

Projet  
d'établissement  
2023-2027



EANM  
Pennautier

# SOMMAIRE

## SOMMAIRE

<i>PREAMBULE : LA CONSTRUCTION D'UN PROJET</i> .....	4
<b>IDENTITE</b> .....	<b>6</b>
L'AFDAIM-ADAPEI 11 .....	6
L'ETABLISSEMENT .....	10
<b>MISSION &amp; PRINCIPES D'ACCOMPAGNEMENT</b> .....	<b>12</b>
MISSIONS .....	12
CADRE DE REFERENCE .....	15
PRINCIPES D'ACCOMPAGNEMENT .....	19
<b>PUBLIC</b> .....	<b>23</b>
PERSONNES ACCOMPAGNEES .....	24
ENVIRONNEMENT AIDANT .....	27
<b>NATURE ET OFFRE DE SERVICES : PRESTATIONS</b> .....	<b>29</b>
PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT .....	30
PRESTATION INDIRECTE .....	34
PARTENARIATS ET OUVERTURE .....	36
<b>PRINCIPES D'ORGANISATION</b> .....	<b>38</b>
GOUVERNANCE & DIRIGEANCE .....	39
PROJET SOCIAL .....	39
CHARTRE MANAGERIALE .....	41
AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE – EVALUATION .....	44
RESPONSABILITE SOCIETALE .....	45
ORGANISATION PROFESSIONNELLE .....	46
<b>PERSPECTIVES</b> .....	<b>48</b>
GLOSSAIRE .....	50



## Le mot du Président et du Directeur Général

Après l'adoption du Projet Associatif Global en 2020, la signature des Contrats Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) avec l'Etat et le Département en 2021 et la réforme de l'évaluation dont les derniers textes sont sortis en 2022, c'était le moment de réviser nos projets d'établissements et services.

Un travail important a été mené avec les professionnels, les personnes accompagnées et les familles dans cet esprit de triple expertise qui nous est cher dans notre association parentale.

Véritable outil du quotidien, le projet d'établissement ou de service doit être une boussole pour nos équipes ; ils seront évalués tous les ans dans le cadre du rapport d'activité afin de conserver le cap.

Jean-Paul FREJUS,  
Président

Jean-Marie GORIEU,  
Directeur Général

## PREAMBULE : LA CONSTRUCTION D'UN PROJET

### ► Un projet : pour quoi ?

- > Art.311-8 du Code de l'action sociale et des familles (CASF) et art. 12 de la loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale

*Il définit les objectifs de la structure, ses modalités d'organisation et de fonctionnement.*

*Il est établi pour une durée maximale de 5 ans.*

- > Recommandation de bonnes pratiques dédiée de l'Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ANESM) :

*« Le projet d'établissement ou de service n'est qu'un outil, mais il est l'outil principal qui permet de donner sens aux pratiques, d'en identifier le cadre organisationnel et d'en rappeler la finalité : répondre aux besoins et aux attentes des personnes accompagnées. »*

### ► Un projet : comment ?

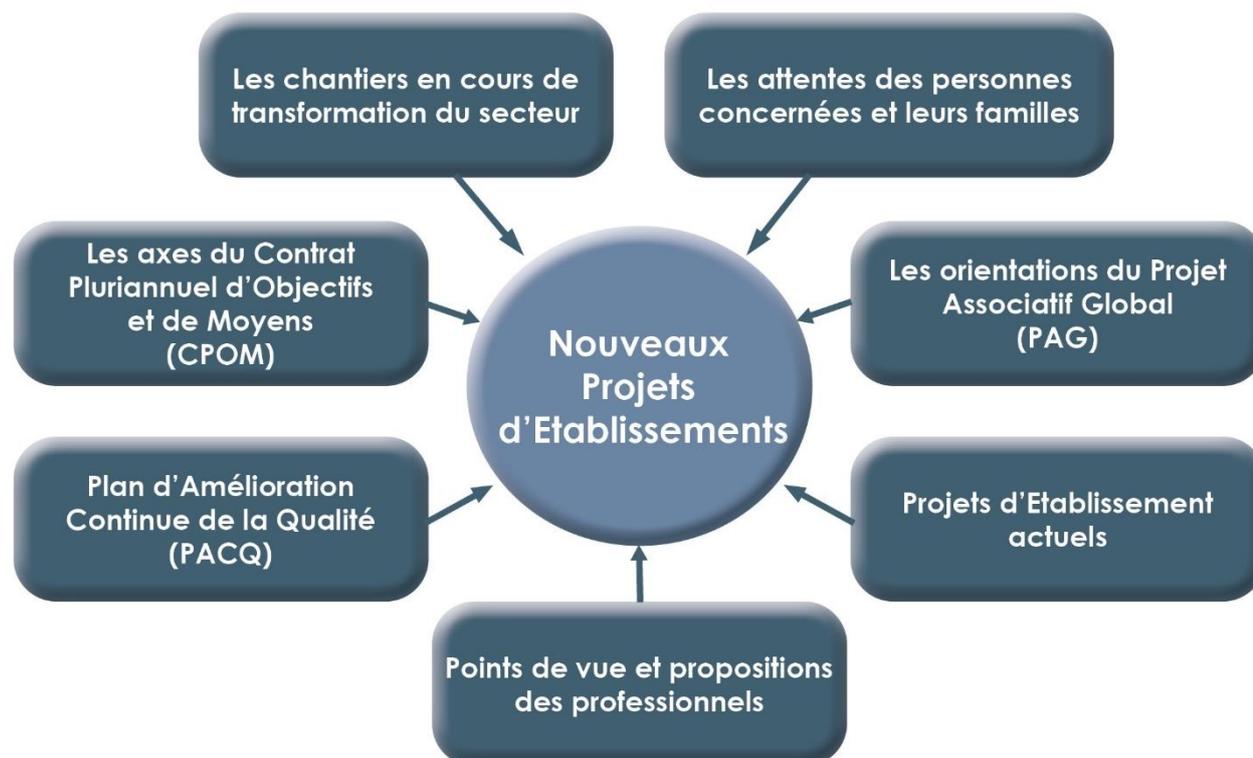
Ce projet a été construit afin de mettre en cohérence les sources qui alimentent aujourd'hui les objectifs et l'évolution au cœur de l'établissement.

S'inscrivant dans les orientations du Projet Associatif Global, tous les projets d'établissements et des services de l'AFDAIM ADAPEI 11 ont été retravaillés en même temps.

L'objectif : construire des projets partagés par secteur d'activité tout en s'attachant à l'identité de l'établissement.

### Un document de référence :

- > Une « feuille de route » pour toutes les parties prenantes
- > Un repère pour l'ensemble des professionnels de l'établissement ou service
- > Un « document-cadre », destiné à communiquer à la fois en interne (personnes accompagnées, professionnels, administrateurs) et en externe (familles et aidants, autorités de contrôle et de tarification, partenaires, ...).



De janvier à juillet 2023, l'Association a souhaité centrer la démarche d'écriture de ce projet sur **le sens de l'action des professionnels** dans une volonté de **dynamique partagée** et en vue d'une intégration dans la **démarche d'amélioration continue de la qualité**.

Des groupes de travail par secteur d'activité ont ainsi réuni plus de 150 professionnels différents autour des principes et des prestations d'accompagnement permettant une participation directe aux réflexions et des échanges dans les établissements et services sur l'action des professionnels auprès des personnes accompagnées.



**Ecriture Suivi**

- Conseil d'Administration
- Comité de Direction (CODIR) - Comité de Pilotage (COFIL)
- CODIR secteurs d'activité
- Conseil de Vie Sociale (CVS)
- Groupes de travail pluridisciplinaires / secteur d'activité
- Etablissement et services

L'élaboration des Projets d'établissements et de services s'est aussi inscrite dans une démarche associative de promotion de la triple expertise : personnes accompagnées – professionnels – aidants.

### ► Un projet : et après ?



**Consultation Validation**

- Consultation du CVS du 27/06/2023
- Validation par le Conseil d'Administration du 04/08/2023

Ce projet a été construit afin de fédérer toutes les parties prenantes et les impliquer dans une dynamique collective et participative.

L'objectif est de poursuivre cette dynamique notamment à travers :



**Communication Diffusion**

- Personnes accompagnées (FALC)
- Professionnels
- Familles / aidants
- Autorités de contrôle et de tarification
- Partenaires



**Actualisation**

- Point d'étape annuel
- En cas de modifications majeures dans l'Association ou dans l'établissement ou service
- A minima tous les 5 ans.

## L'AFDAIM-ADAPEI 11

### ► L'histoire d'une association militante et gestionnaire

L'association est née en 1955 de la volonté de familles de s'unir pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap à toutes les étapes de leur vie ainsi qu'à ceux de leurs familles et proches aidants.

Depuis près de 70 ans, l'AFDAIM-ADAPEI 11 s'engage par l'action de parents militants.

Fondatrice de l'UNAPEI, l'Association prend part à la défense des droits des personnes en situation de handicap et de leurs familles.

Accessibilité, citoyenneté, éducation, emploi, logement, santé...

Pour construire la société solidaire et inclusive qu'elle défend, l'Association reste mobilisée pour soutenir les personnes en situation de handicap dans tous les domaines de la vie.

Elle met en place tous les moyens possibles pour aider et soutenir les familles et aidants des personnes en situation de handicap, par des services de réseaux de proximité et de solidarité, avec la mise en place d'aides en matière juridique et administrative.



### ► Le fonctionnement d'une Association gestionnaire d'établissements et services

#### ▪ Une gouvernance engagée au côté des professionnels

L'AFDAIM-ADAPEI 11 est une Association à but non lucratif composée de membres actifs qui élisent un Conseil d'Administration composé de 3 collèges composés de bénévoles :

- Collège 1 « Parents et amis ».
- Collège 2 « Personnes en situation de handicap accompagnées par les établissements et services de l'Association ».
- Collège 3 « Membres associés ».



Militant pour l'autodétermination et la reconnaissance des droits des personnes en situation de handicap, l'AFDAIM-ADAPEI 11 va au bout de sa démarche en faveur d'une démocratie directe et bienveillante. Depuis 2021, des représentants des personnes en situation de handicap sont ainsi membres du conseil d'administration.

Les administrateurs sont les premiers acteurs de la stratégie associative.

Un **administrateur référent** est désigné pour chacun des établissements et services de l'Association chaque année par le Conseil d'Administration pour représenter la gouvernance associative élue. Il représente l'association dans l'établissement ou le service et relaie les besoins des personnes accompagnées et de leurs familles auprès de l'association.

▪ **Une offre de services diversifiée pour un accompagnement à tous les âges de la vie**

L'AFDAIM ADAPEI 11 accompagne des personnes avec une déficience intellectuelle, autistes, polyhandicapées et porteuses de handicap psychique dans un parcours de vie adapté de l'enfance à l'avancée en âge.

Les établissements et services sont aujourd'hui organisés en 4 secteurs d'activités soutenus par le siège social afin de garantir la qualité d'accompagnement des personnes en situation de handicap et un parcours de vie adapté à leurs besoins et leurs choix :



▪ **Une association inscrite dans son territoire**

Force de proposition dans le cadre du développement territorial, l'Association souhaite porter une réponse adaptée à chacun et de proximité sur l'ensemble du territoire audois.

L'AFDAIM-ADAPEI 11 s'inscrit avec les pouvoirs publics et ses partenaires dans une organisation territoriale de l'offre médico-sociale au service des parcours des personnes en situation de handicap. Ses représentants participent activement dans les instances territoriales et notamment à la MDPH, l'ARS, la CDCA, dans les CCAS, ...<sup>1</sup>

En tant qu'employeur majeur du département, l'Association soutient le développement économique, notamment l'économie sociale et solidaire, et l'attractivité du territoire audois.

► **Des valeurs au service d'un projet solidaire et inclusif**

Le Projet Associatif Global 2020-2024 de l'AFDAIM-ADAPEI 11 s'attache à répondre aux besoins et préoccupations exprimés par les personnes en situation de handicap, leurs familles et proches aidants tout en se construisant dans une perspective d'évolution de la société.

L'AFDAIM-ADAPEI 11 porte ses valeurs afin de :

Favoriser un **vivre ensemble**,

Dans le **respect**, l'écoute et la défense de la personne

en situation de handicap dans sa **singularité** et dans ses **droits**,

Par un encouragement et le soutien à l'**autodétermination**.



<sup>1</sup> Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), Agence Régionale de Santé (ARS), Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie (CDCA), Centre communal d'action sociale (CCAS).

Le Projet Associatif Global de l'AFDAIM ADAPEI 11 développe 4 ambitions politiques.

L'entraide,

la **triple expertise** (personnes accompagnées – parents – professionnels),

la promotion de la **pair-aidance**

et l'affirmation du **pouvoir d'agir** de chacun

sont au cœur de ces ambitions.



Cela se traduit par 5 orientations stratégiques pour mettre en œuvre la transformation de l'offre au siège et dans les 4 secteurs d'activités de l'Association :

## UNE GESTION ETHIQUE ET RESPONSABLE

## L'INCLUSION SCOLAIRE ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

## L'ACCOMPAGNEMENT DES PLUS FRAGILES ET L'ACCÈS AUX SOINS

## LA VIE CITOYENNE ET L'INCLUSION SOCIALE

## L'INCLUSION PAR LE TRAVAIL



### *Coordination et partenariats*

▶ Permettre le libre choix du lieu de vie :

En établissements avec modulation de l'accompagnement éducatif ;

En logements inclusifs ;

En milieu ordinaire avec soutien social

▶ Poursuivre le travail avec les bailleurs sociaux, les services d'aide à domicile, les Services d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) ...

▶ Recourir aux dispositifs de droit commun.

### *Développement des dispositifs inclusifs*

▶ Soutenir la personne dans son choix de vie en adaptant l'offre de service : moduler le niveau d'accompagnement social ; adapter l'offre d'activité

▶ Déployer des offres de répit en journée ou en hébergement

▶ Développer l'autonomie sociale et quotidienne.

### *Expertise et développement des compétences*

▶ Soutenir le droit commun et l'approche à domicile.

### *Implantation*

▶ Des offres d'habitat individualisé

▶ Des offres d'habitat inclusif doivent compléter le dispositif et la création de SAVS.

▶ Développement de l'offre des EANM pour les personnes ne travaillant pas.

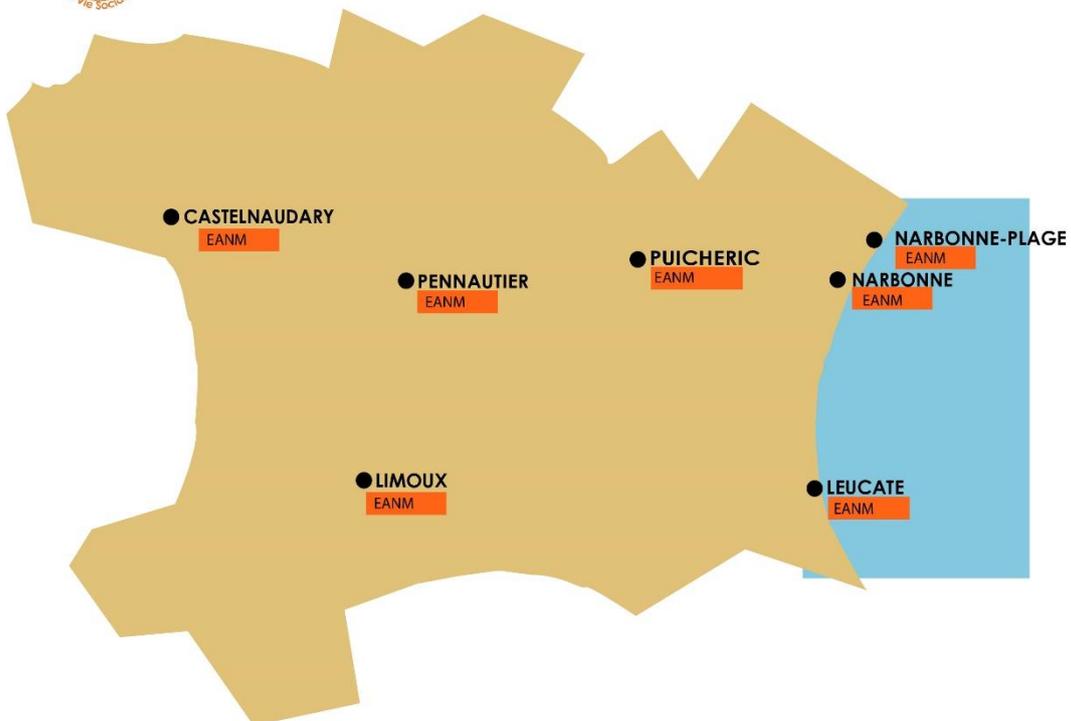
▶ Création de nouvelles solutions pour les Personnes Handicapées Vieilles.



# EANM Pennautier



**EANM**



## L'ETABLISSEMENT

### Histoire et identité

**1968** : Création d'un premier foyer d'hébergement à Pennautier

**1993** : Création d'un Foyer d'Hébergement de 15 places pour « Adultes Handicapés » sur le site de La canarde.

**2002** : Extension du Foyer d'Hébergement avec la création de 3 places en appartement protégé pour l'accueil de personnes adultes handicapées.

**2008** : Modification du nombre de places en Foyer d'Hébergement pour 17 places.

**2009** : Création du Foyer d'Hébergement Unité Personnes Handicapées Vieillissantes composé de 18 places.

**2009** : Modification de l'autorisation en Foyer d'Hébergement pour 19 places.

**2021** : Fermeture du foyer d'Hébergement d'Arzens.

Ouverture de 20 studios individuels : « Montagne Noire » sur le site de Pennautier

**2022** : Ouverture de 20 nouveaux studios individuels : « Les Lilas » sur le site de Pennautier.

### Territoire

L'Établissement d'Accueil Non Médicalisé est implanté sur la commune de Pennautier, dans le département de l'Aude. La ville de Pennautier est au cœur de la région Occitanie, à 1h00 de Toulouse et 1h30 de Montpellier

La préfecture, le Conseil Départemental et la MDPH, institutions essentielles au fonctionnement de l'établissement, se trouvent à Carcassonne dans un rayon d'environ 10 Kms.



L'EANM se situe sur le site de l'AFDAIM-ADAPEI 11 où est déjà installée une MAS. D'autres établissements du secteur médico-social permettent de travailler selon une logique de parcours : IME, SESSAD, ESAT, EHPAD. Les usagers peuvent profiter de l'ensemble des services et installations développées par la Communauté d'Agglomération de Carcassonne et la commune de Pennautier, 3000 habitants ;

De nombreux commerces et loisirs sont à disposition et utilisés par les personnes accompagnées :

- Coiffeur
- Tabac / presse
- Supérette
- Fleuriste
- Bar/restaurant
- Théâtre Na Loba
- Salle polyvalente
- Terrains de pétanque
- Salle de sport
- City Parc

## Architecture

Dans un cadre boisé sur presque 8 hectares, l'établissement occupe l'ancien corps de ferme du domaine historique de « La canarde ». Ici se trouvent les locaux administratifs, la salle polyvalente, l'accueil de jour. Les studios « Montagne Noire » - 20 logements- occupent la deuxième aile du bâtiment entièrement rénovée en 2021.

Le service mécanique de l'association se trouve juste derrière le domaine. Il occupe un hangar de type industriel.

Viennent ensuite 3 constructions datant de 2007, de structures similaires, qui accueillent les hébergements en 53 chambres individuelles.

Une lingerie est intégrée dans un des bâtiments. Elle traite tout le linge des personnes accompagnées en interne.

Enfin, un bloc de 20 studios, « Les Lilas » ouvert en 2022 offre un habitat individualisé et indépendant en studios de 40 à 45 m<sup>2</sup>.

Toujours sur le site de l'EANM, nous avons créé en 2023, un boulodrome et un parc arboré de plus d'un hectare équipé de tables de pique-nique, avec des sentiers de promenade, un arboretum.



# MISSIONS & PRINCIPES D'ACCOMPAGNEMENT

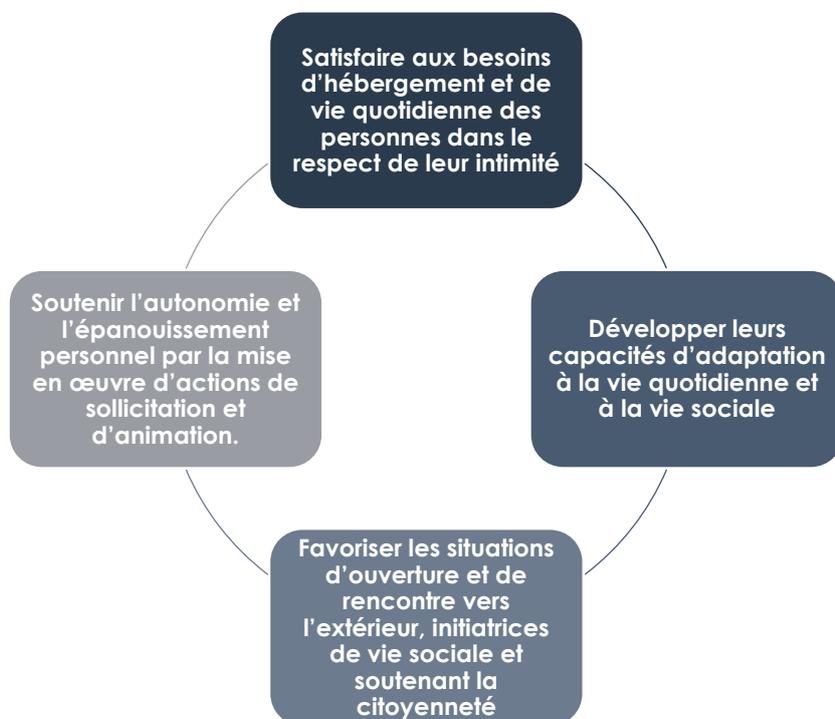
## MISSIONS

Les établissements et services gérés par l'AFDAIM-ADAPEI 11 font partie des établissements répertoriés dans l'article L 312-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles entrant dans le champ d'application de la loi du 2 janvier 2002.

La réforme engagée par le décret du 9 mai 2017 relatif à la nomenclature des établissements et services sociaux et médico-sociaux accompagnant des personnes handicapées ou malades chroniques met en œuvre une démarche de simplification du régime d'autorisation pour une meilleure adéquation des réponses apportées aux besoins des personnes. Elle distingue les établissements accueillant des adultes en situation de handicap en 3 catégories dont les **Etablissements d'accueil non médicalisé (EANM)**, établissements relevant de l'aide sociale départementale qui n'assurent pas par eux-mêmes de soins médicaux.

Cette évolution de catégorisation des ESSMS s'inscrit dans le cadre de la transformation de l'offre médico-sociale afin qu'elle ne constitue plus des obstacles à la continuité de l'accompagnement des personnes et la logique de parcours.

Ainsi, depuis 2021 et le CPOM contractualisé avec le Département de l'Aude, le Pôle Habitat & Vie sociale de l'AFDAIM ADAPEI 11 s'est transformé en 7 EANM regroupant en leur sein les anciennes autorisations Foyer d'Hébergement, Foyer de Vie – internat et accueil de jour- et Unité Personnes Handicapées Vieillissantes.



C'est dans ce contexte spécifique que s'inscrit aujourd'hui la mission des EANM qui doit répondre aux besoins et aspirations de différents publics en situation de handicap.

L'EANM de Pennautier propose de manière individualisée une solution d'hébergement et un lieu de vie pour des adultes en situation de handicap

Désormais EANM depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2022, sous autorisation unique, notre établissement accompagne :

### **Les travailleurs en situation de handicap**

L'établissement assure l'hébergement, en studios individuels, de personnes adultes en situation de handicap, ayant une activité professionnelle complète ou partielle pendant la journée, en milieu ordinaire, en entreprise adaptée ou en milieu protégé (ESAT).

Les professionnels accompagnent ces personnes dans leurs temps de vie personnelle et sociale en dehors du temps de travail, à partir d'une individualisation des prestations.

Ce qui est visé, ce sont les dimensions sociale (égalité, droits et devoirs), sociale (citoyenneté), l'autonomie et l'épanouissement de la personne.

L'établissement assure l'hébergement en studios individuels, de personnes adultes en situation de handicap, ayant une activité professionnelle complète ou partielle pendant la journée, en milieu ordinaire, en entreprise adaptée ou en milieu protégé (ESAT).

L'accès à l'hébergement en studio est également possible, en permanence ou de façon temporaire (week-end, ...), pour les personnes sans activité professionnelle si elles disposent de l'autonomie nécessaire.

### **Les personnes n'ayant pas d'activité professionnelle**

L'établissement accompagne des personnes adultes dont le handicap ou la pathologie ne permet pas ou plus d'exercer une activité professionnelle, y compris en milieu protégé.

Il propose un cadre repérant et structurant d'hébergement et d'accompagnement médico-social pour soutenir l'autonomie, l'intégration-socialisation et l'épanouissement personnel avec un accompagnement dans la vie quotidienne sur le plan psychologique, éducatif et de la participation sociale. L'établissement permet à des personnes adultes en situation de handicap d'être prises en charge dans un environnement qui va favoriser des activités d'épanouissement personnel et d'intégration-socialisation, en proposant un cadre repérant et structurant.

L'établissement propose également un accueil en journée, structuré autour d'activités éducatives permettant de développer les compétences de chacun et de favoriser une ouverture sociale, culturelle et citoyenne. Ces personnes ne sont pas hébergées par l'EANM.

### **Les Personnes Handicapées Vieillissantes**

L'établissement héberge et accompagne de façon adaptée des personnes en situation de handicap de 55 ans et plus et qui ont exercé auparavant une activité professionnelle en ESAT.

Les professionnels soutiennent ces personnes afin de prévenir, traiter et accompagner les risques liés à l'avancée en âge tout en respectant leur rythme de vie.

La prise en charge est personnalisée afin de répondre au mieux aux besoins spécifiques de chacun. La question de la santé et de l'accès aux soins devient une priorité face au vieillissement de cette population.

**L'EANM de Pennautier a une autorisation de 102 places avec ou sans hébergement.**

Cet EANM est ouvert tous les jours de l'année et fonctionne 24h/24h avec la présence de professionnels en journée comme de nuit.

L'accueil de jour est quant à elle ouverte 215 jours par an du lundi au vendredi en journée.

**Admission**

*La procédure d'admission et d'accueil suit plusieurs grandes étapes :*

- ✓ Réception de la demande d'admission,
- ✓ Constitution et analyse du dossier,
- ✓ Décision d'acceptation, proposition de rencontre « préadmission » ou refus du dossier,
- ✓ Rencontre avec la personne et son représentant légal s'il y a lieu,
- ✓ Décision définitive et communication de la décision à la personne,
- ✓ Accueil de la personne.

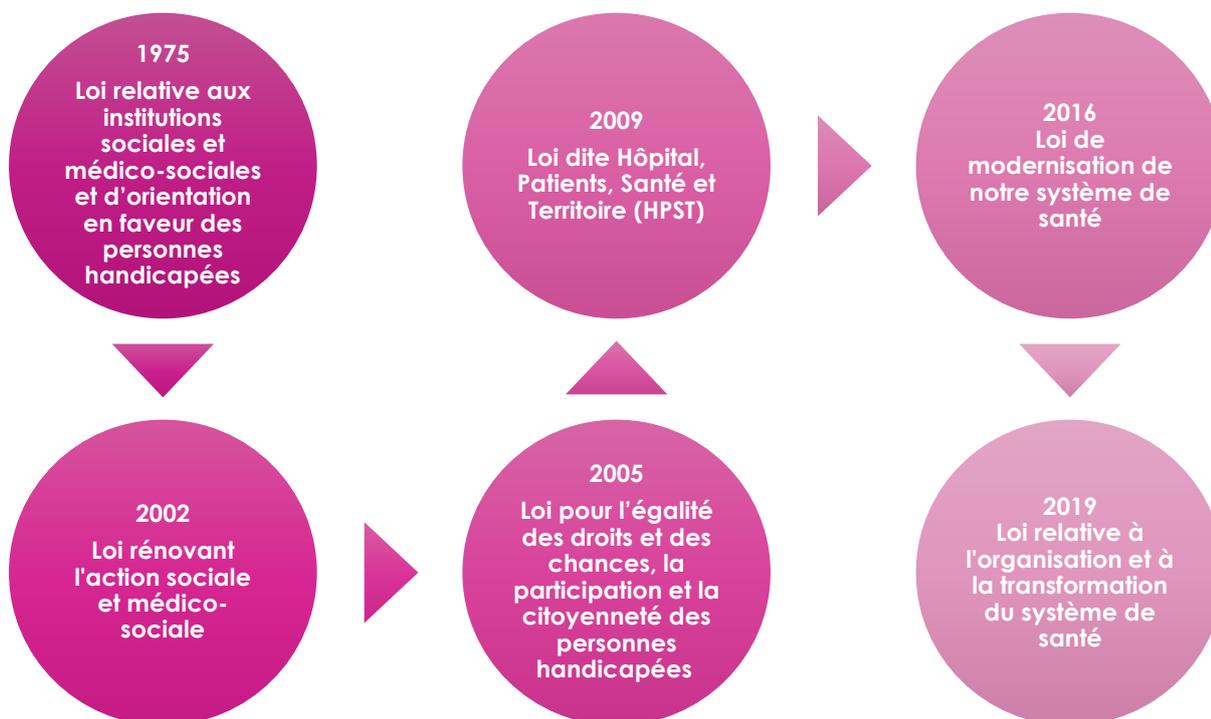
*Afin de pouvoir garantir la conduite de la mission de l'établissement auprès des personnes accompagnées, l'établissement se base sur des critères de priorisation objectifs et partagés par secteur d'activité.*



## CADRE DE REFERENCE

Les ESMS sont soumis à un environnement législatif et réglementaire complexe et en perpétuel mouvement qui ont placé les projets individualisés et les projets d'établissements au cœur des dispositifs. L'AFDAIM-ADAPEI 11 s'inscrit dans ces évolutions.

### Base légale : Les grandes lois et textes de référence structurant le secteur médico-social



#### Textes de références

- > Rapport Vachey-Jeannet « Etablissement et services pour personnes handicapées : offre et besoins, modalités de financement » (2012) - SERAFIN-PH
- > Rapport Piveteau « Zéro sans solution » (2014) - autodétermination
- > Rapport IGAS – « Mieux répondre aux attentes des personnes en situation de handicap Des outils pour la transformation des établissements et services sociaux et médico-sociaux » (2021)
- > Rapport Piveteau : Experts, acteurs, ensemble ... pour une société qui change (2022)
- > 4<sup>ème</sup> Plan national autisme

### **Habitat inclusif en EANM**

Depuis le début des années 2000, l'évolution des politiques publiques **tendent** clairement à s'éloigner du modèle d'hébergement institutionnel en évoluant vers celui de l'habitat faisant ainsi écho au logement ordinaire, outil d'intégration et de citoyenneté.

Face à l'enjeu de ces politiques d'inclusion auxquelles doivent répondre les établissements sociaux et médico-sociaux, les pratiques et les modalités d'accompagnement des personnes handicapées dans les EANM sont repensées avec comme priorité de promouvoir l'habitat dit « inclusif ».

La mise en place des EANM nous permet aujourd'hui une meilleure flexibilité dans nos organisations ce qui favorise la notion de parcours des personnes accompagnées.

Les EANM de l'Association s'inscrivent ainsi dans une dynamique nouvelle d'habitat par :

- Une position proactive sur le marché du développement des dispositifs inclusifs dans le département de l'Aude en soutenant la personne dans son choix de vie et en adaptant l'offre de service.
- Une expertise et une dynamique de développement des compétences pour soutenir le droit commun et l'approche à domicile.
- La participation à la démarche « une réponse accompagnée pour tous » qui vise à ne laisser personne sans solution et à éviter les ruptures de parcours.
- L'évolution des attentes et des besoins des personnes en situation de handicap et de leurs familles et/ou aidants qui s'illustre par une demande croissante d'autodétermination afin de choisir son parcours dans une société plus inclusive.
- Un réseau et des conventions de partenariats qui permettent de renforcer la qualité et la diversité de l'offre.

### **Les RBPP comme référence d'intervention**

Les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) sont un socle de référence qui vise à permettre aux professionnels du secteur de faire évoluer leurs pratiques afin d'améliorer la qualité des interventions et de l'accompagnement.

Les recommandations suivantes constituent un socle de référence :

- ▶ La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre (2008)
- ▶ Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement
- ▶ Ouverture de l'établissement à et sur son environnement (2008)
- ▶ Les attentes de la personne et le projet personnalisé (2008)
- ▶ Le questionnement éthique dans les EMS (2010)
- ▶ Pour un accompagnement de qualité des personnes avec autisme ou autres troubles envahissants du développement (2010)
- ▶ L'accompagnement à la santé de la personne handicapée (2013)
- ▶ Spécificités de l'accompagnement des adultes handicapés psychiques (2016)
- ▶ Trouble du spectre de l'autisme : interventions et parcours de vie de l'adulte (2018)
- ▶ Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap (2018)
- ▶ L'accompagnement de la personne présentant un trouble du développement intellectuel (TDI) - Volet 1 (2022).

Plus particulièrement pour les EANM :

- ▶ Note de cadrage « Accompagner vers et dans l'habitat » (2022) – attente RBPP.

[https://www.has-sante.fr/jcms/p\\_3229902/fr/recommandations-de-bonnes-pratiques-professionnelles-pour-le-secteur-social-et-medico-social](https://www.has-sante.fr/jcms/p_3229902/fr/recommandations-de-bonnes-pratiques-professionnelles-pour-le-secteur-social-et-medico-social)

## Inscription territoriale

Les PE-PS s'inscrivent dans les réflexions et perspectives sur leur territoire et notamment :

- Le Schéma régional médico-social (SROMS) 2018-2022 ;
- Le Schéma des Solidarités du Conseil départemental de l'Aude (2021-2025).

## Les CPOM : des objectifs partagés avec nos financeurs

L'ensemble des établissements et services de notre Association entrent dans le champ d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) sur la période 2021-2025.

Les 2 CPOM comprennent également 2 objectifs stratégiques en commun avec le Département et l'ARS Occitanie, concernant plus particulièrement les services du siège :

- Structurer et améliorer les fonctions supports
- Améliorer la gestion des Ressources Humaines.

Le CPOM avec l'Agence Régionale de Santé (ARS) Occitanie concerne les secteurs Travail & Insertion (ESAT), Enfance & Adolescence, et l'Accueil Spécialisé (MAS).

Les projets d'établissements et services s'inscrivent pleinement dans ces objectifs partagés.

3 axes sont dédiés aux projets Habitat & Vie Sociale dans le CPOM avec le Conseil Départemental :

- ▶ Développer une offre d'habitat et vie sociale adaptée aux besoins des personnes accompagnées
  - S'adapter à la spécificité de l'accompagnement des publics et reconfigurer l'offre.
  - Promouvoir l'autonomie.
  - Soutenir les parcours des personnes en situation de handicap.
- ▶ Promouvoir la santé et l'accès aux soins
  - Développer l'accès aux soins des personnes accompagnées.
  - Développer la prévention en santé
- ▶ Favoriser l'auto détermination et la représentation des personnes en situation de handicap intellectuel
  - Soutenir et développer l'auto détermination des personnes
  - Accompagnement dans une vie relationnelle, affective et sexuelle

domicile Habitat extérieur  
 soin  
 Prévention  
 Participer vie innovants dispositifs  
 répit santé qualité espaces  
 ouverture parcours  
 solutions  
 individualisation

# MISSIONS & PRINCIPES D'ACCOMPAGNEMENT



## PRINCIPES D'ACCOMPAGNEMENT

### 4 principes associatifs

#### ▪ BIENTRAITANCE

La bientraitance est une démarche collective. Elle vise le meilleur accompagnement possible pour la personne, dans le respect de ses choix et dans l'adaptation la plus juste à ses besoins.

Il s'agit de :

- Garantir et respecter les libertés et droits, les conditions de l'habitat, d'accompagnement, la citoyenneté, la valorisation et la protection de la personne.
- Simplifier et « vulgariser » les règles de la vie institutionnelle / Veiller à ne pas faire peser la vie institutionnelle sur la personne (fluidité et réactivité de l'accompagnement).

**#Fluidité #Cohérence #Croisement de regards #Intimité #Libre expression #Prévention**

Ce qui est mis en place pour garantir et favoriser l'effectivité de ce principe en EANM :

- ▶ Des espaces favorisant le questionnement éthique - usage et appropriation des RBPP
- ▶ Des personnes ressources, ex : Référent bientraitance, animateur qualité, référent Vie Affective, Relationnelle et Sexuelle...
- ▶ Une procédure de signalement ; des supports sur réglementation et des informations
- ▶ Un appui pour le maintien des relations avec l'environnement aidant et social (familles, amis, collègue, club de sport...) de la personne accompagnée
- ▶ La promotion de l'accès aux soins et la prévention dans le domaine de la santé.

#### **Points forts de l'établissement :**

- > Travail en partenariat avec deux associations autour de la médiation animale : l'une favorisant le bien être des personnes, l'autre permettant de responsabiliser les personnes
- > Diversité des intervenants extérieurs, partenaires. associations

#### **Priorités d'amélioration de l'établissement :**

- > Former les acteurs PRAP
- > Développer les partenariats : ergonome, gendarmerie, auto-école, diététicienne, professionnels de santé libéraux

#### ▪ PERSONNALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT

La personnalisation renvoie à une démarche dans laquelle les professionnels doivent s'inscrire afin de saisir la singularité de chacune des personnes accompagnées et œuvrer pour leur fournir un accompagnement adapté.

Incarnation du principe

A partir de l'expression des besoins, attentes, demandes de la personne accompagnée et d'une évaluation partagée de ses capacités, coconstruire le projet personnalisé en adaptant les modalités d'accompagnement.

# Co construction # Projet personnalisé # besoins # envies # capacités # supports adaptés

Ce qui est mis en place pour garantir ce principe

- ▶ Entretiens individuels en lien avec le projet personnalisé.

- ▶ Sollicitation de l'environnement aidant pour enrichir le recueil des besoins et attentes de la personne (appui sur la triple expertise).
- ▶ Présentation de l'ensemble des choix possibles en termes d'habitat, d'accompagnement, de localisation, de vie sociale...
- ▶ Co-évaluation des capacités et des besoins à l'aide de grilles adaptées avec des outils FALC (supports adaptés de communication, outils d'évaluation partagée, communication facilitée, ...).

### Points forts de l'établissement :

- > *En cas d'une altération de l'état général de santé, l'établissement s'adapte, dans la limite de ses moyens et de ses missions, aux besoins de la personne dans le cadre du logement, de l'alimentation, de l'accompagnement par les différents professionnels pour concourir à son bien-être.*

### Priorités d'amélioration de l'établissement :

- > *Faire accepter la prise de risques aux équipes de professionnels pour favoriser l'autonomie.*

## ▪ INCLUSION

L'inclusion vise à lever les obstacles à l'accessibilité pour tous aux dispositifs de droit commun dans les domaines de l'enseignement, de la santé, de l'emploi, des services sociaux, des loisirs, etc. en :

- Visant l'accès aux dispositifs de droit commun : faire valoir « le droit à tout pour tous » - la garantie des droits fondamentaux.
- Développant l'inclusion inversée en favorisant l'accueil et l'ouverture de nos établissements.

### #Droit commun #Inclusion inversée #Partenariats #Expérimenter #Sensibiliser

Ce qui est mis en place pour garantir et favoriser l'effectivité de ce principe en EANM :

- ▶ Une diversité des modalités d'accueil et des lieux d'implantation des établissements.
- ▶ Une capacité d'adaptation progressive à l'inclusion.
- ▶ Le développement des partenariats comme vecteur d'inclusion (bailleurs sociaux, commune, associations, bénévoles, ...) : créer des opportunités, formaliser les conventions, prioriser les territoires de proximité, communiquer, diversifier les partenaires.
- ▶ Une sensibilisation des acteurs du territoire au handicap intellectuel.
- ▶ Le soutien à l'autonomie des déplacements (transports en commun, mobilité individuelle) par la mise à disposition d'infrastructures (ex : garage à vélo, demande d'arrêt de bus) et l'accompagnement aux bonnes pratiques (orientation, sécurité des déplacements, permis, ...).

### Points forts de l'établissement :

- > *La situation géographique de l'EANM offre tous les modes de transport pour accéder au milieu ordinaire : bus, piéton, trottinette électrique, vélos, motos, voitures, ...) ordinaire et de s'ouvrir sur l'extérieur.*

### Priorités d'amélioration de l'établissement :

- > *Développer l'inclusion inversée en multipliant les initiatives de rencontres avec le tissu associatif local*

▪ **AUTO-DETERMINATION**

Être autodéterminé, c'est agir comme le principal acteur de sa vie, dans les dimensions qui comptent pour soi, sans influence externe excessive et à la juste mesure de ses capacités :

- Solliciter systématiquement la personne accompagnée pour la rendre actrice dans ses choix de vie.
- Aider la personne à trouver l'équilibre entre ses choix et sa protection en proposant des étapes intermédiaires permettant une évaluation partagée du risque.

**#Capabilité #Droit à l'expérimentation #Bénéfices/Risques #Responsabilité #Triple expertise**

Ce qui est mis en place pour garantir et favoriser l'effectivité de ce principe en EANM :

- ▶ CVS, groupes de paroles, d'expression, Entretien Individuel en s'appuyant sur des outils de communication facilitée (FALC, pictogrammes...)
- ▶ Sensibiliser / former chaque acteur (personne accompagnée, professionnel, famille,) à l'autodétermination et à la représentation dans les instances (CVS, CA...)
- ▶ Proposer des formations aux personnes vivant avec un handicap (premiers secours, hygiène des locaux, évacuation des locaux, handicap...). Ces formations peuvent être partagées avec des professionnels.
- ▶ Associer les personnes accompagnées pour l'aménagement de l'habitat, la recherche des partenaires et à la réflexion sur le projet d'établissement (ex : règlement de fonctionnement, charte...).

**Points forts de l'établissement :**

- > Participation dans le choix de son habitat et de l'aménagement de celui-ci (carrelage, peinture, meubles, ...) et dans la façon d'y vivre.

**Priorités d'amélioration de l'établissement :**

- > Revoir la procédure des Projets Personnalisés dans le cadre du principe d'autodétermination.
- > Mettre en place des bilans intermédiaires à 6 mois.

**Des principes propres à l'HABITAT & VIE SOCIALE**

▪ **CONTINUITÉ DU PARCOURS**

La continuité des parcours de vie des personnes vise à :

- Accompagner l'accueil de la personne à son admission
- Accompagner le parcours à l'intérieur de l'EANM
- Accompagner un changement de projet avec une sortie de l'établissement
- éviter, ou à défaut accompagner, les ruptures brutales non anticipées.

Il faut pour cela :

- S'assurer de la continuité de parcours en assurant notamment l'accompagnement dans les moments charnières
- Développer un réseau partenarial pour soutenir les transitions dans le parcours de manière fluide
- Soutenir le droit à la confidentialité de son parcours, avec la primauté de choix des éléments à transmettre par la personne concernée.

**Vie privée #Consentement #Communication #Partenariat #Réseau**

Ce qui est mis en place pour garantir et favoriser l'effectivité de ce principe en EANM :

- ▶ Mettre les moyens en œuvre :
  - Communication avec tous les acteurs du parcours de la vie selon le consentement de la personne concernée

- Préparer la transition en s'appuyant sur des supports accessibles avec la personne accompagnée et son entourage : stages, recueil des envies...
- ▶ Organiser et assurer la continuité de parcours pré et post établissement
- ▶ Garantir le droit à s'essayer et donc un droit au retour à l'établissement sur une période donnée
- ▶ Mobiliser les ressources des établissements de l'AFDAIM ADAPEI 11 pour des solutions d'accueil de répit.

### Points forts de l'établissement :

- > Possibilité de moduler le mode d'habitat et d'accompagner en fonction du parcours de vie (évaluation des besoins)

### Priorités d'amélioration de l'établissement :

- > Développer les liens avec les structures vers lesquelles les personnes peuvent être orientées (psychiatrie, EHPAD, gérontologie, SAVS, CREPA...)
- > Viser une vie collective harmonieuse

### ▪ HABITEZ « CHEZ SOI »

L'habitat dans un établissement est un espace privatif, on parle de « chez soi » et non plus d'« hébergement » ou de « placement ».

Cela implique :

- un positionnement des professionnels et des proches (familles, amis, pairs, ...) respectueux de cette affirmation.
- Un lieu privé, personnalisé en fonction des choix du résident et adapté avec les activités communément associées à un logement, dans le respect du règlement de fonctionnement.
- Des instances de participation (CVS, Conseil d'Administration, Commission des usagers, ...) peuvent être saisies pour une modification du règlement de fonctionnement.

### #Confort #Maintenance #Aménagement #Equipement des chambres #Droits et obligations

Ce qui est mis en place pour garantir et favoriser l'effectivité de ce principe en EANM :

- ▶ L'énonciation dans le projet personnalisé, d'un chapitre autour des attentes de l'habitant construit à partir d'une co-évaluation des compétences.
- ▶ Des visites à domicile adaptées et programmées en fonction des besoins des personnes accompagnées.
- ▶ Le déploiement de modalités de repas différenciées (restauration en salle commune, plateau repas préparé, préparation du repas en autonomie).
- ▶ La proposition d'ateliers d'apprentissage en cuisine, entretien du lieu de vie, entretien du linge, et autres pour une montée en compétences des habitants le souhaitant.
- ▶ La continuité du plan de transformation de l'habitat par des programmes de construction et de rénovation intégrant les situations familiales diverses.
- ▶ L'implication des habitants dans l'aménagement des espaces collectifs.

### Points forts de l'établissement :

- > Multiplicité des modes de prise de repas : collectif, individuel, atelier cuisine, confection repas en autonomie totale en studio, à l'extérieur.

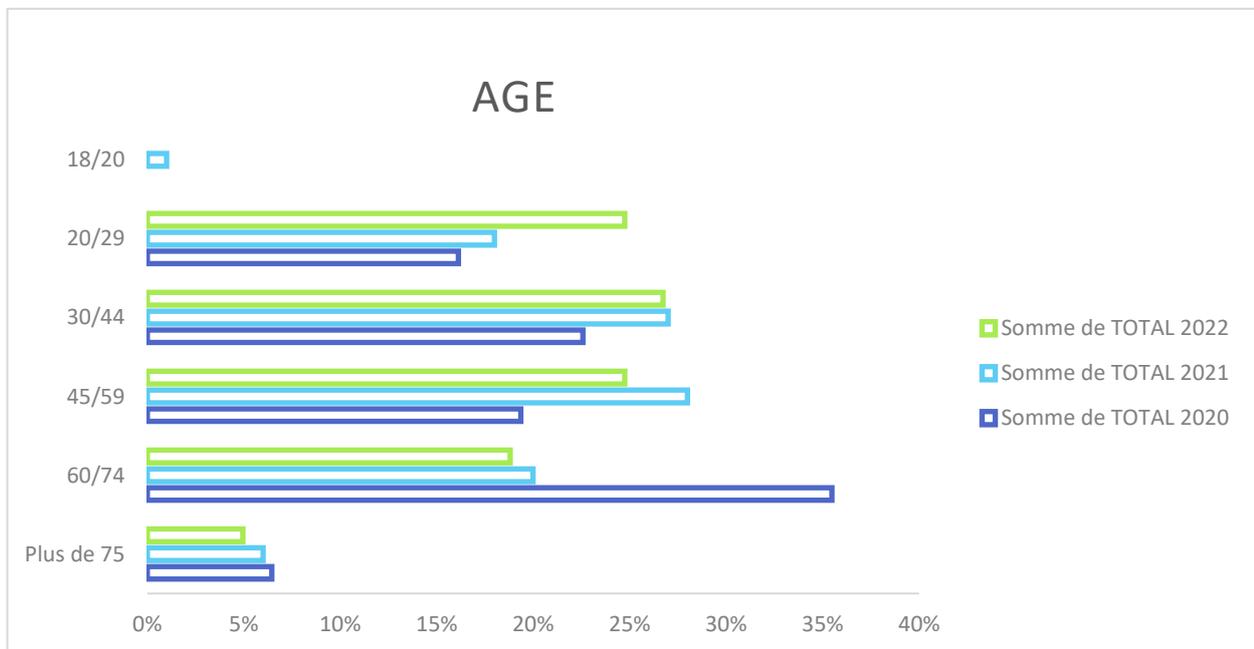
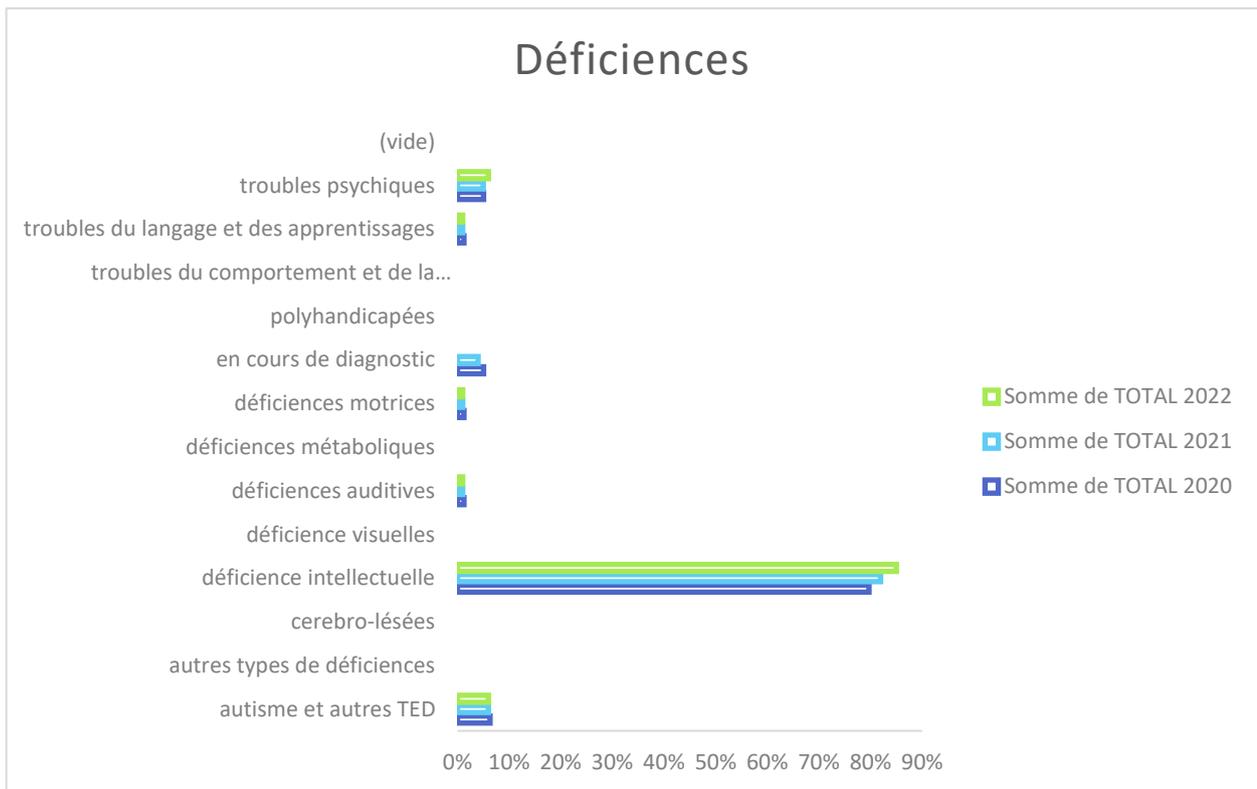
### Priorités d'amélioration de l'établissement :

- > En lien avec le projet personnalisé, permettre la prise de repas dans leur chambre sur les foyers de vie et l'unité PHV

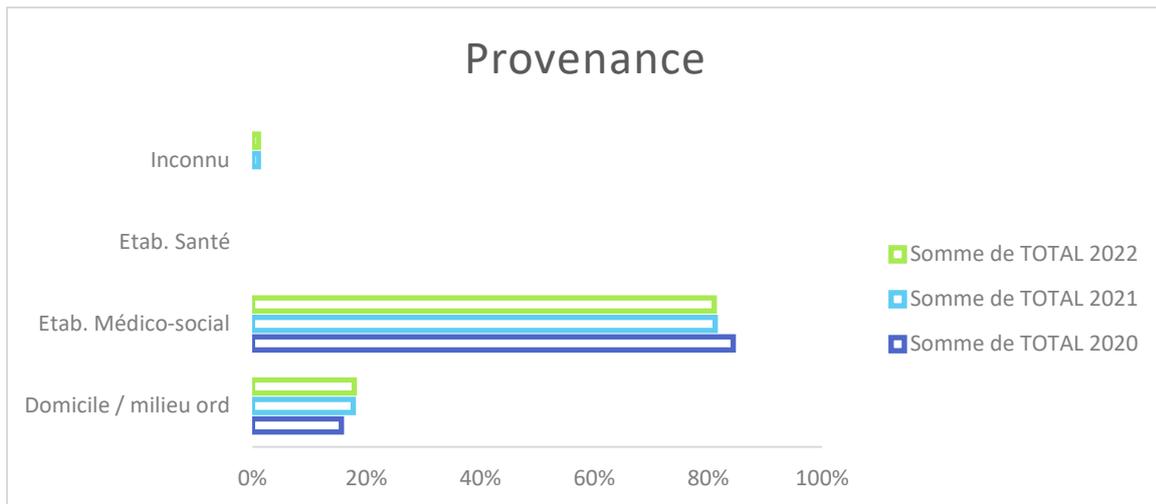
# PUBLIC



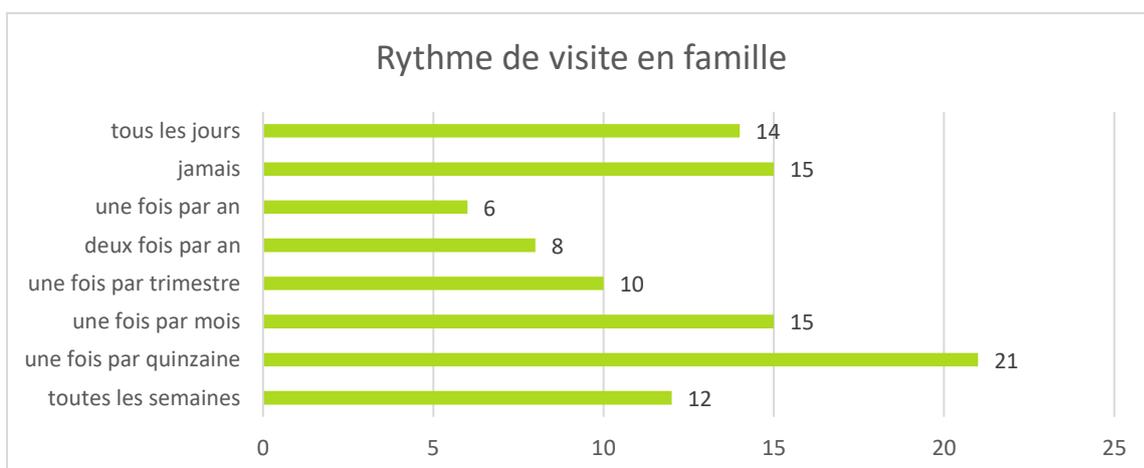
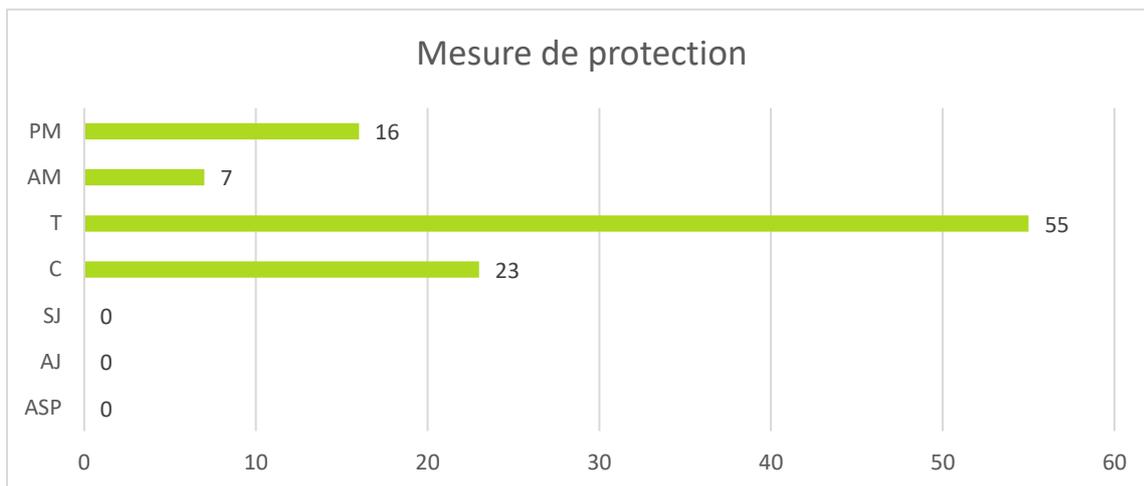
PERSONNES ACCOMPAGNEES



Une tendance lourde se dégage autour du vieillissement des personnes accompagnées.

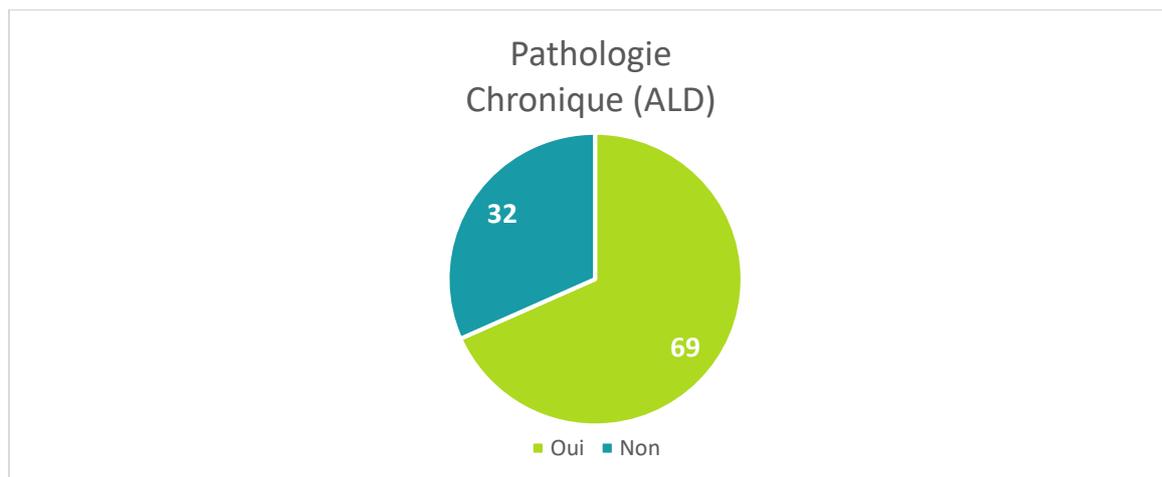


Par sa nature d'établissement non médicalisé, notre structure n'accueille pas de personnes venant du secteur médicalisé (hôpitaux, ...). La majorité arrive d'IME.



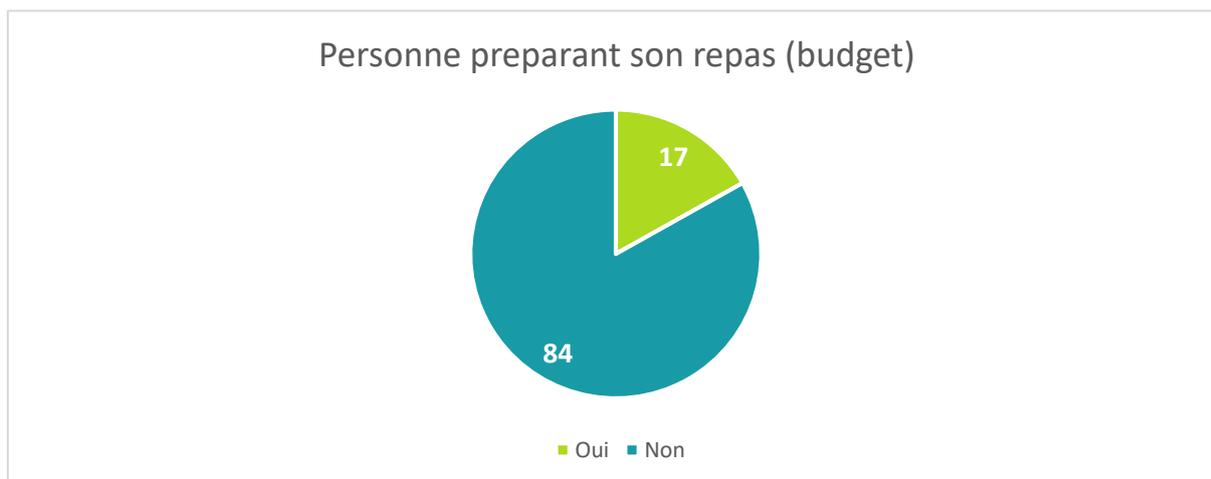
Les relations familiales existent de façon très inégalitaire selon les personnes. Mais 15 d'entre elles n'ont plus aucun lien familial. Celles qui ont un rythme quotidien sont accueillies en Accueil de jour externat

- Santé :



Les pathologies chroniques sont très présentes, notamment du fait du vieillissement de la population.

- Autonomie dans le logement :



Repas en autonomie : depuis l'ouverture des premiers studios, il y a deux ans. Cet aspect de l'autonomie concerne déjà 17 % des personnes accueillies.

## ENVIRONNEMENT AIDANT

La majorité des personnes accueillies conservent un lien avec leur entourage familial à un rythme plus ou moins régulier. Mais ce lien tend à se déliter, voir à disparaître pour nombre de personnes âgées accueillies. Cela s'explique, notamment par la disparition progressive des parents et des proches.

Lorsque l'entourage familial est absent ou inopérant, notre attention se porte vers la (ou les) personne(s) ayant de l'importance dans l'environnement de chaque usager. Il peut s'agir d'une relation amicale, une autre personne de la famille élargie, un autre résident...

Sauf éventuelles restrictions énoncées par les autorités judiciaires et/ou relayées par les représentants légaux, cet engagement nous conduit à ouvrir les portes de l'établissement afin de favoriser un double mouvement d'entrée et de sortie : les résidents peuvent se rendre à l'extérieur et peuvent également accueillir des personnes dans leur lieu de vie. La rénovation du Règlement de fonctionnement actée début 2023, facilite les conditions de ces rencontres.

Les modalités de sortie (week-end, vacances, ...) pour chaque personne sont énoncées lors de l'élaboration ou la révision du projet personnalisé. Pour chaque situation sont précisées la fréquence et les modalités d'accompagnement de la personne dans sa famille ou chez un tiers ayant été identifié.

Les familles sont, pour les professionnels, des partenaires majeurs et incontournables dans l'accompagnement des personnes.

Elles interviennent à toutes les étapes importantes de la prise en charge en accord avec le principe de triple expertise :

- révision du projet personnalisé ;
- actualisation du diagnostic. Lors des rencontres avec la psychologue et les éducateurs, les familles apportent des éléments essentiels permettant de guider l'accompagnement éducatif.
- moments importants de la vie institutionnelle et/ou personnelle du résident
- parcours de soins

Des représentants des familles sont élus et siègent au CVS. Ces temps d'échanges permettent d'aborder avec eux et dans le détail le fonctionnement général de l'établissement.

L'administrateur référent de l'établissement peut intervenir à chacun de ces moments.

**Au niveau associatif :** L'environnement aidant est également soutenu dans le cadre de l'organisation centralisée de l'Association parentale qu'est l'AFDAIM ADAPEI 11 à travers notamment :

### > Un service vie associative

L'Association parentale a choisi de mettre en place un service dédié à l'accompagnement des familles et notamment des adhérents à travers une écoute et un soutien dans les démarches (ex : vacances adaptées) mais aussi des conseils techniques (ex : notaire).

### > Un service social au siège

Le service social soutient les familles tout au long du parcours des personnes en situation de handicap grâce à des assistants de service social et des conseillers en insertion professionnelle. Ces 2 services participent aussi à l'accompagnement au parcours de vie et à l'autodétermination des personnes accompagnées qui va continuer se développer avec des postes dédiés.

## ENQUETE DE SATISFACTION DES AIDANTS – MARS / AVRIL 2023

## Contexte

L'AFDAIM-ADAPEI 11 a la volonté de construire une démarche participative autour des projets d'établissement.

Soucieux d'associer également les aidants des personnes accompagnées, une enquête de satisfaction leur a été proposée par secteur d'activité.

## Objectifs

- Evaluer la satisfaction des aidants.
- Prendre en compte leurs remarques et suggestions dans la réflexion sur les projets.
- Améliorer nos prestations afin de mieux répondre aux attentes des aidants et à celle de leur proche accompagné.



Nombre de retours : 70

Note de satisfaction globale des aidants combinant les items "Tout à fait satisfait" et "Assez satisfait"



## Les points forts



### ACCUEIL

99% des aidants sont satisfaits de l'accueil physique.



### LOCAUX

- 96% des aidants sont satisfaits de la propreté des locaux,
- 93% sont satisfaits de l'état des équipements collectifs.



### PROJET PERSONNALISE

- 95% des aidants sont satisfaits du Projet Personnalisé de leur proche accompagné.
- Les référents de projet personnalisé sont très bien repérés.

## Les axes d'amélioration



### REPAS

**A améliorer en priorité :**  
la qualité des repas  
(désignée première priorité à 25%)



### ASSOCIATION

- Promouvoir la possibilité de faire appel aux assistantes sociales de l'association et le service « vie associative »
- Développer l'information fournie au niveau associatif concernant les possibilités d'avenir des personnes accompagnées



- Faire connaître les représentants des familles/tuteurs et représentant de l'association au CVS
- Améliorer la consultation des familles/tuteurs avant le CVS
- Fiabiliser la diffusion des comptes rendus de CVS (plusieurs aidants déclarent ne pas les recevoir)



### SECTEUR HABITAT

- Améliorer les thématiques de :
- l'apprentissage de l'autonomie,
  - la diversité des activités sociales et de loisirs,
  - la qualité d'entretien du linge,
  - la personnalisation du logement,
  - la transmission d'informations sur les thématiques des activités et de la vie de l'établissement ou service.

# NATURE & OFFRE DE SERVICES : PRESTATIONS



## SERAFIN-PH, C'EST QUOI ?

Les prestations d'accompagnement, qui sont présentées ci-après dans le Projet, ont été organisées dans le cadre de la nomenclature des prestations SERAFIN-PH\*.

Il s'agit de s'inscrire dans la logique de parcours dans le cadre des prestations apportées en réponse aux besoins de chaque personne accompagnée.

\*SERAFIN-PH : Services et Établissements Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées.

## PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT

### 2.1 Prestation de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles

#### 2.1.1. SOINS SOMATIQUES ET PSYCHIQUES

Développer l'accès aux soins avec un accompagnement et un suivi des RDV médicaux et paramédicaux en recherchant adhésion et mobilisation du résident.

Proposer des ateliers de sensibilisation (hygiène bucco-dentaire, addictions, alimentation, prévention des cancer...)

Accompagner la prise effective des traitements suivant un protocole formalisé et individualisé

Proposer une aide et un soutien psychologique

# **prévention**

# **coordination**

# **santé**

# **dépistage**

### 2.2 Prestation en matière d'autonomie

#### 2.2. SOUTIEN A L'AUTONOMIE

# **compétences**

# **sécurité**

# **autodétermination**

# **étayage**

# **stimulation**

# **inter-relation**

Accompagner les personnes dans de bonnes pratiques d'hygiène personnelle dans le souci d'un bien-être et d'une bonne estime de soi

S'appuyer sur les capacités d'autodétermination des personnes dans les échanges et la compréhension, en développant des outils d'expression et de facilitation

Accompagner la personne dans les situations de changements imprévus (outils de repérage et identification, mises en situation...) visant une réaction adaptée face à des situations à risque

## **2.3 Prestation pour la participation sociale**

### **2.3.1 ACCOMPAGNEMENTS POUR EXERCER SES DROITS**

Prise en considération de l'expression de la personne et de sa participation dans la construction de son projet  
● personnalisé

Promouvoir la participation citoyenne au sein de l'établissement comme dans son environnement (CVS, Clubs de sport, Elections, ...)

**# citoyenneté**

**# autoreprésentation**

**# attentes**

**#projet**

**# logement**

**personnalisation**

**# vie quotidienne**

**# règles  
collectives**

**# apprentissage**

### **2.3.2 ACCOMPAGNEMENTS AU LOGEMENT**

Aider à l'appropriation et à la capacité à habiter son logement en acceptant la personnalisation du lieu de vie

● Développer les compétences hôtelières (entretien du linge et du logement, vêture, alimentation, rangement...) visant l'autonomie dans son lieu de vie dans le respect des capacités de la personne

### **2.3.3 ACCOMPAGNEMENTS POUR EXERCER SES RÔLES SOCIAUX**

L'EANM développe des prestations variables selon le projet de la personne, ses capacités et sa maturité.

● Il peut donc être amené à déployer des accompagnements diversifiés :

● Accompagnement dans les démarches d'accès à la vie professionnelle

● Assurer la coordination entre l'ESAT et l'EANM (ex : aide au réveil pour se rendre sur son lieu de travail, organisation du trajet, écoute sur difficultés éventuelles rencontrées au travail, ...)

● Mise en place d'ateliers éducatifs et/ou thérapeutiques internes en fonctions des besoins et des attentes des résidents ( sport, musique, loisirs créatifs, cuisine, esthétique et bien être, aménagement du cadre de vie)

● Sensibilisation et accompagnement dans la vie affectif et sexuelle (VARs) dans le respect des droits et intégrité de chacun.

● Favoriser la participation et la représentation des pairs.

● Investir le rôle de représentation

**# maintien des acquis**

**# estime de soi**

**# consentement**

**# épanouissement**

**# lien social**

**# médiation**  
**#déplacement**  
**# ouverture**  
**# inclusion**

### **2.3.4 ACCOMPAGNEMENTS POUR PARTICIPER À LA VIE SOCIALE**

Faciliter la communication et les rencontres avec les familles et autres proches, à partir des souhaits de la personne accompagnée

Ouvrir à des loisirs dans les club et associations de l'environnement hors établissement

Favoriser une mobilité autonome (selon les capacités et le lieu) : transports en commun, véhicule personnel avec ou sans permis.

### **2.3.5 ACCOMPAGNEMENTS EN MATIÈRE DE RESSOURCES ET D'AUTOGESTION**

Accompagnement aux démarches administratives, en lien avec le mandataire judiciaire et/ou les aidants en s'appuyant sur les services de droit commun

Apprentissage et conseils pour gérer ses budgets dans la limite des prérogatives d'un mandataire judiciaire

Informar sur les différentes mesures de protection et accompagner dans les démarches administratives pour assurer la protection des biens et des personnes

**# ouverture des droits**  
**# droit commun**  
**# protection**  
**# ressources**

## **2.4 Prestation de coordination renforcée pour la cohérence du parcours**

**#santé**  
**#justice**  
**#rupture**  
**#coordination**  
**#réseaux**  
**#complexité**

### **2.4. COORDINATION RENFORCÉE DU PARCOURS**

Soutien à la recherche d'une solution d'accompagnement avec les acteurs du territoire pour les situations complexes

### **Points forts de l'Etablissement**

Actuellement et pour la durée du Projet d'Etablissement, nous travaillons particulièrement à favoriser les séjours et les échanges inter services (SERAFIN 2.4 et 2.4.1) de l'EANM par la création et maintien d'espaces de coordination dédiés direction / équipes, transmission d'informations. Nous visons la meilleure fluidité de parcours possible en interne.

Cela nous amène à adapter les locaux et l'organisation des services en fonction des besoins et du rythme des personnes accompagnées. Nous favorisons et soutenons leurs choix dans leur organisation journalière.

Au travers d'ateliers de prévention des addictions et des affections longue durée, de dépistages auditifs et visuels, de bilans déglutition ou ergonomiques, nous visons à promouvoir la santé et anticiper le vieillissement des personnes accompagnées (SERAFIN 2.1.1.1.).

### **Priorités de développement :**

Ces objectifs vont potentiellement nous conduire à mettre l'accent sur les accompagnements à la fin de vie. Pour cela, la formation des professionnels, le recrutement de paramédicaux, la recherche de partenariats spécialisés et l'achat de matériels spécifiques à la dépendance seront priorisés.

Nous allons également accentuer l'intervention des services généraux dans l'accompagnement des résidents, notamment pour les actes de la vie quotidienne. Cela passera par des temps d'échanges pluridisciplinaires, la formalisation de l'accompagnement des Maitresses de Maison dans les projets personnalisés.

## **PRESTATION INDIRECTE**

### **FONCTIONS LOGISTIQUES**

#### **Les Locaux d'accueil : entretien et maintenance**

L'entretien des locaux (nettoyage) est assuré en interne par les agents de service et les Maitresses de Maison.

La maintenance des locaux et des véhicules ainsi que leur suivi règlementaire (contrôles et entretiens) est assurée également en interne par deux agents techniques.

Le service patrimoine est en soutien pour les travaux. Le déploiement d'un outil de suivi de la maintenance devrait améliorer la traçabilité dans l'établissement.

#### **Les repas**

Les repas sont préparés par un prestataire extérieur. Les repas livrés en liaison froide sont réchauffés par des équipes des services généraux qui assurent :

- La préparation de pique-niques ou plats à emporter
- La remise en température et le service.

#### **L'entretien du linge**

Les vêtements et le linge de maison des personnes accompagnées sont entretenus par notre lingerie en interne sur site. Elle en assure l'identification, le lavage et la livraison.

### **GERER, MANAGER, COOPERER**

Les fonctions « gérer, manager, coopérer » regroupent l'ensemble des fonctions de gestion réalisées sous la responsabilité de l'organe de direction :

- > la gestion des ressources humaines et du dialogue social ;
- > la gestion administrative, budgétaire, financière et comptable.

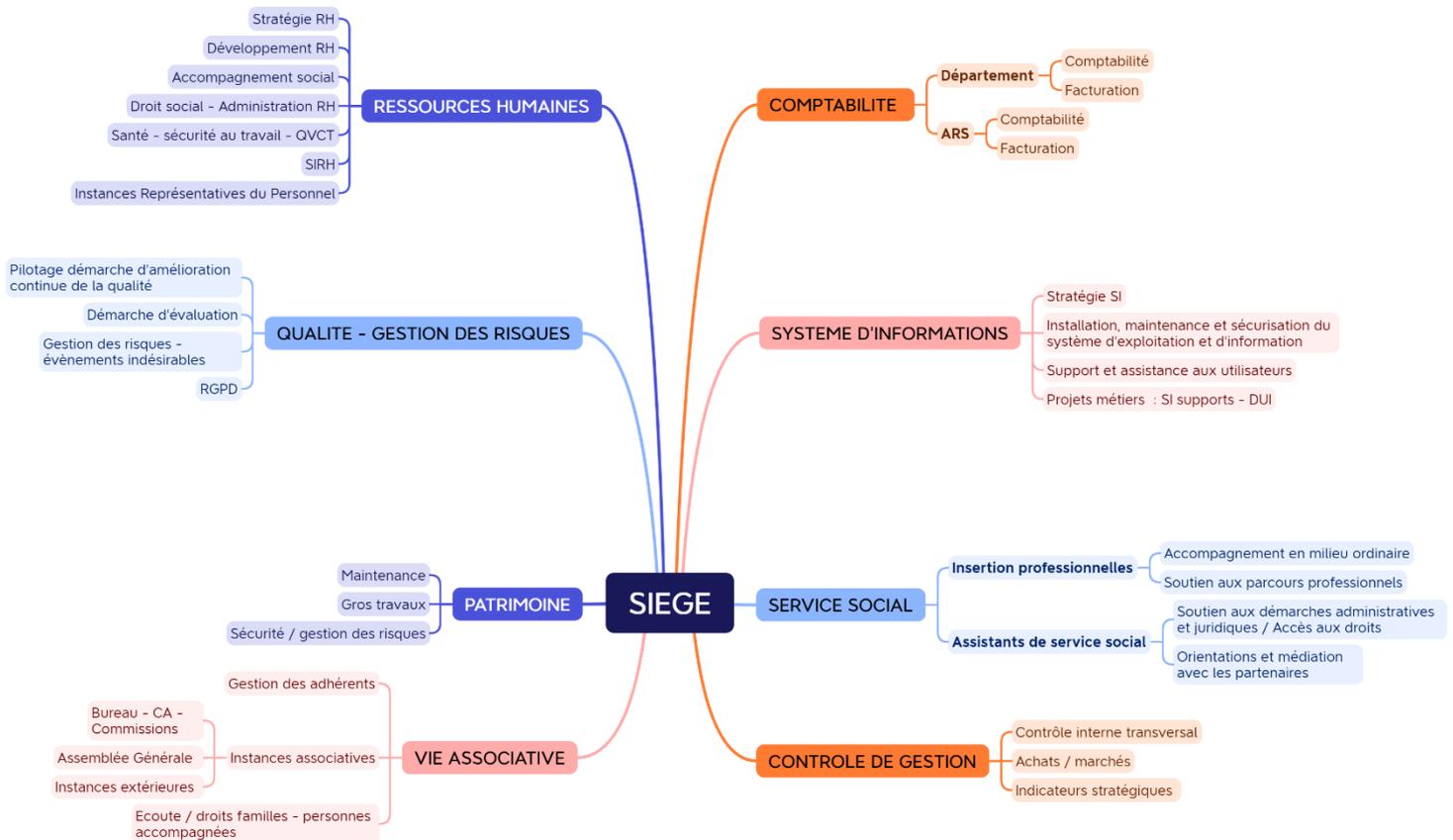
Il s'agit également d'un ensemble de fonctions rendues nécessaires par l'objet même de l'action médico-sociale :

- > la gestion des informations et la communication ;
- > le fait de garantir la qualité et la sécurité dans l'exercice des différentes missions de l'établissement ;
- > la mise en œuvre des relations avec le territoire.

Ces prestations indirectes sont abordées dans la partie de ce projet dédiée aux principes d'organisation.

**A l'AFDAIM ADAPEI 11, ces fonctions sont exercées en complémentarité entre le siège et les cadres de direction des établissements et services.**

L'Association a en effet structuré un siège social qui centralise la Direction Générale et les fonctions supports :



## STRATEGIE NUMERIQUE ET GESTION DES DONNEES PERSONNELLES (RGPD)

Les nouvelles technologies et le numérique sont des leviers d'actions pour un meilleur accompagnement et des supports à l'apprentissage et à l'autonomie.

La sécurisation des données est au cœur de la stratégie numérique de l'Association.

L'inscription dans le cadre du programme ESMS numérique doit permettre de développer le Dossier Informatisé de l'Usager (DUI) de manière sécurisée et conformément à la trajectoire du numérique en santé défini au niveau national.

L'AFDAIM-ADAPEI 11 poursuit son engagement à la mise en conformité au RGPD qui s'inscrit dans le temps.

La sensibilisation de tous les professionnels aux questionnements portés par le RGPD participe aussi à garantir les droits des personnes accompagnées.

**PARTENARIATS ET OUVERTURE**

Partenariat avec un réseau de santé	HAD-Équipe mobile soins palliatifs – ICOPE – Géroto- pôle Toulouse
Conventions avec des équipes mobiles	- Equipe mobile en soins palliatifs
Coopération inter-établissements	Conventions internes et externes
Mission d'appui-ressource sur le territoire	Participation à la formation de professionnels (formations qualifiantes)

Nous coopérons naturellement beaucoup en réseaux informels mais fortement ancrés et soutenant de nos pratiques :

Nom	Description
MDPH ; Organismes de tutelle (ATDI, UDAF, APAM 11) et tuteurs privés ; Associations de séjours adaptés (Alter Ego, UFCV, La Pierre et le Sable, Handiligue) ; GAMAS ; associations culturelles ; CIAS Carcassonne Agglo + CREPA	En rapport avec la mission de l'accompagnement des personnes
Ecoles de formation du secteur médico-social (La Rouatière, IFRASS, Institut St Simon, AFDAP, IFAQ, Institut St Joseph) ; Lycées d'enseignement professionnel du secteur (Lycée Jules Fil, lycée professionnel de Pezens) ; Organismes de formation UNIFAF, ACTIF, GERFI+ ; CREA ORS ; Education Nationale ; Pôle Emploi ; Établissements de Santé ;	En rapport avec la formation professionnelle  Institutionnels formalisés
Mairie de Pennautier ; Commerces de Pennautier ; Mairie de Carcassonne ; Police Municipale de Pennautier ; Gendarmerie de Conques ; API	Partenariats non formalisés
Groupements médicaux de Villemoustausou, Pennautier et Trèbes ; Groupements infirmiers libéraux de Pennautier ; pharmacie de Pennautier ; Ets et services hospitaliers audois (CH Carcassonne, Clinique Montréal et différents spécialistes, Service d'HAD de Carcassonne) ; USSAP (CMP, Clinique les Oliviers, Clinique Verdeau-Paillès) ; Cabinet de kinésithérapie de Pennautier ; orthophonistes ; Pédicures ; Podologue ; Languedoc Médical France Alzheimer ; CSAPA ; ONCODEFI ;	Réseaux de santé

Nom	Description
<p>Partenaires institutionnels : établissements de l'association ou extérieur permettant l'accueil temporaire de résidents ; le service d'écoute aux familles de l'AFDAIM ADAPEI11 ; le Centre de Ressources Autisme ; Association France Parkinson ; Centre Médico-Social Carcassonne Centre</p>	<p>Réseaux d'accompagnement médico-social</p>
<p>Participation à des évènements locaux culturels tels que la catéchèse ; Foi et Lumière ; Carcassonne Olympique ; Thé dansant ; ASC XIII ; Académie des Arts ; Toques et Clochers ; Sport Adapté : piscine de Grazaillles et foot à Pennautier ; Intervenants expression corporelle, conte et musique ; « L'atelier de Lu » ; Fabrique des Arts ; Clubs sportifs Pennautier ; Traiteurs</p>	<p>Réseaux artistiques, culturels et sportifs</p>
<p>Médiathèque de Carcassonne ; Rando Loisirs Marche de Villemoustaussou ; Service des Sports du Conseil Départemental de l'Aude ; Service des Sports de la Mairie de Carcassonne ; Comité Départemental de Sport Adapté ; ADMR ; l'Ile aux Familles ; SPA de Carcassonne ; GISC ; Félines vagabonds ; 11 Bouge ; Club de marche randonnée Pennautier ; Autisme Toulouse</p>	<p>Travail en association</p>

# PRINCIPES D'ORGANISATION



## GOVERNANCE & DIRIGEANCE

**L'ensemble des acteurs de l'AFDAIM ADAPEI 11 est mobilisé autour du Projet Associatif Global et de chaque personne accompagnée. Chaque personne porte une expertise propre ; c'est le croisement de ces différentes expertises qui permet la concrétisation de ces projets.**

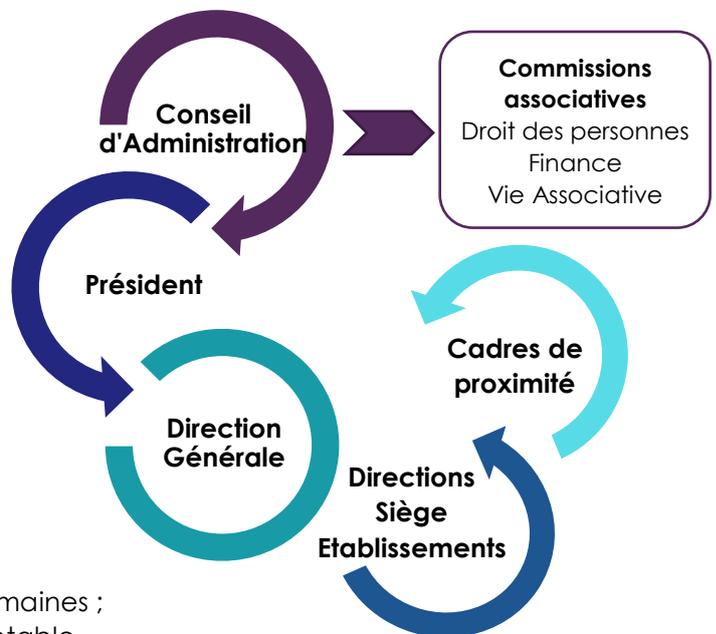
Une « chaîne des délégations » est mise en place compte tenu de l'importance de l'Association de par sa taille et la multitude d'activités développées conformément aux statuts de l'Association et à l'article D312-176-5 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Les délégations de pouvoir précisent pour l'ensemble des cadres de direction, y compris la Direction Générale, la nature et l'étendue de la délégation, notamment en matière de :

- Conduite de la définition et de la mise en œuvre du projet associatif / du projet d'établissement ou de service ;
- Gestion et animation des ressources humaines ;
- Gestion budgétaire, financière et comptable
- Coordination interne et externe.

Le Document Unique de Délégation (DUD) est un document synthétique qui reprend l'ensemble des missions et des responsabilités de chaque instance ou acteur ayant un rôle de direction. C'est un outil pour clarifier et sécuriser les rôles et missions de la gouvernance et la dirigeance.

Le DUD, tout comme le système de délégation de pouvoir mis en place au sein de l'Association, est garant d'une gouvernance sécurisée et transparente, et d'un management de qualité.



## PROJET SOCIAL

L'établissement déploie une politique de ressources humaines définie au niveau associatif.

Le projet social rassemble les orientations pluriannuelles de la politique de ressources humaines de l'AFDAIM-ADAPEI 11. Il a pour objectif de clarifier les grands axes d'actions de l'Association à destination de tous ses salariés. Ces actions se structurent entre un pilotage transversal et une administration mutualisée par le siège et une gestion par les directions des établissements et services.

L'AFDAIM ADAPEI 11 a au cœur de son projet, depuis sa création, l'accompagnement des personnes en situation de handicap intellectuel.

Depuis 2020, l'Association est entrée dans une nouvelle phase dans les relations sociales et dans la volonté de structurer une réelle politique sociale au sein de l'AFDAIM ADAPEI 11 en vue d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail des salariés qui réalisent cet accompagnement.

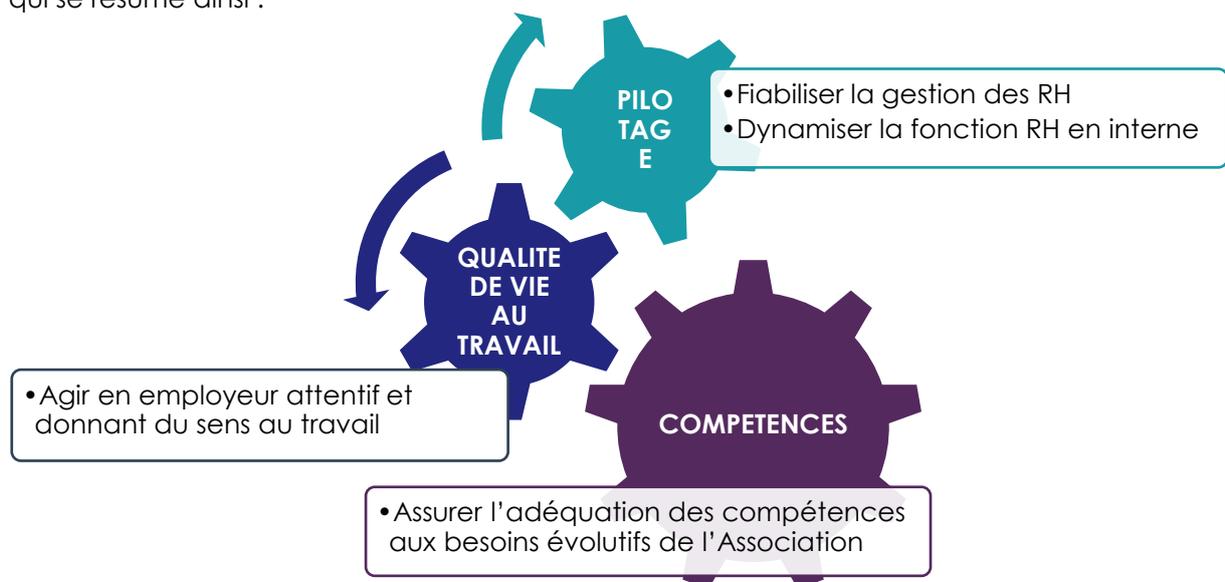
En particulier, un plan d'actions santé et sécurité au travail a été réfléchi et discuté avec la Commission Santé et Sécurité au Travail (CSSCT) du CSE autour de quatre axes principaux : Gestion des AT/MP ; Risques psycho-sociaux ; Sécurité et DUERP.

La volonté de l'AFDAIM ADAPEI 11 de développer un environnement de travail de qualité pour les professionnels a conduit l'Association à s'engager dans une dynamique d'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT).

Au-delà du plan d'actions santé et sécurité au travail évoqué, d'autres plans d'actions ont été lancés en parallèle, sur des thématiques comme la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Parcours Professionnels (GPEPP), l'identité employeur ou la cartographie des compétences.

La démarche QVCT s'intégrera parfaitement à tous ces plans d'actions existants, qu'elle viendra nourrir et dont elle se nourrira également.

Ces plans d'actions structurent la stratégie des Ressources Humaines de l'AFDAIM ADAPEI 11 qui se résume ainsi :



Cette approche holistique de l'humain, vu non plus seulement comme une ressource mais comme un potentiel en constant développement, est la finalité recherchée par l'AFDAIM-ADAPEI 11. C'est un enjeu majeur pour sécuriser et développer le parcours professionnel de tous nos salariés, au sein de l'association, et au-delà.

## CHARTRE MANAGERIALE

Un projet de management est un préalable nécessaire à la définition d'une politique sociale globale pour l'Association.

*Le Projet Associatif est articulé autour de 5 grandes valeurs qui incarnent l'éthique associative. Cette charte a pour vocation de décliner ces valeurs en principes et pratiques pour les managers de l'Association, de tout niveau de responsabilité, dans une tonalité partagée de bienveillance et de loyauté.*



Ces différents principes managériaux visent à atteindre un niveau de pilotage de l'activité efficient, au service de la mission centrale de tous : la qualité de l'accompagnement des personnes accompagnées.

## **AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE – EVALUATION**

### **UN PILOTAGE ASSOCIATIF DE LA DEMARCHE QUALITE ET GESTION DES RISQUES**

Le projet d'établissement s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue de la qualité au service des personnes accompagnées.

En effet, la démarche qualité correspond à un processus d'amélioration continue de la qualité des prestations fournies. Il s'agit d'une démarche volontariste et collective, sur une longue durée, engagée par un établissement ou un service afin de conforter ses points forts et réduire progressivement ses points faibles.

A l'AFDAIM-ADAPEI 11, la coordination de la démarche qualité associative est assurée par une Chargée Qualité et Gestion des Risques au siège social.

Chaque direction est responsable de la mise en œuvre de la démarche qualité au sein de l'établissement/des établissements dont il a la charge, dans le respect de la politique et des procédures qualité de l'Association.

Aussi, chaque établissement et service dispose d'un ou plusieurs animateurs qualité (ANQ) qui soutiennent le déploiement de la démarche au niveau de leur établissement.

Un comité de pilotage qualité associatif réunit l'ensemble des ANQ et est animé par la Chargée Qualité et Gestion des Risques. L'objectif est de mener à bien les actions identifiées dans les Plans d'Amélioration continue de la Qualité (PAQ) des établissements et services en favorisant au maximum la continuité d'échange entre et par secteur d'activité.

Des comités qualité sont organisés au niveau de l'établissement. Ils ont pour but de coordonner et de planifier la mise en œuvre de la démarche qualité au sein des équipes.

Avec la réforme des évaluations portée par la Haute Autorité de Santé, la dynamique qualité au sein des établissements et services et la promotion d'une démarche porteuse de sens pour les professionnels sera d'autant plus centrale dans les prochaines années.

### **LA DECLINAISON AU NIVEAU DE L'ETABLISSEMENT**

Sur l'EANM PENNAUTIER LA CANARDE, la Démarche Qualité était profondément associée à l'organisation en Pôle (Pôle Hébergement Ouest). Les restructurations institutionnelles (redécoupage du périmètre de l'ex Pôle Hébergement Ouest, passage en EANM, ...) ont particulièrement impacté cette démarche. L'année 2022 a donc été en partie dédiée à la repenser, la restructurer avec les nouveaux moyens mis à disposition :

- Recrutement d'une nouvelle Direction, sur un unique site, et constitution d'une nouvelle équipe cadres avec désignation d'une cheffe de service chargée du pilotage de la Qualité.
- Identification d'une Animatrice Qualité sur l'EANM
- Participation aux instances associatives et aux actions pilotées par la chargée Qualité du siège (COPIL Qualité, Visio ...).

Alors que le précédent modèle de Démarche Qualité identifiait des pilotes de processus, le nouveau format proposé tend le plus possible vers l'implication de tous (personnes accueillies, professionnels), dans une démarche voulue la plus participative possible, en associant tous les corps de métier représentés au sein de l'établissement.

Dans ce cadre, plusieurs chantiers ont été menés :

- Avancées sur les éléments du Plan d'Amélioration de la Qualité suite à l'évaluation interne

- Présentation de la nouvelle Démarche Qualité à toutes les équipes en réunions éducatives avec diffusion d'une note d'information en parallèle.
- Identification des travaux prioritaires pour la Direction et pour les professionnels sur la base d'un sondage.  
Les thèmes identifiés par la majorité : Améliorer le partage et la transmission d'informations entre l'internat et l'externat / Créer une fiche synthétique reprenant le parcours de vie de la personne / Formaliser une procédure relative à la fin de vie / Rencontrer les partenaires du secteur psychiatrique et élaborer des conventions / Créer un questionnaire de satisfaction à destination des personnes accompagnées.
- Mise en place de nouveaux supports/instances pluridisciplinaires afin de soutenir les professionnels dans leurs accompagnements (groupes d'appui, temps de travail autour des RBPP, GAP).
- Nombreux efforts autour d'une meilleure prise en compte du parcours de la personne accueillie avec la création de nouveaux rendez-vous (réunions hebdomadaires avec les agents de service et les veilleurs de nuit, réunions mensuelles Coordinateurs/Direction, commissions d'admission notamment).  
Ce travail autour du parcours s'est également traduit par l'appropriation progressive de la logique d'EANM (ex : des personnes qui travaillent et peuvent être accueillies sur la même Résidence que des personnes qui ne travaillent pas).
- Plusieurs contenus résultant de réflexions collectives ont été finalisés et diffusés : instruction sur la prévention et le traitement de la violence entre usagers, dossier de préadmission, trame du groupe d'appui, instruction sur le suivi des fiches d'évènements indésirables, instruction sur la procédure d'admission. Un travail sur la procédure caisse est en cours.
- Multiplication des engagements en faveur de l'autodétermination des personnes accompagnées (participation des personnes accueillies aux groupes de travail sur le projet de parc de loisirs, sur des réunions Qualité, sur des formations, ...).

En parallèle de ces actions, la question du partenariat occupe une place centrale :

- **Au niveau des apprentissages des personnes accompagnées** : interventions CREPA, ONCODEFI, ...
- **... des activités et loisirs** : nouveaux prestataires intervenants en journée, nouvelles activités. Ces activités bénéficient désormais à l'ensemble des résidents accueillis sur l'EANM.
- **... des échanges avec les établissements de l'Association** : plusieurs stages, accueils intersites organisés.
- **...des relations avec les établissements externes à l'Association** : différentes rencontres ont eu lieu pour faire visiter les locaux, présenter les dispositifs d'accompagnement et favoriser les parcours des personnes accueillies.
- **... de la santé** : avec la mise en place de nouvelles actions de prévention/sensibilisation et le renforcement des collaborations déjà à l'œuvre. De nouveaux protocoles de prise en charge ont pu être établis, des formations en interne ont été proposées aux professionnels, de nouveaux examens ont pu être menés, ... Un référent PRAP a pu être identifié.

Ces axes d'amélioration continueront d'être travaillés pendant la durée du Projet d'Établissement, au même titre que les sujets prioritaires identifiés : mise en place d'IMAGO DU, actualisation du Projet d'Établissement, révision du règlement de fonctionnement, ...

**RESPONSABILITE SOCIETALE**

**L'AFDAIM ADAPEI 11 est engagée dans les dimensions constituant une Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO).**

L'Association rappelle dans son Projet Associatif Global qu'elle assume une responsabilité sociétale d'abord dans son action dans la promotion et la valorisation de la personne en situation de handicap. Il s'agit de développer une image interne et externe positive de l'ensemble des activités de l'Association et surtout du rôle des personnes en situation de handicap dans une société solidaire et inclusive.

La prise en compte de l'ensemble des parties prenantes et notamment de la triple expertise personnes accompagnées – professionnel et aidants est au cœur de l'approche de développement durable de l'AFDAIM ADAPEI 11.

Au sein de ce Projet, le projet social de l'AFDAIM-ADAPEI 1 s'inscrit pleinement dans les objectifs d'une gestion éthique et responsable contribuant au maintien d'un équilibre entre les nécessités de service et l'aspiration des professionnels au respect de leur vie au travail.

La transition énergétiques et l'optimisation des achats seront des principes d'actions durables dans la gestion des établissements et services dans les années à venir.

**La structuration de la démarche Responsabilité sociétale des Organisations (RSO) de l'AFDAIM ADAPEI 11 s'inscrira dans la nouvelle démarche d'évaluation.**

Le référentiel de l'HAS (Haute Autorité de Santé) peut en effet être rapproché des principes de la RSO (ISO 26000) :

Valeurs rappelées dans la certification HAS pour les ESMS	Extrait des principes de la RSE dans l'ISO 26000
Respect des droits fondamentaux	Assurer le respect du principe de légalité, c'est-à-dire se conformer à toutes les exigences législatives et réglementations en vigueur.
Réflexion éthique des professionnels	Adopter un comportement éthique, fondé sur l'honnêteté, l'équité et l'intégrité
Approche inclusive des accompagnements	Assurer le respect des droits de l'Homme
Pouvoir d'agir de la personne	Assurer le respect des intérêts des parties prenantes (fournisseurs, clients, partenaires, salariés...) et y répondre

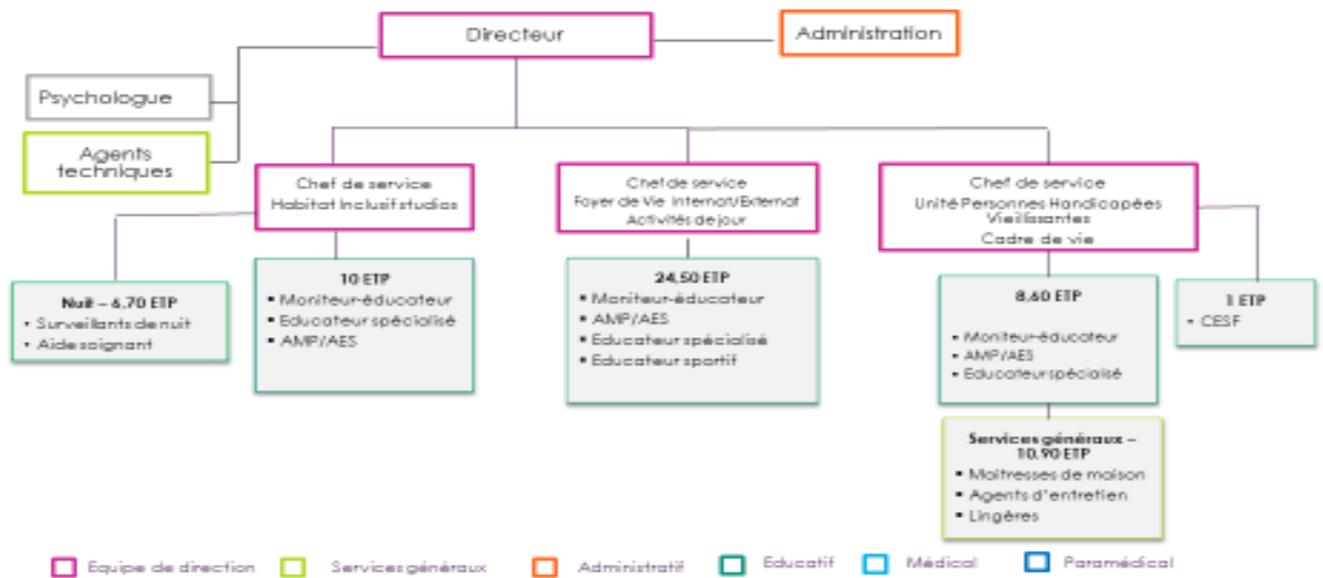
La RSO comporte 5 volets qui seront intégrés dans les thématiques de l'évaluation :

- Gouvernance
- Social (professionnels)
- Environnement
- Sociétal (parties prenantes dont les personnes accompagnées)
- Economique.

## ORGANISATION PROFESSIONNELLE

### COMPETENCES MOBILISEES

Organigramme EANM PENNAUTIER



## TRAVAIL D'EQUIPES

TYPE DE REUNION		FREQUENCE	PARTICIPANTS	OBJECTIFS
	<b>COMITE DE DIRECTION</b> Pilotage siège	Mensuelle	Directions	Informations, échanges, coordinations et décisions sur les actions associatives importantes
	<b>REUNIONS SECTEUR ACTIVITE</b> Pilotage siège	Bimestriel	Directions	Informations, échanges, coordinations et décisions sur les actions importantes et dossier en cours du secteur
	<b>REUNION GENERALE</b> Animée par direction	1 fois par an	Ensemble des professionnels	Informations, restitution de travaux, objectifs généraux, ...
	<b>REUNION CADRES</b> Animée par direction	Hebdomadaire	Cadres	Fonctionnement, actualités, projets en cours, partenariats, situations complexes
	<b>REUNIONS D'EQUIPE</b> Animée par cadre hiérarchique	Hebdomadaire	Équipe éducative fonctionnement Psychologue, cheffes de services généraux et veilleurs de nuit selon besoins	Point de situation sur les personnes accompagnées, informations
		Hebdomadaire	Coordinateurs Cheffes de service	Organisation du quotidien
		Bimestriel	Professionnels référents formés AVARS	Réflexion, propositions d'outils et d'action autour de la vie affective, relationnelle et sexuelle des résidents
		Mensuel	Coordinateurs Direction	Organisation et suivi des parcours de vie en interne
		Hebdomadaire	Services Généraux (Agents de service, Maitresses de Maison, Veilleurs de nuit) Cheffes de service	Organisation du quotidien
		4 fois par an	Agents Techniques Direction	Suivi entretien des bâtiments
		Mensuel	Administratifs Direction	Organisation
Trimestre	Coordination ESAT /EANM	Echange sur les situations communes		
	<b>REUNIONS PREPARATION PROJETS PERSONNALISES</b> Animée par : Educ Coordos	Selon calendrier	Équipe pluridisciplinaire Et personne accompagnée	Évaluation partagée par l'équipe pluridisciplinaire, définition des objectifs de travail du projet personnalisé

TYPE DE REUNION		FREQUENCE	PARTICIPANTS	OBJECTIFS	
	<b>REUNIONS PROJETS PERSONNALISES</b>  Animée par : cadre	Selon calendrier	Équipe pluridisciplinaire avec la personne (et aidant/ tuteur)	Déclinaison du plan d'action et des modalités du projet personnalisé	
	<b>REUNIONS QUALITE</b>  Animée par : animateur qualité	Selon actualité/besoins	Animateurs qualité et cadres	Rédaction des outils qualité - revue des événements indésirables	
	<b>REUNIONS QUALITE</b>  Animée par un cadre	Mensuelle	Animateurs qualité et cadres	Validation documents	
	<b>COMMISSIONS D'ADMISSION</b>  Animée par : direction	Selon demandes	Cadres	Vérifie l'adéquation des demandes d'admission avec les possibilités de l'établissement Propose les admissions en cas de place disponible	
	<b>GROUPES D'APPUI</b>  Animé par : direction		Selon les besoins	Equipe pluridisciplinaire	Réflexion et soutien pluridisciplinaire aux situations difficiles rencontrées en interne
	<b>CVS</b>  Animé par : direction		3 fois par an	Représentants élus Administrateur Cadres	Permettre l'expression des usagers. Echanges et réflexion sur le fonctionnement de l'établissement.
	<b>GROUPES DE PAROLES</b>  Animé par : Educateurs(trices)		Selon Résidences : Hebdomadaire ou mensuel	Educateurs Personnes accueillies Cadres Psychologue	Recueillir la parole des personnes accompagnées.  Déterminer des modalités d'organisation du quotidien.
	<b>COMMISSIONS RESTAURATION</b>  Animé par cadre		3 fois par an	Prestataire Résidents Salariés Cadres ANQ	Partenariat avec le prestataire de restauration.  Formation des services généraux.
	<b>REUNIONS PARENTS / AIDANTS</b>  Animé par cadre		1 à 2 fois par an	Résidents Famille Administrateur Salariés Direction	Renforcer la communication et le partenariat avec les familles. Favoriser les rencontres.
	<b>Culture professionnelle</b>  Animé par Cadre / intervenant extérieur		4 à 6 fois par an	Personnels éducatifs	Appropriation des Bonnes Pratiques Professionnelles  Groupes d'Analyse des Pratiques professionnelles

**Parmi tous les projets que nous menons et toutes les thématiques abordées, celui de la prise en compte du vieillissement prend une place de plus en plus importante dans nos accompagnements.**

Le vieillissement est un phénomène complexe et inégalitaire faisant partie des étapes de la vie dont l'évolution est propre à chaque individu. Cela est d'autant plus vrai pour les personnes handicapées chez lesquelles, souvent, les effets du vieillissement se manifestent précocement. Lors de l'avancée en âge, la personne traverse des étapes de fragilité qui s'installent progressivement et qui, si elles ne sont pas prises en charge au bon moment, évoluent en un état de dépendance qui devient alors irréversible. Un grand enjeu sanitaire existe sur le bien vieillir des personnes pour maintenir, limiter ou retarder la charge santé qui en découle.

Les personnes en situation de handicap, elles aussi, connaissent un fort accroissement de leur espérance de vie au cours des dernières décennies. Elles font désormais l'expérience de vieillir.

Ce phénomène de vieillissement nous appelle à nous adapter et à faire évoluer les pratiques professionnelles.

**Prévenir, repérer, s'adapter sont des axes forts d'évolution de nos interventions. La question de la santé doit s'ouvrir en créant une dynamique de prévention et de soins, tout en alliant nos compétences et en adaptant les outils existants.**

Au cours de l'année 2022, nous avons décidé de concentrer nos efforts sur le dépistage précoce des personnes vulnérables dans notre établissement. La prévention en santé fait partie intégrante de notre pratique courante. Mais en termes de dépistage des fragilités, nous avons constaté que des efforts importants restent encore à faire.

En recherche de réponse, nous avons adhéré au projet ICOPE Occitanie porté par le Gérontopôle de Toulouse. Conçu par l'Organisation Mondiale de la Santé, ICOPE (Integrated Care for Older People) est porté depuis plusieurs années par le Gérontopôle de Toulouse avec le soutien de l'ARS. C'est un programme de santé publique de soins intégrés pour les personnes de 60 ans et plus. Il repose sur une évaluation et le suivi des fonctions de la capacité intrinsèque : la mobilité, la nutrition, la vue et l'audition, l'état psycho-social et la cognition. Le programme ICOPE requiert le soutien et la participation des professionnels du secteur sanitaire, médico-social et social, ainsi que des décideurs pour sa mise en œuvre. C'est un programme de prévention visant à améliorer le maintien à domicile.

Ce dispositif unique de repérage de la fragilité n'était pas initialement prévu pour le public en situation de handicap vivant au sein d'un établissement médico-social. Un travail de partenariat, de formation et d'accompagnement a été mis en place avec notre établissement, le Gérontopôle de Toulouse et les infirmiers libéraux qui interviennent dans l'EANM. Ce programme en cours de déploiement au sein de notre structure allie donc le secteur de la santé, de la prévention et du médico-social.

Nous sommes, à ce jour, la première et l'unique structure médico-sociale en Occitanie à développer ce programme. Il implique la formation des personnels, le développement et l'intégration dans un réseau territorial de santé et d'accès aux soins.

**A l'heure de l'autodétermination des personnes accompagnées, nous devons encore plus œuvrer pour leur permettre des choix de vie quand elles vieillissent et perdent en autonomie.**

**Ce projet d'établissement 2023-2027 s'inscrit dans les orientations de l'AFDAIM ADAPEI 11 pour une société inclusive et solidaire** qui s'incarnent dans des évolutions concrètes portées par l'Association à travers l'action des professionnels pour une scolarité inclusive, une transformation du travail protégé, un habitat diversifié et adapté, une ouverture y compris pour les personnes les plus vulnérables.

L'avenir nous amène vers 2030 dans une vision partagée avec l'UNAPEI pour le vivre-ensemble

Nous avons la conviction que la triple expertise - personnes accompagnées, familles, professionnels - détient la clé de cette démarche au sein d'une société du prendre soin.

« Nous visons une **transition inclusive ambitieuse et pragmatique à la hauteur des attentes des personnes en situation de handicap.**

Comme leurs proches aidants et les professionnels qui les accompagnent, elles ont droit à une qualité de vie réelle ».

**ORIENTATIONS  
STRATÉGIQUES  
UNAPEI 2030**

Cette transition inclusive repose sur 3 leviers qui seront au cœur de tous les projets à venir pour les établissements et services de l'AFDAIM ADAPEI 11 :

- ▶ l'autodétermination des personnes en situation de handicap
- ▶ l'évolution de l'offre médico-sociale à partir de la réponse aux besoins des personnes
- ▶ l'adaptation des services de droit commun pour qu'ils soient en capacité de répondre aux attentes et besoins des personnes et de leurs proches.

La finalité est d'assurer l'effectivité des droits fondamentaux des personnes en situation de handicap tout au long du parcours de vie.

### **Établissements et services pour personnes en situation de handicap**

EANM : Etablissement d'accueil non médicalisé

ESAT : Etablissement ou service d'aide par le travail

ESMS : Etablissements et Services Médicaux Sociaux

FAM : Foyer d'Accueil Médicalisé

IME : Institut médico éducatif

MAS : Maison d'accueil spécialisé

SAMSAH : Service d'accompagnement médico-social des adultes handicapés

SAVS : Service d'accompagnement à la vie sociale

SESSAD : Service d'éducation spéciale et de soins à domicile

### **Institutions du secteur**

ANESM : Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux

ARS : Agence régionale de santé

CCAS : Centre communal d'action sociale

CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

CDCA : Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie

HAS : Haute Autorité de santé

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées

UNAPEI : Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis

### **Instances internes**

CA : Conseil d'Administration

CODIR : Comité de Direction

COPIL : Comité de Pilotage

CVS : Conseil de Vie Sociale

### **Autres sigles**

CASF : Code de l'action sociale et des familles.

CPOM : Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens

CSE : Comité Social et Economique

CSSCT : Commission Santé et Sécurité au Travail

DUERP : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

FALC : Facile à lire et à comprendre

GPEPP : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Parcours Professionnels

HAD : Hospitalisation A Domicile

PAG : Projet Associatif Global

PAQ : Plan d'Amélioration de la Qualité

PE : Projet d'Etablissement

QVCT : Qualité de Vie et des Conditions de Travail

RBPP : Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles

RGPD : Règlement Général sur la Protection des Données

RSO : Responsabilité Sociétale des Organisations





**AFDAIM-ADAPEI 11**

Rue Nicolas Cugnot  
ZI Estagnol  
11000 CARCASSONNE



04.68.10.25.50.

[contact@afdaim.org](mailto:contact@afdaim.org)

[www.afdaim-adapei11.org](http://www.afdaim-adapei11.org)

