

# APAJH

Du Tarn

PROJET D'ÉTABLISSEMENT

# EANM

2024-2028

ÉTABLISSEMENT D'ACCUEIL NON MÉDICALISÉ

175 chemin de Villegagne - 81 100 CASTRES  
Tél. : 05 63 72 68 00 - Mail : [fdv@apajh81.org](mailto:fdv@apajh81.org)  
[www.apajh81.org](http://www.apajh81.org)





## EANM de l'APAJH du Tarn

📍 175 Chemin de Villegagne 81100 CASTRES

☎ 05 63 72 68 00

✉ fdv@apajh81.org

Établissement d'Accueil Non Médicalisé (EANM)

Capacité et modalités d'accueil : 87 places dont

- ▶ 68 places en hébergement permanent ;
- ▶ 17 places en accueil de jour ;
- ▶ 2 places d'hébergement temporaire.

Numéro FINESS : 810 100 255

Numéro SIRET : 301 691 259 00040

Date de création : 01/01/2024

Nature et date du dernier arrêté d'autorisation :

Renouvellement autorisation et mise en œuvre  
d'une nouvelle nomenclature : 01/01/2024

Financement : Conseil Départemental (CD)

Organisme gestionnaire : APAJH du Tarn



# Le Projet d'établissement

## LE PROJET D'ÉTABLISSEMENT EST UN OUTIL DE :

### CONDUITE DE CHANGEMENT

Il s'appuie sur des fiches-actions réunies dans un plan d'action global, avec des indicateurs de suivi et d'évaluation. Le plan d'actions global est harmonisé avec les objectifs du Contrat Pluri-annuel d'Objectif et de Moyens (CPOM), co-construit avec le Conseil Départemental (CD).

### MANAGEMENT

Le projet d'établissement permet aux professionnels de repérer à la fois le sens de leur action et leur place dans l'organisation. Les professionnels s'approprient ainsi les évolutions auxquelles ils vont participer, les objectifs et moyens affectés à cette évolution.

### POSITIONNEMENT, NÉGOCIATION

C'est un document de référence qui régule les actions avec les partenaires, les autorités et les collectivités publiques.

### COMMUNICATION

Le projet d'établissement est mis à disposition des personnels, des partenaires, des personnes accompagnées et de leur entourage.

### LE PROJET D'ÉTABLISSEMENT DOIT ÊTRE ACCESSIBLE & OPÉRATIONNEL.

Le projet d'établissement s'articule autour d'un ensemble de documents déjà formalisé au sein de l'établissement et de l'association. Ils ont leur propre cycle de réactualisation : projet associatif, démarche qualité, notes d'informations, document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)...

### LE PROJET D'ÉTABLISSEMENT EST INCLUS DANS UNE DÉMARCHE GLOBALE D'AMÉLIORATION CONTINUE.

#### Projet interactif : mode d'emploi

A proximité de cette flèche, cliquez sur les passages soulignés (liens). Ils ouvriront une page internet vers des ressources complémentaires : sites, documents...



Facile à lire et à comprendre



En bas de certaines pages, le logo « Facile à Lire et à Comprendre » vous invite à cliquer dessus pour ouvrir une page internet avec des explications plus simples et donc plus claires sur le thème abordé.

## LE PROJET D'ÉTABLISSEMENT : SON CADRE D'ÉLABORATION

Le décret n°2024-166 du 29 février 2024, qui modifie l'article D. 311-38-3 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF), formalise les attentes et les exigences en matière de contenu pour les projets d'établissement ou de service, avec l'objectif d'améliorer l'accompagnement des personnes. Il définit les éléments essentiels que doit contenir le projet d'établissement ou de service dans le secteur médico-social, pour le rendre plus clair et accessible, éléments que vous trouverez dans ce Projet.

### 1. TRAVAILLER ENSEMBLE

Chaque établissement ou service doit expliquer comment il collabore avec d'autres organisations ou personnes pour mener à bien ses missions.

### 2. PRÉVENIR LA MALTRAITANCE

Il est important de mettre en place une stratégie pour prévenir et combattre toute forme de maltraitance au sein de l'établissement. Cela comprend la manière de détecter les risques, de signaler et gérer les incidents de maltraitance et d'évaluer annuellement ces situations. Le plan doit aussi préciser comment informer et former le personnel, comment communiquer avec les personnes accompagnées. En cas de problème, les personnes doivent savoir vers quelle autorité extérieure se tourner pour obtenir de l'aide.

### 3. ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

Le document doit décrire l'organisation de l'établissement ou du service, son histoire, ses missions et comment elles s'intègrent dans les politiques départementales et régionales. Il doit également préciser qui sont les personnes accompagnées, quel type de professionnels travaillent là, les formations proposées en fonction des besoins des personnes accompagnées et comment les professionnels sont supervisés.

### 4. ÉVALUATION ET QUALITÉ

Il faut définir des critères pour évaluer et améliorer la qualité de l'accompa-

gnement proposé, en suivant les recommandations professionnelles établies.

### 5. SERVICES SPÉCIFIQUES

Si l'établissement offre des soins palliatifs (ce n'est pas le cas de l'EANM), cela doit être mentionné, tout comme les mesures prises dans le cadre de contrats d'objectifs et de moyens.

### 6. MISE EN PLACE ET RÉVISION

Le projet est élaboré et révisé après avoir consulté le Conseil de la Vie Sociale (CVS) ou une autre forme de participation des personnes accompagnées.

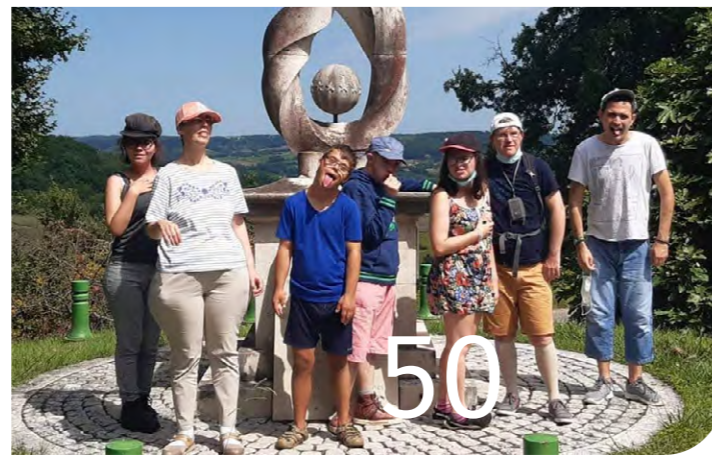
Une fois cette démarche réalisée, le projet doit être partagé avec les autorités compétentes, affiché à un endroit visible dans l'établissement et accessible à tous : personnels, partenaires, personnes accompagnées et leur entourage, dans un format accessible et facile à comprendre.

Le projet d'établissement de l'EANM a été l'œuvre d'une collaboration étroite et d'une co-construction unique, pilotée par un comité de pilotage spécialement constitué pour cette mission.

Ce comité rassemblait une diversité de professionnels directement issus de l'EANM, parmi lesquels se trouvaient les chefs de service de chaque site, la responsable Qualité, et, selon les besoins, des directeurs adjoints. Ces acteurs clés ont mis en commun leur expertise et leur vision pour façonner un projet d'établissement à la fois ambitieux et réaliste, reflétant les valeurs et les objectifs de notre structure.

Pendant une période de six mois, Charlène Contant, pour le prestataire externe « Les Cadres de Référence », a animé ce processus de co-construction, apportant méthodologie, outils et dynamique de groupe, permettant ainsi à toutes les parties prenantes de contribuer efficacement à l'élaboration d'un projet d'établissement qui nous ressemble et répond aux besoins de ceux que nous accompagnons.





## Glossaire

<b>AAH</b>	Allocation Adulte Handicapé	<b>FALC</b>	Facile À Lire et à Comprendre
<b>APAJH</b>	Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés	<b>HAS</b>	Haute Autorité de Santé
<b>ARS</b>	Agence Régionale de Santé	<b>IME</b>	Institut Médico-Éducatif
<b>AS</b>	Assistant(e) de Service Social	<b>IREPS</b>	Instance Régionale d'Éducation et de Promotion de la Santé
<b>AT 81</b>	Association Tutélaire du Tarn	<b>MDPH</b>	Maison Départementale des Personnes Handicapées
<b>CASF</b>	Code de l'Action Sociale et des Familles	<b>MDA</b>	Maison Départementale de l'Autonomie
<b>CD</b>	Conseil Départemental	<b>ODS</b>	Offre De Service
<b>CDAPH</b>	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées	<b>PAP</b>	Projet d'Accompagnement Personnalisé
<b>CMP</b>	Centre Médico-Psychologique	<b>PCH</b>	Prestation de Compensation du Handicap
<b>CNSA</b>	Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie	<b>PCPE</b>	Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées
<b>COPIL</b>	Comité de Pilotage	<b>PLANESIUM</b>	Grande salle polyvalente APAJH du Tarn sur le site de Castres (repas, festivités ...)
<b>CPOM</b>	Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens	<b>QVCT</b>	Qualité de Vie et des Conditions de Travail
<b>CVS</b>	Conseil de la Vie Sociale	<b>SAAD</b>	Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile
<b>DUI</b>	Dossier de l'Usager Informatisé	<b>SAMSAH</b>	Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés
<b>EAM</b>	Établissement d'Accueil Médicalisé (anciennement FAM)	<b>SAVS</b>	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
<b>EANM</b>	Établissement d'Accueil Non Médicalisé	<b>SERAFIN -PH</b>	Services et Établissements : Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées
<b>EHPAD</b>	Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes	<b>SSIAD</b>	Service de Soins Infirmiers À Domicile
<b>EPAS</b>	Établissement de Protection et d'Accompagnement Social	<b>UDAF</b>	Union Départementale des Associations Familiales
<b>ESAT</b>	Établissement et Service d'Accompagnement par le Travail	<b>VARS</b>	Vie Affective Relationnelle et Sexuelle
<b>ESSMS</b>	Établissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux		

### PARTIE 1

4 Identité  
Valeurs Associatives

### PARTIE 2

30 Missions, Besoins,  
Objectifs

### PARTIE 3

48 Modalités d'accueil  
et d'accompagnement

### PARTIE 4

70 Fonctions Support  
Démarche Qualité

### PARTIE 5

80 Plan d'actions

### PARTIE 6

88 Annexes

Directrice de la publication : Florence Ferrandi  
Démarche de co-construction : Charlène Contant et COPIL's PEPS  
Conception-réalisation : Agence B.Lumen Céline David EI.  
Crédits photos : EANM - ©Dragos Condrea - ©stock.adobe.com.  
Juin 2024.  
*Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle de ce document est illicite sous réserve que soit clairement indiqué les copyrights ©Agence B.Lumen Céline David EI, ©Les Cadres de Référence ainsi que la source PE EANM 2024-2028.*







# Partie 1

Identité  
et valeurs  
associatives





## LES VALEURS ASSOCIATIVES

En 1972, des parents d'enfants en situation de handicap ont décidé de créer l'APAJH du Tarn.

L'association milite pour que les personnes en situation de handicap soient reconnues comme des citoyens à part entière avec les mêmes droits et les mêmes devoirs que les autres citoyens.



### LA PRIMAUTÉ DE LA PERSONNE

L'APAJH du Tarn met en avant le respect dû à la personne. Quelles que soient les particularités de chaque type de handicap, toutes les personnes ont droit à la reconnaissance d'humanité, de dignité et de citoyenneté.

La personne accueillie ou accompagnée doit :

- ▶ pouvoir choisir son devenir et participer pleinement à la construction de son projet de vie ;
- ▶ bénéficier, en fonction de ses capacités, de ses désirs et de son évolution de toutes les compensations nécessaires à son inclusion quels que soient ses difficultés et son âge.



### LA LAÏCITÉ

Pour l'APAJH du Tarn, la laïcité s'exprime par la reconnaissance du caractère universel et positif de la différence dans toute réalité humaine et sociale. Elle permet l'expression du respect de l'autre en tant que personne, dans ses convictions philosophiques, politiques, morales ou religieuses.

À l'APAJH du Tarn, chaque adhérent, chaque personne accueillie dans ses établissements et services, chaque membre du personnel a droit à ce respect et réciproquement a le devoir de reconnaître ce droit aux autres.



### L'ENGAGEMENT CITOYEN ET SOLIDAIRE

Depuis la loi fondatrice de 1901, les associations sont devenues un puissant moteur de sensibilisation des citoyens en favorisant un fonctionnement démocratique. Le bénévolat, engagement personnel désintéressé au service d'une conviction pour la promotion des valeurs humanistes, demeure plus que jamais essentiel dans le mouvement associatif.

Pour l'APAJH du Tarn, ces valeurs de base de la dimension associative, sources et garanties concrètes de solidarité et d'efficacité reposent sur :

- ▶ la richesse du lien social qui se tisse entre les membres de l'association, personnes en situation de handicap, familles, militants et salariés : Facteur d'entraide et de dynamisme ;
- ▶ la capacité d'innovation, de proposition et de revendication ;
- ▶ l'expression et l'identification rapide et directe des attentes, désirs et besoins des personnes en situation de handicap, des familles et des proches dont l'expérience est irremplaçable.

CITOYENNETÉ  
LAÏCITÉ  
SOLIDARITÉ

### RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ORGANISATION

Dans un environnement marchand et concurrentiel, l'APAJH du Tarn inscrit son action gestionnaire dans le cadre de l'économie sociale et solidaire et du développement durable. Ainsi, l'APAJH du Tarn crée et gère des établissements et services qu'elle veut innovants et évolutifs, en alliant éthique et économie, tout en s'appuyant sur les principes du développement durable.

Elle s'engage pour favoriser la qualité environnementale de ses activités dans l'objectif d'en limiter les impacts environnementaux. Elle soutient les principes de l'équité sociale pour garantir à tous un accès aux ressources et services, et maintenir la cohésion sociale.

Dans sa mission d'intérêt général, l'APAJH du Tarn, qui gère des fonds publics alloués, veille toujours à ce que dans ses établissements et services, les conditions financières ne contrarient pas l'épanouissement des personnes et la qualité de leur accompagnement en favorisant une gestion des activités humaines sans préjudices pour l'Homme ou pour l'environnement.

### DE L'INTÉGRATION À L'INCLUSION : UN ENGAGEMENT POUR L'ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

Garantir à la personne en situation de handicap que le milieu ordinaire où elle aspire à vivre, l'accueille, s'adapte et s'ajuste à ses attentes et besoins propres constitue un devoir collectif de la nation afin d'assurer sa participation à la vie de la cité.

Pour l'APAJH du Tarn, la prise en compte du handicap concerne l'ensemble de la société ; l'inclusion ne saurait être une forme élaborée de l'intégration, mais bien le projet d'une société qui s'interdit d'exclure et assure à l'ensemble de ses citoyens, qu'ils soient en situation de handicap ou non, une réelle accessibilité à tous les lieux de vie ou espaces sociaux (écoles, universités, théâtres, ateliers...).

Ainsi, l'APAJH du Tarn participe à l'ambition de co-construire avec tous et pour tous une société inclusive, en façonnant les environnements pour que ces derniers s'adaptent à tous les individus sans distinction, leur permettant, chemin faisant, de vivre avec et parmi leurs semblables.

### MEMBRES DE LA FÉDÉRATION APAJH

L'APAJH du Tarn est membre de la Fédération APAJH. Créée en 1962, l'Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés est une association loi 1901, reconnue d'utilité publique depuis 1974.

Elle fonde son action sur le respect des convictions individuelles et entend promouvoir la dignité des personnes en situation de handicap en œuvrant pour la mise en place de moyens favorisant leur complet épanouissement et leur meilleure intégration à toute forme de vie sociale.

La Fédération APAJH et les 93 associations départementales qu'elle fédère en France, gèrent plus de 700 établissements et services, accueillent plus de 32 000 personnes et emploient près de 14 000 salariés.

[www.apajh.org](http://www.apajh.org)



### DÉCOUVRIR L'APAJH en 4 minutes





## LES AXES DU PROJET ASSOCIATIF 2021-2025

# 01

## NOS ENGAGEMENTS POUR LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

Pour une société inclusive qui prend en compte chaque parcours et les choix de vie de chacun

Notre ambition est de s'engager pour une mise en œuvre effective des droits fondamentaux des personnes : droits individuels, collectifs et sociaux. Faire de l'autodétermination des personnes accompagnées une priorité pour permettre à chaque personne de devenir un acteur à part entière de la vie sociale et de sa vie sociale. Personnaliser le plus possible l'accompagnement en évitant au maximum d'imposer le fonctionnement qu'implique la vie en collectivité, la vie dans une collectivité. Aujourd'hui il est essentiel de considérer le citoyen avant la situation de handicap. C'est notre regard qui doit changer pour que chaque personne accompagnée se sente « chez elle » quand bien même elle serait accueillie en établissement. Se rapprocher le plus possible du droit commun pour la vie de tous les jours ; en effet, le « chez soi » et les services indispensables à l'accompagnement des personnes ne doivent plus passer par une mise à l'écart (même protectrice), mais par une solidarité insérée dans le droit commun et la vie dans la cité.

\* Habitat choisi \* Autodétermination \* Droit d'expérimenter \* Bien-être : social, moral, physique

# 02

## LA VIE ASSOCIATIVE AU SERVICE DU PROJET POLITIQUE

Le militantisme à tous les étages pour rendre la société plus inclusive et plus adaptée à la prise en compte des situations individuelles

Notre ambition est de pérenniser l'APAJH du Tarn et renforcer son action pour porter ce projet pour la société tout entière. On ne peut pas « s'inclure » dans l'environnement social si celui-ci ne se fait pas accueillant. L'APAJH du Tarn partage ses expériences avec tous les acteurs de son territoire d'implantation. Elle souhaite y associer également les personnes elles-mêmes et leur entourage. C'est une condition sine qua non pour réussir ensemble. Tout ce qui se construit ou se pilote « pour » les personnes mais sans leur présence active et décisionnelle est un non-sens. Au-delà, elle ambitionne de mettre son expertise au service de l'ensemble des acteurs de la société civile, des associations, des corps intermédiaires, du grand public...

\* Projets innovants \* Responsabilité Sociétale des Organisations \* Coopérations inter-associatives



LE PROJET ASSOCIATIF 2021-2025

1000 PERSONNES  
accueillies ou accompagnées  
en situation de handicap, de dépendance  
ou de difficultés sociales

200 ADHÉRENTS

300 SALARIÉS

# 03

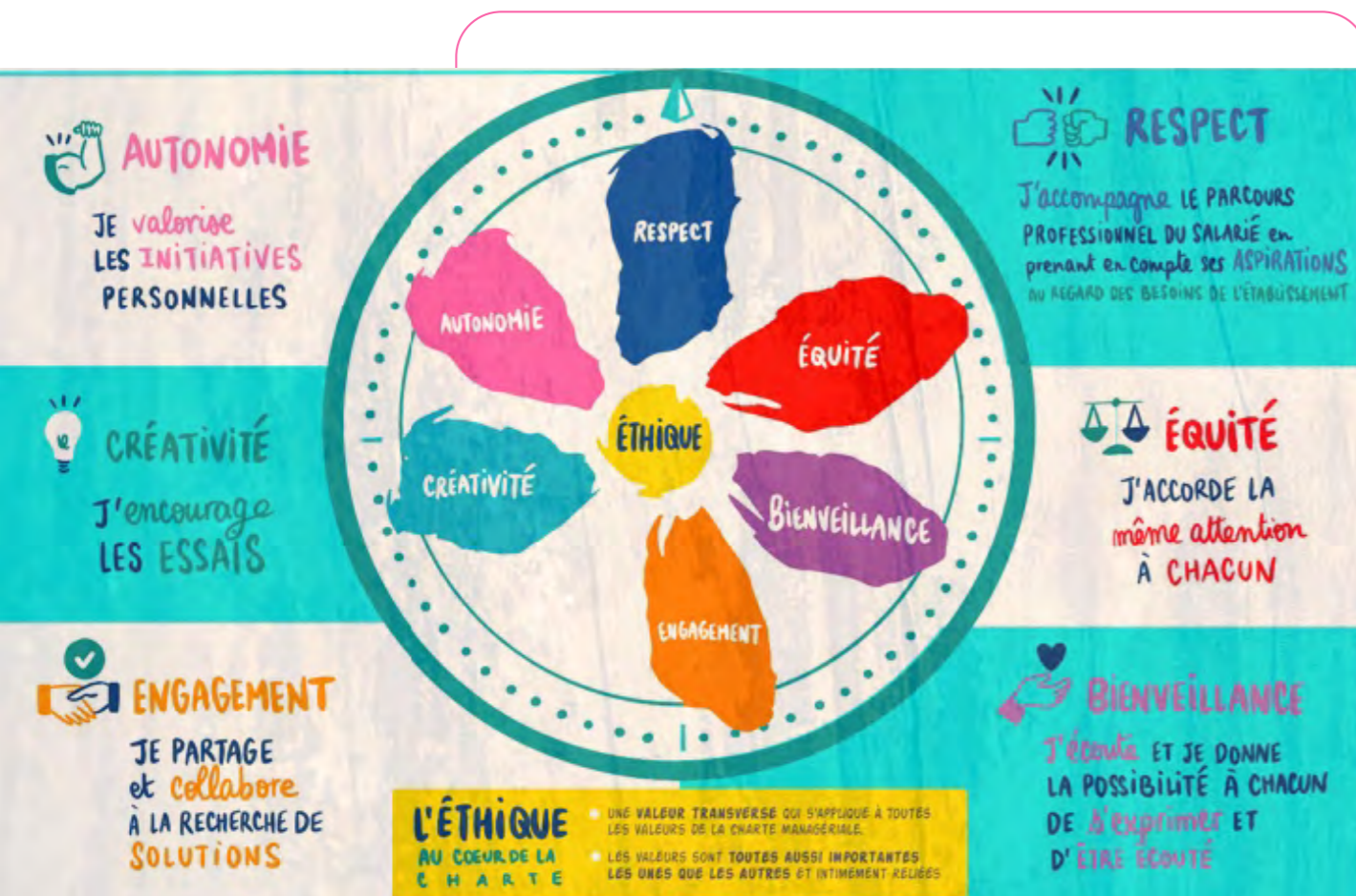
## NOS ENGAGEMENTS POUR LES PROFESSIONNELS SALARIÉS

Pour une qualité de vie au travail qui prend en compte chaque parcours professionnel

Notre ambition est que chacune et chacun des salariés de l'association se sente bien dans son travail, puisse s'y épanouir, y trouver des satisfactions, la reconnaissance de ces compétences et du sens. Ainsi nous avons souhaité une charte managériale qui soit une référence partagée dans nos pratiques et postures professionnelles au quotidien et au service des personnes que nous accompagnons. Cette charte managériale, créée en 2022, vient concrétiser un certain nombre de travaux engagés notamment en matière de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) et prend sa pleine place dans le projet associatif 2021-2025 de l'APAJH du Tarn. Elle a pour objectif de mieux définir les compétences attendues ainsi que les besoins en développement pour chaque fonction. Au-delà, elle a une vocation pédagogique, de communication, de support à nos décisions, et en ce sens elle restera dynamique et évolutive afin d'incarner notre volonté de s'ouvrir à d'autres expériences de travail. Elle marque une étape fondatrice dans le processus de construction collective, d'un socle partagé de bonnes postures professionnelles, pour nous accompagner dans un esprit de confiance réciproque, pour que chacun et chacune d'entre nous puisse agir dans sa pratique en cohérence avec les valeurs que nous avons définies, pour que l'innovation demeure une perspective, pour que la participation de tous soit un principe, pour que la responsabilité puisse s'exercer pleinement.

\* Décloisonnement des pratiques professionnelles \* Développement des compétences \* Expertise des équipes





## CHARTRE MANAGÉRIALE DE L'APAJH DU TARN

### ◊ Pourquoi une Charte Managériale ?

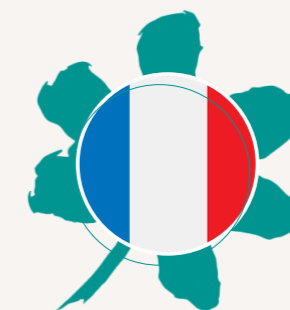
Créer une charte managériale c'est placer l'humain, les femmes et les hommes, au centre de nos préoccupations. Elle rend explicite ce qui est de l'ordre de l'implicite. La charte constitue notre socle commun. La collectivité fonde sa cohérence et sa réussite sur des repères auxquels chacun d'entre nous peut se reconnaître et s'identifier.

### ◊ Qu'est-ce qu'une charte managériale ?

C'est un référentiel pour l'organisation et le fonctionnement des structures. Les salariés s'engagent à la respecter, à la mettre en œuvre.

### ◊ À qui est-elle destinée ?

Elle guide les manières de faire et manières d'être de l'ensemble du personnel dans leurs rapports professionnels quotidiens.



# AVEC APRONA

## UN PROJET DE RECHERCHE-ACTION INTERNATIONAL

### DEPUIS JUILLET 2022

En juillet 2022 a été lancé un projet de recherche-action internationale entre l'APAJH du Tarn et l'association APRONA située à Estépona (Andalousie - Espagne) dans le cadre d'une collaboration d'intérêts avec l'ARSEAA (pôle de formation et de recherche) qui a mis à disposition de l'APAJH un ingénieur social.

Ce projet prend appui sur la CIDPH (Convention Internationale des Droits des Personnes Handicapées) qui nous apparaît comme étant le socle idéal pour initier, développer et financer ce projet.

Ce projet va permettre de **vivre des mobilités pour les personnes accompagnées et les professionnels entre les deux pays**, de soutenir la pratique par la mise en place de réflexions partagées via Internet (visioconférence), de répondre aux besoins de la personne accompagnée et de ses aidants à l'occasion d'un voyage, etc.

Nous avons pour ce projet, à vocation scientifique ciblé, un objectif premier et déterminant, celui de **répondre aux enjeux actuels concernant l'action sociale** pour que l'ensemble des parties prenantes soit dans le pouvoir d'agir et l'autodétermination : **passer d'une logique d'offre de services à une logique où l'attention est portée sur la demande des personnes**, être toutes et tous créatifs pour faciliter l'innovation, tester de nouvelles modalités managériales, (re)-donner du sens au travail, favoriser l'inclusion des personnes accompagnées et participer à la société de la connaissance.

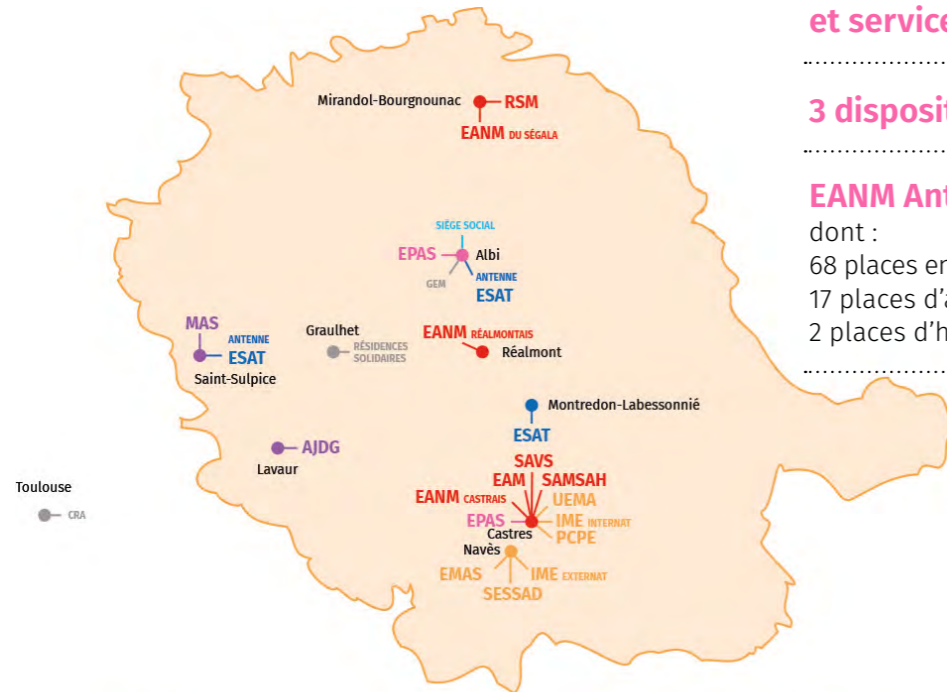
Ainsi, nous avons pu partager, analyser et comparer nos pratiques professionnelles avec celles en œuvre au sein de l'association APRONA. Les journées de travail ont été riches et fructueuses.

À la suite, deux recherches actions collaboratives complémentaires ont vu le jour en 2023. Ces 2 projets scientifiques sont menés avec la Fondation espagnole APRONA. L'un concerne les dynamiques spatiales des personnes accompagnées par des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) et l'autre celui de leurs dynamiques relationnelles. Ces projets feront appel aux sciences humaines et sociales et pourront comporter des dimensions opératoires pour les ESSMS des différents pays impliqués. Ils se déroulent sous forme d'ateliers, ils sont composés de co-chercheur.s, de personnes accompagnées par l'APAJH du Tarn, de professionnels de l'association, de chercheurs universitaires, d'un animateur. Dans un second temps il est aussi envisagé de pouvoir faire ces enquêtes dans d'autres pays que l'Espagne (Belgique, Canada, Maroc, etc.).



# L'APAJH DU TARN

## UNE OFFRE DE SERVICE



13 établissements et services

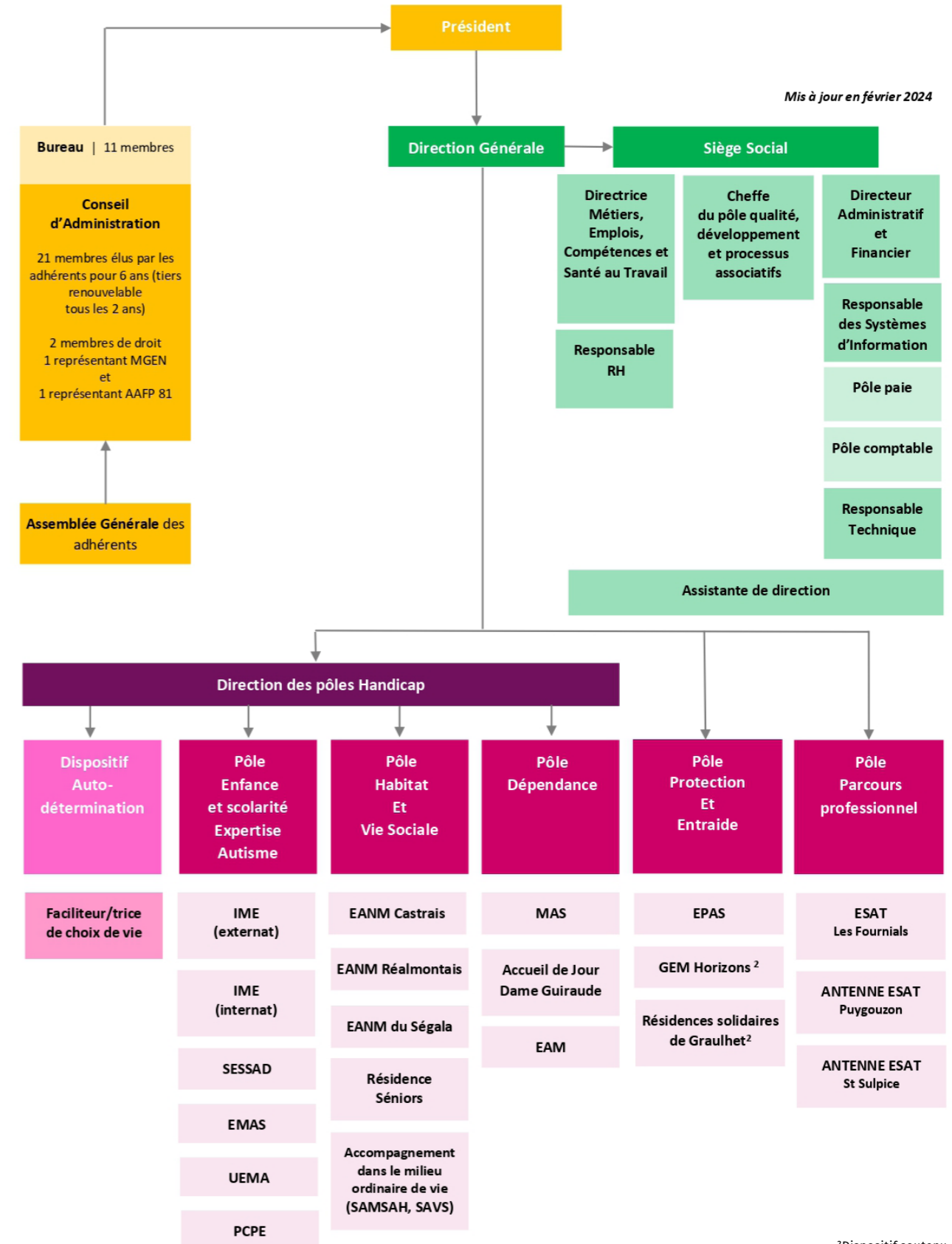
3 dispositifs

**EANM Antennes 87 places**  
dont :  
68 places en hébergement permanent,  
17 places d'accueil de jour,  
2 places d'hébergement temporaire

- Siège Social
- Dispositifs Soutenus
- ENFANTS ET ADOLESCENTS
- ADULTES - Polyhandicap et dépendance
- ADULTES - Protection et entraide
- ADULTES - Habitat et vie sociale
- ADULTES - Parcours professionnel

EPAS	Établissement de Protection et d'Accompagnement Social	806 mesures
RSM	Résidence Séniors de Mirandol	8 places
EANM	EANM du Ségala - Antenne EANM (Établissement d'Accueil Non Médicalisé)	
ESAT ET SES 2 ANTENNES	Établissement et Service d'Aide par le Travail Valérie Bonafé	50 places
EANM	EANM Réalmontais - Antenne EANM (Établissement d'Accueil Non Médicalisé)	
SAVS	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale Les Cyclades	15 places
EANM	EANM Castres - Antenne EANM (Établissement d'Accueil Non Médicalisé)	
EAM	Établissement d'Accueil Médicalisé La Planésié	12 places
SAMSAH	Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés La Planésié	20 places
IME EXTERNAT ET INTERNAT	Institut Médico Éducatif Lostanges	48 places
PCPE	Pôle de Compétences et de Prestations externalisées Lostanges	15 places
SESSAD ET UEAMA	Service d'Éducation Spéciale et de Soins À Domicile Lostanges et Unité d'Enseignement en classe Maternelle Autisme	52 places
EMAS	Équipe Mobile d'Appui à la Scolarisation Lostanges	
MAS	Maison d'Accueil Spécialisée Lucie Nouet	56 places
AJDG	Accueil de Jour de Dame Guiraud pour personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer	11 places
GEM	Groupe d'Entraide Mutuelle Horizons	
RÉSIDENCES SOLIDAIRES	Habitat inclusif : lieux de vie en colocation pour adultes en situation de handicap psychique, avec animation d'un projet de vie sociale et partagée	2 villas
CRA	Centre de Ressources Autisme Midi-Pyrénées	

## UNE ORGANISATION DU QUOTIDIEN



Mis à jour en février 2024

<sup>2</sup>Dispositif soutenu

## LE PÔLE HABITAT & VIE SOCIALE DE L'APAJH 81



**POUR ALLER PLUS LOIN**  
navigatez sur internet

**Sites institutionnels :**

[www.apajh81.org](http://www.apajh81.org)  
[www.apajh.org](http://www.apajh.org)  
Pôle Habitat et Vie Sociale



**Page LinkedIn APAJH du Tarn :**



**Document (PDF) :**

Rapport d'activité de l'APAJH du Tarn (2022)

**CHEZ MOI : C'EST MON CHOIX  
HABITER : UN MARQUEUR  
DE DIGNITÉ ET DE CITOYENNETÉ**

## LES DIFFÉRENTS SERVICES ET ÉTABLISSEMENTS DU PÔLE HABITAT ET VIE SOCIALE ACCESSIBLES AVEC UNE ORIENTATION MDPH

### SAVS : SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT À LA VIE SOCIALE

**Objectif**

Le but du SAVS est de permettre aux personnes de vivre de manière autonome dans leur environnement quotidien. Cela inclut le logement, le travail et les loisirs.

**Pour qui ?**

Ce service s'adresse aux adultes en situation de handicap qui ont besoin d'un soutien pour accomplir les actes essentiels de la vie en société, ou exercer leur citoyenneté.

**Services proposés**

Le SAVS peut proposer un accompagnement dans différentes activités, comme les démarches administratives, la gestion du budget, la recherche d'emploi, l'organisation du logement, ou encore l'accès aux loisirs et à la culture.

### SAMSAH : SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT MÉDICO-SOCIAL POUR ADULTES HANDICAPÉS

**Objectif**

Le but du SAMSAH est d'aider les personnes à mener une vie la plus autonome possible, tout en assurant un suivi médical adapté. Cela inclut le maintien ou la restauration de leur autonomie personnelle et sociale.

**Pour qui ?**

Ce service s'adresse aux adultes en situation de handicap qui nécessitent, en plus d'un accompagnement social, un suivi médical régulier ou des soins spécifiques liés à leur handicap.

**Services proposés**

Le SAMSAH propose une approche globale comprenant l'accompagnement social (aide à la vie quotidienne, soutien dans les démarches administratives, etc.), l'accompagnement éducatif (activités de formation, ateliers, etc.) et un accompagnement médical (suivi par des professionnels de santé, interventions en fonction des besoins spécifiques de la personne, etc.).

### EANM : ÉTABLISSEMENT D'ACCUEIL NON MÉDICALISÉ



**Objectif**

L'objectif principal de l'EANM APAJH du Tarn est de fournir un cadre de vie adapté et sécurisé aux personnes en situation de handicap, leur permettant de développer leur autonomie et de participer à la vie en société grâce à un accompagnement personnalisé.

**Pour qui ?**

L'EANM s'adresse à des personnes en situation de handicap qui ne nécessitent pas un suivi médical permanent mais qui ont besoin d'un soutien pour les actes de la vie quotidienne, l'inclusion sociale, ou l'accès à l'emploi et à la formation.

**Services proposés**

Ces établissements proposent un large éventail de services adaptés aux besoins des personnes, incluant l'accompagnement dans les activités quotidiennes, l'aide à la gestion personnelle et financière, le soutien dans l'insertion professionnelle et sociale, ainsi que l'organisation d'activités de loisirs et culturelles.



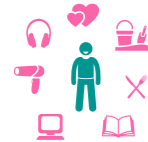


## L'HABITAT : CHEZ MOI, C'EST MON CHOIX



L'habitation est un lieu de vie sécurisant où l'on peut vivre selon ses choix.

Habiter un lieu, c'est prendre place dans la société : c'est exister socialement, administrativement et juridiquement.



Habiter, c'est pratiquer les usages communs du quotidien, manger et se faire la cuisine, recevoir, se divertir et se détendre, travailler, dormir, prendre soin de soi, avoir une intimité, aimer...



Habiter, c'est s'approprier le lieu, l'investir, avoir une vie sociale, faire respecter ses droits, respecter ses devoirs et accéder à une vie choisie en autonomie, c'est vivre librement sa vie.

Au-delà de la demeure, on habite le quartier, la cité, espace de sociabilité...



Pour le chez soi, comme pour d'autres éléments du projet de vie, c'est celui que la personne en situation de handicap choisit, selon ses souhaits et sans influence.

Il est primordial que le chez soi soit guidé par le projet de vie de la personne.

### Objectifs :

L'APAJH du Tarn considère l'habitat des citoyens en situation de handicap comme un enjeu pour tous les lieux de vie existants ou nouvellement créés pour leur permettre de :

- ▶ s'y sentir « chez eux », par l'existence d'espaces privés et collectifs chaleureux ;
- ▶ pouvoir choisir leurs activités et leur rythme de vie ;
- ▶ être immergé le plus possible dans la vie sociale ordinaire ;
- ▶ participer et contribuer à la vie de la cité ;
- ▶ s'approprier leur environnement ;
- ▶ bénéficier d'un accompagnement adapté.

Il ne s'agit pas seulement de développer de nouveaux dispositifs favorisant « l'habiter chez soi » mais d'amener tous ses établissements et services vers une transformation en profondeur à la fois des organisations mais aussi des fonctionnements pour promouvoir l'autodétermination, la pair-aidance, la citoyenneté, pour garantir le respect de l'intimité, pour permettre une vie affective et sexuelle, pour vivre en couple, pour sortir dans la cité...

L'APAJH du Tarn a sollicité les pouvoirs publics pour faire évoluer ses autorisations dans une conception plus globale de l'accueil des personnes handicapées et de l'accompagnement de leur parcours : l'EANM a vu le jour !

CHEZ MOI : C'EST MON CHOIX  
HABITER : UN MARQUEUR  
DE DIGNITÉ ET DE CITOYENNETÉ

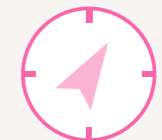


## L'EANM SUR LE TERRITOIRE DU TARN

L'Établissement d'Accueil Non Médicalisé de l'APAJH du Tarn est une structure d'accueil et d'accompagnement non médicalisée pour les personnes en situation de handicap « tous types de déficiences », à partir de 18 ans.

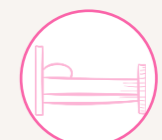
À Castres :  
L'EANM propose des hébergements permanents et/ou temporaires sur le site de la Planésié et dans le cadre du Service d'Accompagnement et de Développement du Lien Social (SADLIS), avec différents modes d'habitat.  
L'EANM propose également un Accueil de Jour.

À Réalmont et à Mirandol-Bournounac :  
L'EANM propose des hébergements permanents et temporaires avec différentes modalités d'habitat.



L'EANM de l'APAJH du Tarn est implanté sur 3 sites :

- ▶ à Castres ;
- ▶ à Réalmont ;
- ▶ et à Mirandol-Bournounac.



La capacité de l'EANM en 2024 est de 87 places réparties comme suit :

- ▶ 68 places d'hébergement permanent ;
- ▶ 17 places d'accueil de jour ;
- ▶ 2 places d'hébergement temporaire.

## VERS UNE OUVERTURE DES POSSIBLES ET UN RENFORCEMENT DE L'AUTONOMIE

L'EANM s'engage dans une dynamique audacieuse, tournée vers l'ouverture et l'innovation, tout en restant profondément ancrée dans vos réalités et vos besoins. Notre action se fonde sur plusieurs piliers essentiels, visant à enrichir votre quotidien et à renforcer votre autonomie.



convaincus que chaque personne possède des compétences et des talents uniques. En valorisant ces capacités, nous cherchons à créer un environnement où chacun se sent reconnu et encouragé à contribuer selon ses propres forces. Notre objectif est de vous accompagner dans votre parcours en vous offrant des opportunités qui respectent vos capacités et vos aspirations, dans le but de favoriser votre épanouissement personnel.

### ◆ S'ADAPTER AUX TERRITOIRES

Notre force réside dans notre capacité à nous adapter aux spécificités de chaque territoire. En travaillant en synergie avec les acteurs locaux, nous favorisons votre inclusion sociale et économique ; renforçant ainsi votre sentiment d'appartenance à la communauté.

### ◆ SÉCURISER ET VIVRE

L'EANM place votre sécurité et votre qualité de vie au centre de ses préoccupations. En vous offrant un cadre de vie sûr et adapté, nous vous permettons de vivre pleinement, dans le respect de vos droits et de votre dignité.

### ◆ ÊTRE DES SUJET DE DROITS

Reconnaître chacun en tant que sujet de droits est fondamental. Cela signifie vous impliquer dans les décisions vous concernant et valoriser votre participation. La place des familles est également cruciale ; elles sont des partenaires dans l'accompagnement vers votre autonomie.

### ◆ OUVRIR LE CHAMP DES POSSIBLES

Nous croyons fermement en votre capacité à vous dépasser et à explorer de nouveaux horizons. En vous encourageant à OSER, nous vous proposons une palette d'activités variées, ouvrant le champ des possibles, proposant de nouvelles expériences et faisant découvrir des passions insoupçonnées. Cette approche est au cœur de notre mission : créer pour vous un environnement stimulant où l'ouverture et le lien social sont primordiaux.

### ◆ S'APPUYER SUR VOS CAPACITÉS ET SE FAIRE CONFIANCE

Dans notre approche, nous mettons l'accent sur le potentiel de chacun. Nous sommes

## LE VENT DU CHANGEMENT



### 3 OBJECTIFS

1

#### NOUS VOUS ACCOMPAGNONS VERS UNE PLUS GRANDE AUTONOMIE

en vous proposant un cadre de vie sécurisé et stimulant, propice à faire des choix qui vous rendent heureux, dans le respect de vos droits.

2

#### NOUS ACCOMPAGNONS VOS AIDANTS ET VOS PROCHES VERS UNE MEILLEURE COMPRÉHENSION DES SOUTIENS ET DES ACCOMPAGNEMENTS

que nous mettons en place, en réponse à vos choix de vie. Ensemble, nous construisons la « juste place » et la « juste distance » qui correspondent à vos besoins et à vos droits.

3

#### NOUS GUIDONS ET SOUTENONS LES PROFESSIONNELS, LES ACTEURS DU CHANGEMENT, VERS UNE POSTURE D'OUVERTURE ET DE CRÉATIVITÉ

leur permettant d'évoluer dans leurs pratiques. Nous les encourageons à oser être force de proposition et d'innovation, soutenus par un projet associatif qui porte cette philosophie d'accompagnement vers l'autonomie et le respect de vos droits. La confiance dans notre management signifie promouvoir l'autonomie au sein de notre équipe, en encourageant l'initiative et la créativité.

Animés par une volonté de renouveau dans notre façon de vous accompagner, nous puisons dans notre créativité et nous nous aventurons au-delà des limites de l'imaginaire pour façonner les initiatives de demain.

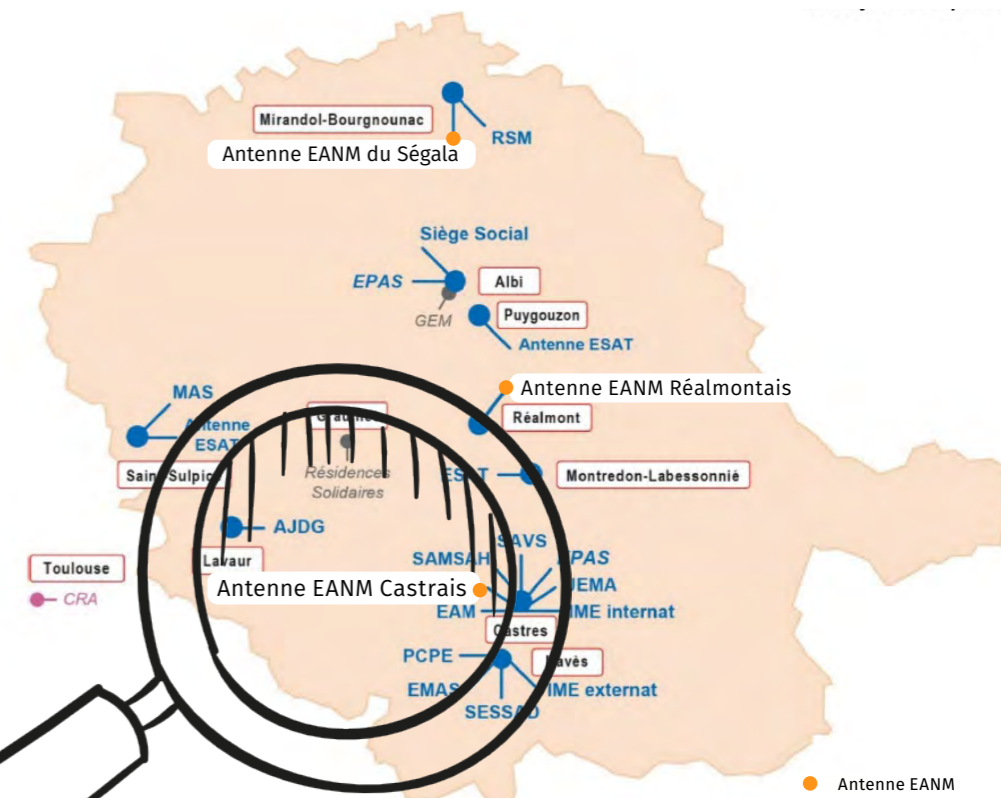
Cette démarche d'innovation nous invite à questionner nos certitudes pour adopter une posture d'ouverture. Il est essentiel pour nous de nous libérer de nos préconceptions et de nos visions du monde habituelles afin d'embrasser pleinement l'adaptabilité et la créativité.

Cette transformation de notre approche nous permet de mieux cerner et répondre à vos besoins spécifiques, enrichissant ainsi notre pratique par une pertinence et une innovation accrues.







# Habiter à l'EANM Castrais

## 3 MODALITÉS D'HABITAT



### VIVRE PROCHE DU CENTRE-VILLE DE CASTRES EN ÉTABLISSEMENT

Sur le site de Castres La Planésié  
2 unités :  
Oustalou & Cigale Provence

-  Mon « Chez moi » est une chambre individuelle dont j'ai la clé, que je meuble et je décore.
-  J'ai une salle de bain et des wc partagés avec une autre personne.
-  Il y a une présence de professionnels 24H sur 24.
-  Les lieux de vie sont collectifs (+/- 12 personnes / Unités).



L'EANM Castrais dispose d'un accès à l'infirmier de l'EAM (Établissement d'Accueil Médicalisé) où tous les soins nécessaires sont prodigués. Ce pôle paramédical contribue et impulse une démarche de prévention pour préserver le capital santé des personnes accueillies. Le suivi des personnes peut être réalisé par le médecin psychiatre, le médecin généraliste, les infirmières et les aides soignantes de l'établissement et/ou par des professionnels de santé extérieur à l'EAM.



En tant que citoyens, vous pourrez, si vous le souhaitez, accéder aux activités du territoire : sports, loisirs, culture...

Vous pourrez être accompagné dans l'accès à ces activités.

En interne, nous pouvons vous proposer des animations et des sorties diverses.

### Les +

- \* Je suis à proximité du centre de la ville.
- \* Ce sont des petits collectifs.
- \* Une présence éducative 24/24.
- \* Les repas sont préparés par l'ESAT, pris en collectif dans les unités ou au Planésium. Ils peuvent être préparés ponctuellement sur les unités.
- \* Un partenariat de proximité avec l'établissement d'accueil médicalisé (EAM) pour les soins, si besoin.

### NOUS CONTACTER

fdv@apajh81.org  
05 63 72 68 00





# Habiter à l'EANM Castrais

## 2

### VIVRE À CASTRES DANS UN PETIT COLLECTIF QUI ÉVOLUE AU SEIN D'UNE MAISON DE QUARTIER

Sur le site de Castres centre ville  
2 maisons mitoyennes



Ce sont deux maisons partagées en colocation avec deux jardins.



Mon « Chez moi » est une chambre individuelle dont j'ai la clé, que je meuble et je décore avec une salle de bain partagée.



Les lieux de vie sont des petits collectifs.



Il y a des surveillants de nuit sur site.

## 3 MODALITÉS D'HABITAT

Les +

- \* Je vis près du centre-ville de Castres, ce qui facilite l'accès aux activités, commerces...
- \* Les lieux de vie (cuisine, salon, salle à manger, buanderie) sont partagés.
- \* Ce mode d'habitat est un support dans les actes du quotidien : repas, courses, ménage... avec le soutien de l'éducateur et de la maîtresse de maison, en fonction de mes besoins.
- \* **Un partenariat de proximité** avec l'établissement d'accueil médicalisé (EAM) pour les soins si besoin.



**IMPORTANT :** l'éducateur est joignable mais n'est pas tout le temps sur site car en accompagnement. Je dois être d'accord avec ça : ne pas me mettre en danger, différer mes demandes...



En tant que citoyens, vous pourrez, si vous le souhaitez, accéder aux activités du territoire : sports, loisirs, culture ... Vous pourrez être accompagné dans l'accès à ces activités. En interne, nous pouvons vous proposer des animations et des sorties diverses.

## 3

### EN ACCUEIL DE JOUR À CASTRES

Sur le site de l'EANM Castrais :  
L'accueil de jour "La Ruche"  
Ouvert du Lundi au Vendredi de  
8H30 à 17H (16H30 le Vendredi)



C'est un accueil uniquement en journée, du lundi au vendredi.



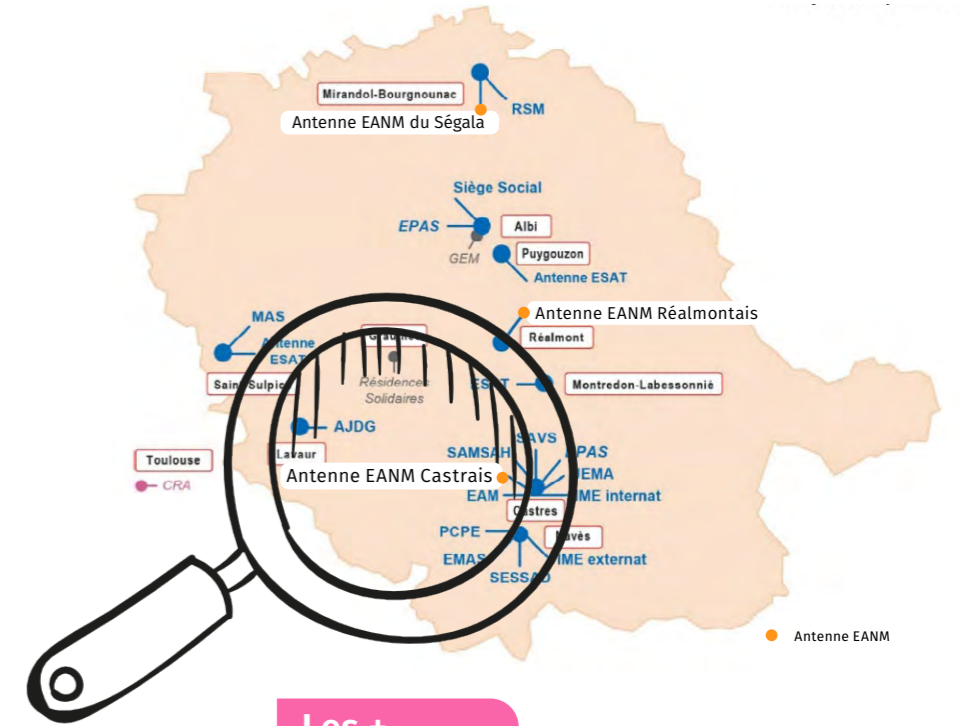
J'y développe ma vie d'adulte, mon autonomie et ma vie sociale.



Je travaille mes déplacements.



Je fais des activités.



Les +

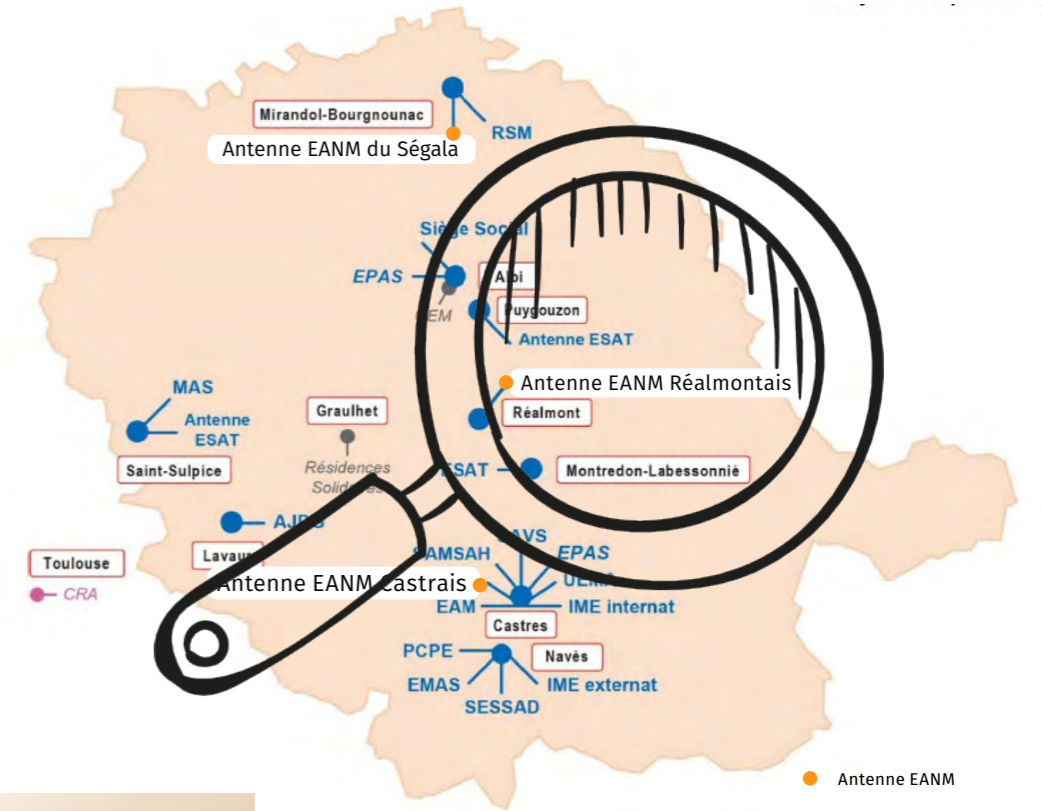
- \* Je suis en proximité de la ville de Castres.
- \* Je viens à la Ruche en journée, tous les jours ou juste quelques jours.
- \* Je prépare mes repas du midi avec les éducateurs et je mange sur le collectif ou au Planésium.
- \* Des temps en soirée peuvent être ponctuellement organisés
- \* **Un partenariat de proximité** avec l'établissement d'accueil médicalisé (EAM) pour les soins si besoin.



**NOUS CONTACTER**  
fdv@apajh81.org  
05 63 72 68 00



# Habiter à l'EANM Réalmontais



**VIVRE À RÉALMONT DANS UN PETIT COLLECTIF QUI ÉVOLUE AU SEIN D'UNE MAISON DE QUARTIER**

Des maisons en colocation dans un quartier résidentiel à Réalmont



**IMPORTANT :** l'éducateur est joignable mais n'est pas tout le temps sur site car en accompagnement. Je dois être d'accord avec ça : ne pas me mettre en danger, différer mes demandes...



Mon « Chez moi » est une chambre individuelle dans une maison. J'ai une clé de ma chambre, une clé de la Villa et une boîte aux lettres.



Je décore et je meuble ma chambre comme je veux.



Les lieux de vie (cuisine, salon, salle à manger, buanderie, sanitaires) sont partagés.



Il y a des surveillants de nuit sur site.



En tant que citoyens, vous pourrez, si vous le souhaitez, accéder aux activités du territoire : sports, loisirs, culture ...

Vous pourrez être accompagné dans l'accès à ces activités.

En interne, nous pouvons vous proposer des animations et des sorties diverses.

## Les +

- \* Je suis à proximité du centre de la ville : des activités, des commerces et des professionnels de santé.
- \* Ce sont des petits collectifs.
- \* Les repas peuvent être préparés au sein des Villas ou par l'ESAT, pris en collectif ou non.
- \* Un accompagnement personnalisé à l'autonomie de la vie quotidienne.



**NOUS CONTACTER**

fh@apajh81.org  
06 85 66 33 61







# Habiter à l'EANM du Ségala



## VIVRE SUR LA COMMUNE DE MIRANDOL-BOURGNOUNAC

Les habitats regroupés sur la commune de Mirandol-Bourgnounac

-  Mon « Chez moi » est un studio avec une terrasse ou un jardin.
-  Je décore et je meuble mon lieux de vie comme je veux.
-  J'ai une clé de mon logement et une boîte aux lettres.
-  Des lieux de vie collectifs sont à disposition.
-  Il y a une présence de professionnels 24H sur 24.



EANM du Ségala (81)



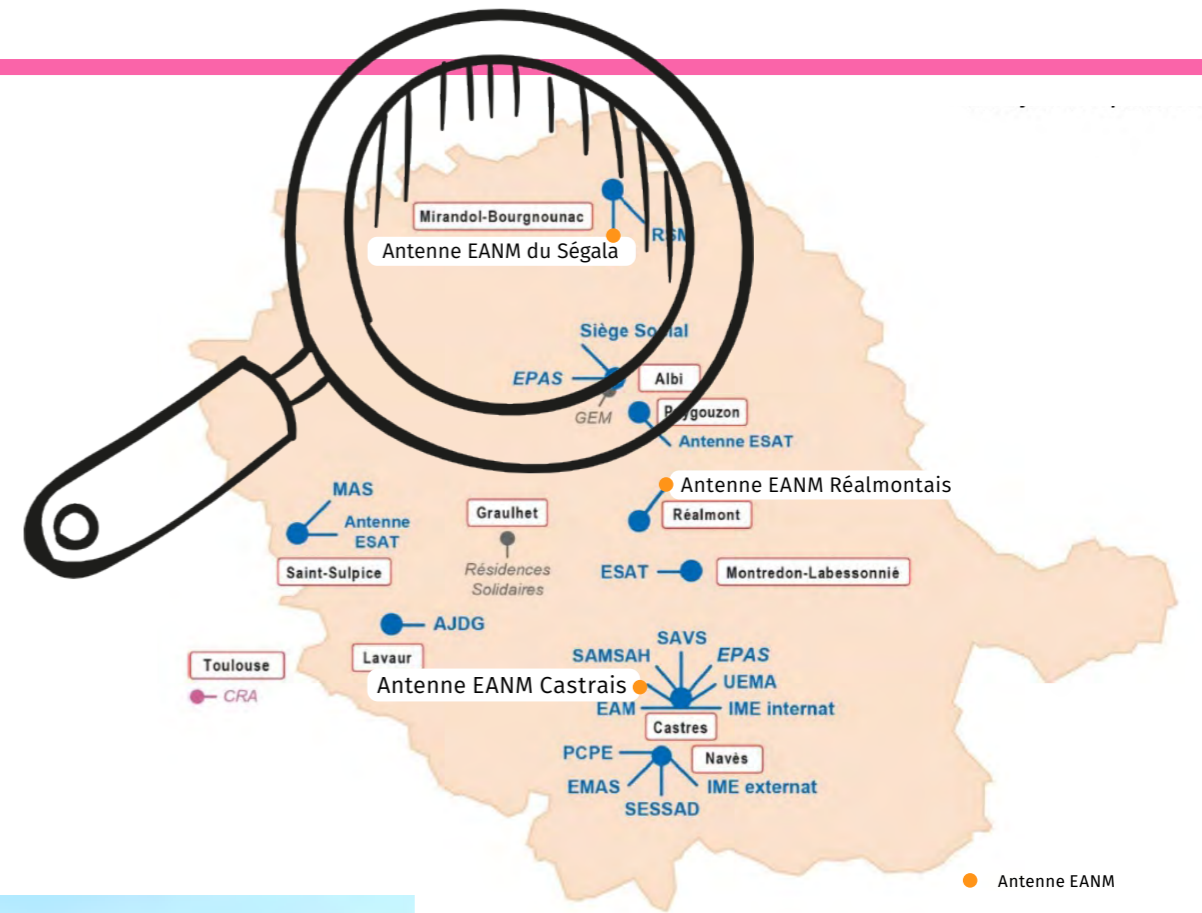
En tant que citoyens, vous pourrez, si vous le souhaitez, accéder aux activités du territoire : sports, loisirs, culture ...

Vous pourrez être accompagné dans l'accès à ces activités.

En interne, nous pouvons vous proposer des animations et des sorties diverses.

### Les +

- \* Je suis en proximité du village de Mirandol-Bourgnounac et je peux aller aux commerces de proximité, aux activités et aux professionnels de santé, à pied.
- \* Il y a un espace collectif et polyvalent que j'utilise ou pas.
- \* Les repas peuvent être préparés par l'ESAT, pris en collectif ou non et ponctuellement préparés en interne au Hameau.



### NOUS CONTACTER

segala.hameau@apajh81.org  
05 31 81 00 03



## L'EANM, C'EST DES RESSOURCES



### ► UN ACCOMPAGNEMENT DE QUALITÉ RECONNU, ET ANCRÉ SUR LE TERRITOIRE DU TARN

#### RESSOURCES INTERNES

- Un accompagnement personnalisé et individualisé
- Un accompagnement au parcours de vie
- Un accompagnement à l'autonomie : autodétermination, pair-aidance, vie quotidienne, santé ...
- La mise en place des accompagnements axés sur les capacités
- Des sites ouverts 24/24 et 365 jours par an
- Une équipe pluridisciplinaire
- Des professionnels formés régulièrement
- Une Charte managériale
- Différentes formes d'habitat : maison, appartement, chambre, à la journée...
- Différents territoires : rural, citadin, mixte
- Une volonté forte d'orienter vers le droit commun et le partenariat local

#### RESSOURCES EXTERNES

- Un réseau partenarial fort et dense qui permet un accompagnement inclusif
- La favorisation des échanges à tous les niveaux : habitat, accueil, stages... et entre tous les protagonistes
- Un travail collaboratif entre les personnes accompagnées et les professionnels au sujet des accompagnements qui les concernent
- Un accompagnement à la VARS qui se structure : groupe de travail avec l'IREPS/ ARS et un accompagnement à la nutrition en cours de déploiement



### ► LE SOIN, AU CŒUR DE NOS PARTENARIATS

#### RESSOURCES INTERNES

- L'accès et la coordination des soins
- La prise en compte des besoins en santé
- La prévention de façon globale : buccodentaire, suivi régulier, hygiène...
- La formation des professionnels aux problématiques spécifiques

#### RESSOURCES EXTERNES

- Un accompagnement à la Vie Affective Relationnelle et Sexuelle (VARS) par le partenaire IREPS via ARS
- La mise en place du Dossier Unique Informatisé (DUI) / Service socles : Dossier Médical Personnalisé (DMP), Messagerie sécurisée, Identité Nationale de Santé (INS)
- Une convention de partenariat avec le Centre Hospitalier Inter-Communal de Castres (CHIC)
- Des relations partenariales qui partagent leur expertise
- Des partenariats avec les maisons de santé/cabinets médicaux
- Des délais d'attente raisonnables pour avoir des rdv's médicaux

### ► UN PILOTAGE EFFICIENT, UNE COMMUNICATION ADAPTÉE

#### RESSOURCES INTERNES

- Une démarche qualité structurée au niveau associatif
- Un projet associatif porteur
- Une démarche RSO (Responsabilité Sociale de l'Organisation)
- Une charte managériale
- Deux Directeurs Adjointes et 2 Chefs de Service sur l'EANM
- Une dynamique professionnelle, constructive, fluide et efficiente
- La transversalité et la coopération entre les chefs de service de l'EANM
- La mobilité professionnelle interne et internationale (APRONA)
- Un CSE unique APAJH du Tarn
- Un CVS unique EANM

#### RESSOURCES EXTERNES

- La convention APRONA
- Le partenaire RH : COOP EMPLOI
- Le lien avec la Fédération APAJH
- L'évolution des politiques sociales
- Le passage en CPOM
- Des réseaux sociaux en ligne
- Un site internet entièrement rénové
- Des échanges entre les professionnels
- Des livrets d'accueil audio-visuel
- Écriture de documents en FALC (Facile À Lire et À Comprendre)
- Des moyens mobilisés pour rendre efficient notre système d'information (SI)

### ► UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET D'ACCOMPAGNEMENT PRIVILÉGIÉ ET PRÉSERVÉ PAR DES CHOIX COHÉRENTS

#### RESSOURCES INTERNES/EXTERNES

- La multiplicité de cadres de vie : grande ville, ville moyenne et campagne
- La multiplicité d'habitats : chambre, studio, appartement, maison en colocation, villa en externat...
- Des établissements ouverts
- Un cadre de vie et de travail agréable sur tous les sites
- Des zones sécurisées avec une fréquentation limitée
- Un territoire qui permet un réseau partenarial fort et efficient
- Le Planésium à disposition sur le site de Castres : repas, évènements...







# Partie 2

Missions,  
Besoins  
et Objectifs





## LES MISSIONS DE L'EANM

Dans le cadre de notre engagement continu pour améliorer votre qualité de vie et renforcer votre autonomie, l'EANM adopte une approche globale qui considère toutes les dimensions (physique, émotionnelle, sociale, spirituelle, etc.) de l'accompagnement et personnalisée, à votre égard.

**Voici les missions fondamentales qui guident nos actions quotidiennes et notre vision à long terme, dans le but de répondre au mieux à vos attentes et besoins :**

### 01. ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ ET ADAPTÉ

L'EANM propose un accompagnement sur mesure qui répond à vos besoins individuels, en tenant compte de votre autonomie, de vos désirs et de vos capacités, pour favoriser votre bien-être, votre épanouissement et votre santé.

### 02. PROMOTION DE L'AUTONOMIE

L'EANM vous encourage et vous soutient dans le développement de votre autonomie à travers des programmes et des activités spécifiques, renforçant votre capacité de décision et de participation active dans la vie quotidienne et sociale.

### 03. INCLUSION SOCIALE ET OUVERTURE SUR LA COMMUNAUTÉ

L'EANM œuvre pour votre inclusion sociale en facilitant votre intégration et votre participation active dans la communauté locale, à travers le développement de liens sociaux, d'activités partagées, et de partenariats avec les acteurs territoriaux.

### 04. SÉCURITÉ ET QUALITÉ DE VIE

L'EANM s'assure de vous fournir un cadre de vie sécurisé et de qualité, où vous vous sentirez chez vous, respecté(e) dans vos droits et votre dignité, et où vous pourrez vivre pleinement votre quotidien.

### 05. DROIT ET PARTICIPATION

L'EANM reconnaît et promeut vos droits en tant que « sujet de droits », en vous impliquant (et votre famille le cas échéant) dans les décisions vous concernant, ainsi que dans l'évolution de l'établissement.

### 06. PLACE ET RÔLE DES FAMILLES

L'EANM prend en considération vos proches dans votre parcours d'accompagnement, nous respectons vos choix les concernant.

### 07. INNOVATION ET CRÉATIVITÉ

L'EANM s'inscrit dans une démarche d'innovation constante, en explorant de nouvelles méthodes d'accompagnement, en remettant en question les pratiques établies et en adaptant les services aux évolutions de vos besoins.

### 08. ACCÈS À LA CULTURE ET AUX ACTIVITÉS SPORTIVES

L'EANM facilite votre accès à la culture et aux activités sportives, en reconnaissant l'importance de ces aspects pour votre développement personnel, votre épanouissement et votre intégration sociale.

## ORIENTATIONS STRATÉGIQUES 2023-2027

Pour relever les défis actuels et innover dans l'action sociale, l'EANM mise sur une approche transversale et ouverte, essentielle pour développer une gestion efficace des emplois et des parcours professionnels, ainsi qu'un plan de développement des compétences et une amélioration des conditions de travail.

Cette orientation favorise les initiatives novatrices et la mise en place de pratiques professionnelles diversifiées, tout en consolidant nos structures grâce à des rôles de direction renforcés depuis 2023.

Une charte de management, fruit d'un travail collectif, promeut la créativité et l'autonomie, renforçant la confiance et le soutien mutuel.

La coopération entre établissements et services, désormais ouverte à des partenariats inter-associatifs, enrichit notre réseau et notre impact sur l'inclusion sociale. En s'adaptant aux besoins des personnes accompagnées, nous visons à rendre nos services plus accessibles et à soutenir l'autodétermination et la participation active dans la société.

Notre démarche inclut la réflexion sur l'adaptation de nos lieux d'accueil pour favoriser l'autonomie et l'inclusion des personnes dans leur vie quotidienne et sociale. L'autorisation EANM nous guide vers une diversification de nos services, pour mieux répondre aux projets de vie des personnes accompagnées et renforcer leur capacité à choisir et agir pour leur vie.

En somme, notre objectif est d'assurer l'exercice de la citoyenneté, de l'autonomie, et de l'inclusion sociale de tous, dans le respect des droits et devoirs de chacun, en ancrant l'autodétermination au cœur de nos actions et décisions.

## EN SYNTHÈSE

- ▶ **Une approche transversale et ouverte**  
L'EANM adopte une stratégie globale pour améliorer la gestion des emplois, le développement des compétences et les conditions de travail.
- ▶ **Des initiatives novatrices et diversité des pratiques**  
Encouragement de la créativité et de l'autonomie au travail grâce à une nouvelle charte de management.
- ▶ **Le renforcement des structures et des missions de direction**  
Depuis 2023, les structures sont consolidées et les rôles de direction renforcés.
- ▶ **La coopération et partenariats inter-associatifs**  
Les établissements et services travaillent ensemble pour améliorer l'inclusion sociale.
- ▶ **L'adaptation aux besoins et le soutien à l'autodétermination**  
Les services sont rendus plus accessibles pour encourager la participation active et le choix personnel.
- ▶ **La diversification des services et lieux d'accueil**  
Les lieux sont adaptés pour encourager l'autonomie et l'inclusion quotidienne des personnes accompagnées.
- ▶ **L'objectif d'inclusion sociale et d'autonomie**  
Promouvoir l'exercice de la citoyenneté, l'autonomie, et l'inclusion de tous, en respectant les droits et devoirs de chacun.





## LES MISSIONS DE L'EANM



### ZOOM SUR L'ACCUEIL TEMPORAIRE



L'accueil temporaire permet à des personnes en situation de handicap d'être accueillies dans un établissement pour une durée limitée avec ou sans hébergement.

L'accueil temporaire au sein d'un établissement est organisé :

- ▶ pour une durée limitée à 90 jours par an ;
- ▶ en mode séquentiel ou continu ;
- ▶ en internat et en externat.

L'accueil temporaire vise notamment à :

- ▶ un accueil ponctuel pour besoins spécifiques : accueillir une personne pour répondre à un besoin temporaire, comme la réfection d'un logement ou l'absence d'une aide à domicile ;
- ▶ la découverte de la vie en établissement : permettre à une personne de vivre temporairement dans un établissement pour se familiariser avant de décider ou non d'un séjour plus long ;
- ▶ une réponse à des urgences : réagir en cas d'urgence, comme l'hospitalisation d'un aidant ou une rupture d'accueil, pour maintenir la continuité des accompagnements et/ou des soins ;
- ▶ le soutien aux aidants : Offrir du répit aux aidants qui en ont besoin pour se reposer ou s'occuper d'autres responsabilités ;
- ▶ le maintien des acquis et de l'autonomie : Proposer des solutions pour conserver les compétences et l'autonomie d'une personne entre deux périodes d'accompagnement...

Pour accéder à l'accueil temporaire dans un établissement médico-social, il est nécessaire de suivre deux étapes importantes :

**1** L'orientation par la MDPH : La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) joue un rôle crucial. Elle évalue la situation de la personne concernée et détermine si l'accueil temporaire est adapté à ses besoins. Cette étape consiste à obtenir une recommandation officielle ou un accord qui valide le besoin d'accueil temporaire pour la personne.

**2** Le dossier d'aide sociale auprès du Conseil Départemental : Une fois l'orientation par la MDPH obtenue, il est nécessaire de constituer un dossier pour solliciter une aide financière auprès du Conseil Départemental. Ce dossier doit détailler la situation et les besoins spécifiques de la personne, ainsi que justifier la demande d'aide pour financer l'accueil temporaire. Le Conseil Départemental examine alors la demande pour décider du soutien financier à apporter.

- ▶ N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions !

## LE CADRE DE NOS MISSIONS : LES POLITIQUES SOCIALES

### TEXTES INTERNATIONAUX ET EUROPÉENS

Déclaration universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948

Traité d'Amsterdam, 2 octobre 1997, JO n° C340 du 10 novembre 1997

Convention des Droits des Personnes Handicapées

### TEXTES FRANÇAIS

La Constitution de 1958 // Le CASF

### LES ORIENTATIONS NATIONALES

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 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Rapport Piveteau « ZSS »

Piveteau et Wolform : Demain, je pourrai choisir d'habiter avec vous !

Décret n° 2017-982 du 9 mai 2017 relatif à la nomenclature des établissements et services sociaux et médico-sociaux accompagnant des personnes handicapées ou malades chroniques

Instruction N° DGCS/2018/18 du 22 janvier 2018 relative à l'application de la nomenclature des établissements et services sociaux et médico-sociaux

Les recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles

### LES ORIENTATIONS RÉGIONALES

Le Plan Régional de Santé (PRS) Occitanie 2023-2028

### LES ORIENTATIONS DÉPARTEMENTALES

Maison Départementale de l'Autonomie (MDA) du Tarn : espace Professionnels

### LA LOI 2002-2 DU 2 JANVIER 2002 RÉNOVANT L'ACTION SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE COMPORTE 5 ORIENTATIONS MAJEURES :

1. Affirmer et promouvoir les droits des personnes accompagnées. Pour cela, 7 outils

## POUR ALLER PLUS LOIN naviguez sur internet

Cliquez sur les liens



sont devenus obligatoires dans l'accompagnement de la personne accompagnée : le livret d'accueil, la charte des droits et des libertés, le contrat de séjour, les personnes qualifiées, le règlement de fonctionnement de l'établissement et le conseil de la vie sociale.

2. Diversifier les missions et les offres grâce à la révision de la nomenclature des établissements, à la diversité des modes de prise en charge, à la diversité des établissements et des services et à la favorisation des expérimentations.

3. Piloter le dispositif en articulant mieux la planification, l'allocation de ressources et l'évaluation.

4. Mettre en œuvre la coordination entre les protagonistes (relations État/départements, coopération entre établissements, relations décideurs/établissements).

5. Rénover le statut des établissements publics, tels que définis dans la loi n°2002-2 et dont les principaux critères d'appréciation sont énoncés dans le décret d'application du 15 mai 2007 :

- ▶ La promotion de l'autonomie et de la qualité de vie des personnes ;
- ▶ La personnalisation de l'accompagnement ;
- ▶ La garantie des droits et de la participation ;
- ▶ La protection des personnes et la prévention des facteurs de risque liés à la vulnérabilité.

### LA LOI 2005-102 DU 11 FÉVRIER 2005 POUR L'ACCESSIBILITÉ À TOUT POUR TOUS rappelle la place de la personne en situation de handicap au centre du dispositif.

Elle apporte des évolutions fondamentales pour répondre aux attentes des personnes handicapées :

- ▶ Le droit à la compensation du handicap (PCH...)
- ▶ L'obligation d'emploi d'au moins 6% de travailleurs handicapés pour les entreprises de 20 salariés,
- ▶ L'obligation de mise en accessibilité, pour toutes personnes handicapées, des bâtiments et des transports,
- ▶ La création des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)
- ▶ L'orientation visant l'adaptation du milieu de la personne handicapée dans sa singularité a conduit le législateur à établir une distinction entre établissements et services, d'où l'appellation « Établissement et Services d'Aide par le Travail » pour les ESAT notamment.





## LE PROFIL DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES PAR L'EANM

L'EANM (Établissement d'Accueil Non Médicalisé) a pour mission d'accompagner des personnes en situation de handicap, hommes et femmes, à partir de 18 ans et sans limite d'âge, conformément à son autorisation délivrée par le Conseil Départemental.



Pour bénéficier de l'accompagnement proposé par l'EANM, deux conditions préalables sont nécessaires : une reconnaissance de la situation de handicap délivrée par la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) et une orientation spécifique vers un EANM.

L'évolution de la typologie des handicaps en France ces cinq dernières années reflète plusieurs tendances sociétales et sanitaires importantes.

### ► L'augmentation des troubles neuro-développementaux.

Il y a eu une reconnaissance accrue des troubles du spectre de l'autisme (TSA) et d'autres troubles neuro-développementaux tels que le TDAH (Trouble Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité). Cette tendance est due, en partie, à une meilleure identification et un meilleur diagnostic de ces troubles.

### ► Le vieillissement de la population et handicaps associés.

La France, comme de nombreux autres pays, connaît un vieillissement de sa population. Cela entraîne une augmentation des handicaps liés à l'âge, tels que les troubles cognitifs (maladie d'Alzheimer et autres démences), les handicaps physiques dus à l'arthrose, à l'ostéoporose...

► **La longévité des personnes en situation de handicap** a tendance à augmenter, grâce aux progrès de la médecine, à une meilleure accessibilité des soins de santé et à une amélioration générale des conditions de vie.



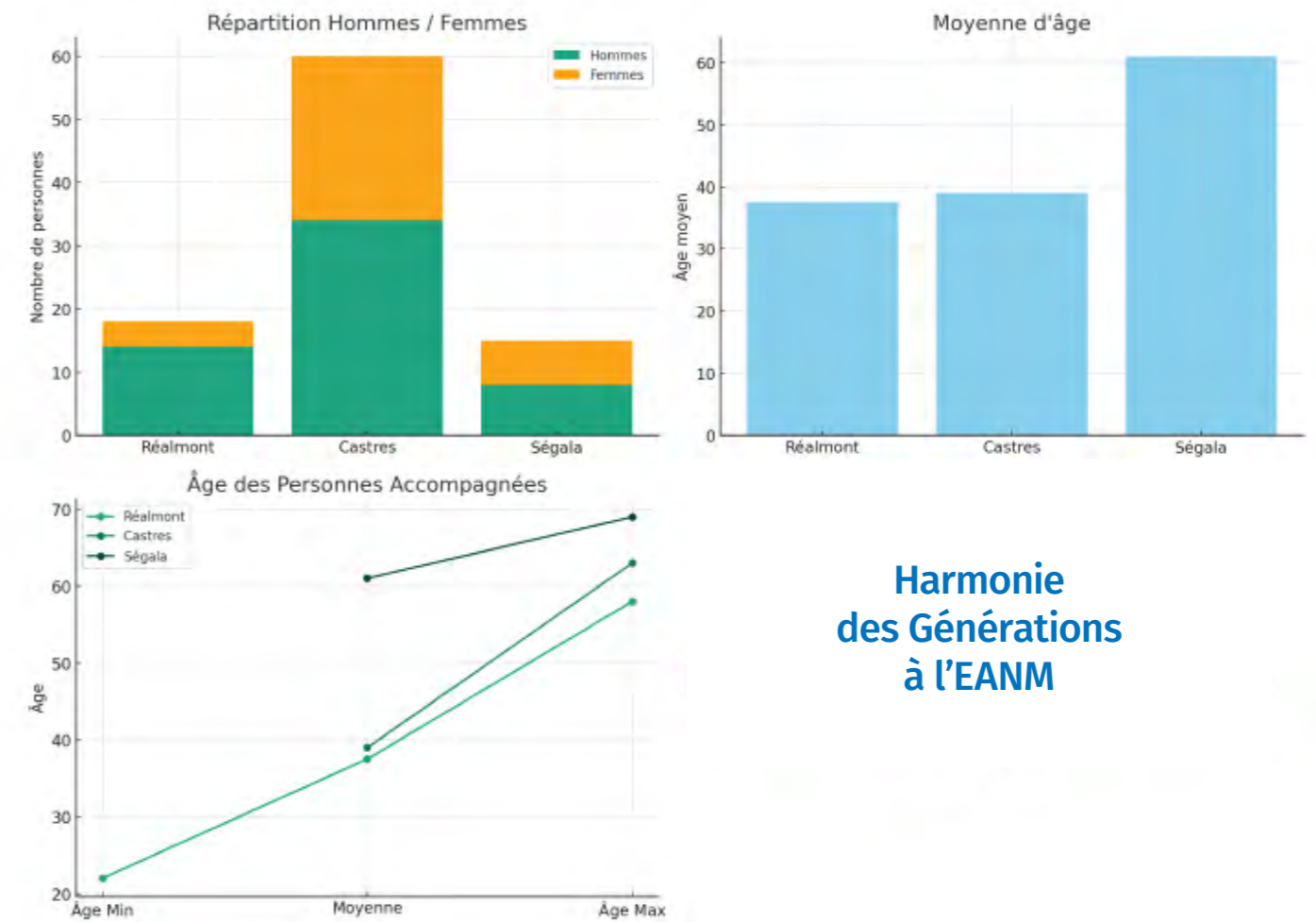
### ► Les conséquences des maladies chroniques.

Les maladies chroniques, comme le diabète ou les maladies cardiovasculaires, peuvent entraîner des handicaps physiques ou sensoriels. La gestion de ces maladies et de leurs conséquences sur le long terme est un défi majeur.

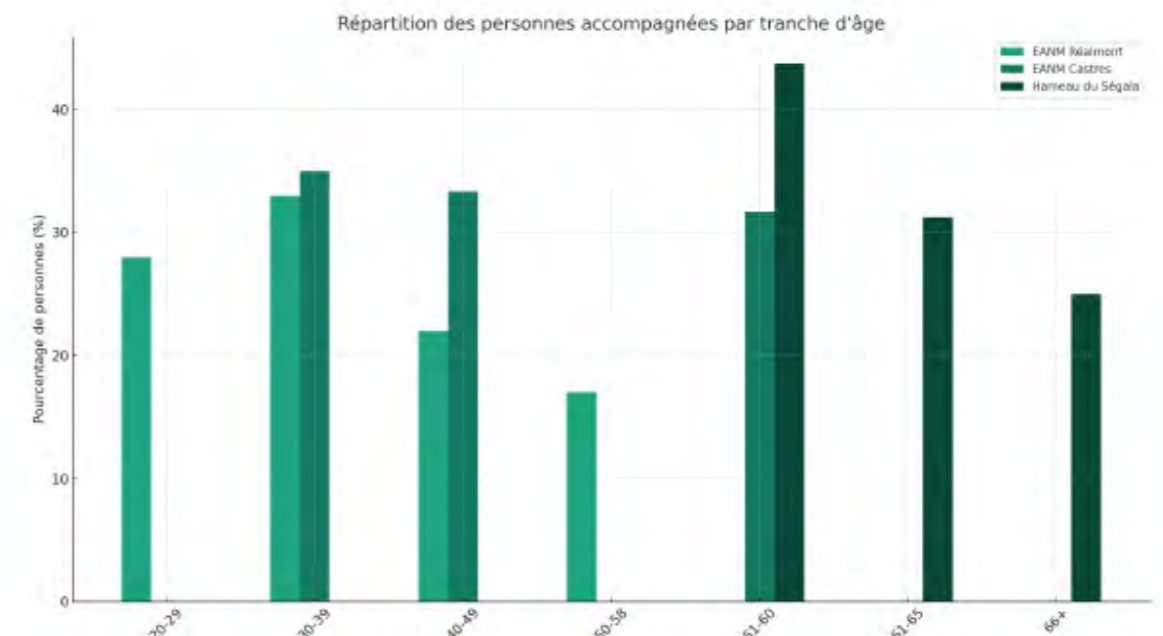
### ► L'impact des problématiques de santé mentale.

La santé mentale est devenue un enjeu majeur, avec une augmentation notable des troubles psychiques et des maladies mentales comme facteurs de handicap. Les troubles anxieux, la dépression, les troubles bipolaires et les psychoses sont de plus en plus reconnus comme des causes significatives de handicap.

Ces évolutions témoignent de la complexité du paysage du handicap en France, marqué par des défis croissants mais aussi par des progrès dans la reconnaissance, le diagnostic et l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Elles soulignent également l'importance de l'adaptation des politiques publiques, des pratiques professionnelles et des infrastructures pour répondre aux besoins diversifiés des personnes en situation de handicap.



## Harmonie des Générations à l'EANM





## IDENTIFIER LES BESOINS ET ATTENTES

### Paroles des personnes accompagnées



Je veux faire des activités avec La CASA, le centre social de Carmaux.

Je veux faire de la gym avec le club de Mirandol

J'ai 70 ans et j'ai envie d'apprendre à nager à la piscine de Carmaux.

J'aimerais pouvoir faire du théâtre avec la troupe de Réalmont

Je veux aller danser plus souvent pour rencontrer des personnes.



J'aimerais bien partir du Foyer quand je serai prêt mais ça me fait peur. Ce serait trop bien si je pouvais partir dans un appartement « de transition » pour continuer à avoir un accompagnement par les éducateurs du Foyer.



Aujourd'hui je suis en mise à disposition dans une entreprise, je m'y plais beaucoup, mais on m'a parlé de CDI. Ça m'angoisse car je ne veux pas partir du foyer.



Quand je vais prendre ma retraite à l'ESAT, je n'ai pas envie de partir du foyer et de Réalmont où j'ai mes habitudes.

J'aimerais partir en voyage en Irlande.

J'ai envie de faire mon baptême de l'air en avion 😊

Je veux passer mon permis de conduire et acheter une voiture.

Je veux faire un tour dans une Ferrari ou une Porsche au circuit d'Albi.

J'ai envie de continuer à travailler, mais ça me pèse. Je pense demander à travailler à mi-temps pour me reposer et pouvoir participer aux activités du foyer (du quotidien et de loisirs).

Mon mari et moi, sommes mariés depuis 10 ans, notre projet est de venir habiter au Hameau pour vivre ensemble dans la même maison.

J'aimerais recevoir plus souvent mon petit ami qui habite à Toulouse, sa famille n'est pas trop d'accord et avec ses problèmes de santé il ne peut plus prendre le train.

### Mon projet, c'est...

- ✓ d'aller aux concerts et au CO (match), et d'aller au thé dansant quand il y en a au foyer.
- ✓ de faire un stage dans un autre établissement.
- ✓ d'aller en vacances avec un autre organisme.
- ✓ de changer de structure pour aller près de mes soeurs.
- ✓ de vivre avec mon compagnon dans un appartement. Je travaille l'autonomie. J'apprends par exemple à faire les repas.
- ✓ de faire les courses (à pied), cuisiner et le soir, faire de la Zumba.

*Je souhaiterais faire des formations dans le maquillage et continuer de faire de la cuisine comme aux Ateliers.*



**C'EST MA NOUVELLE MAISON.**

**JE FAIS MA VIE ICI, AVEC MES AMIS.**

Vivre en colocation comme les étudiants

Aller au Pop Art boîte de nuit pour danser

Travailler dans le milieu ordinaire

Faire des mises en situation professionnelles

Faire de la mécanique

Un appartement, toute seule, avec une personne qui m'accompagne

Vivre en couple dans un appartement

Continuer les scènes ouvertes pour chanter

Faire un stage en ESAT

Faire du théâtre et de la peinture

M'occuper d'enfants, c'est mon rêve

Continuer la vie dans les associations

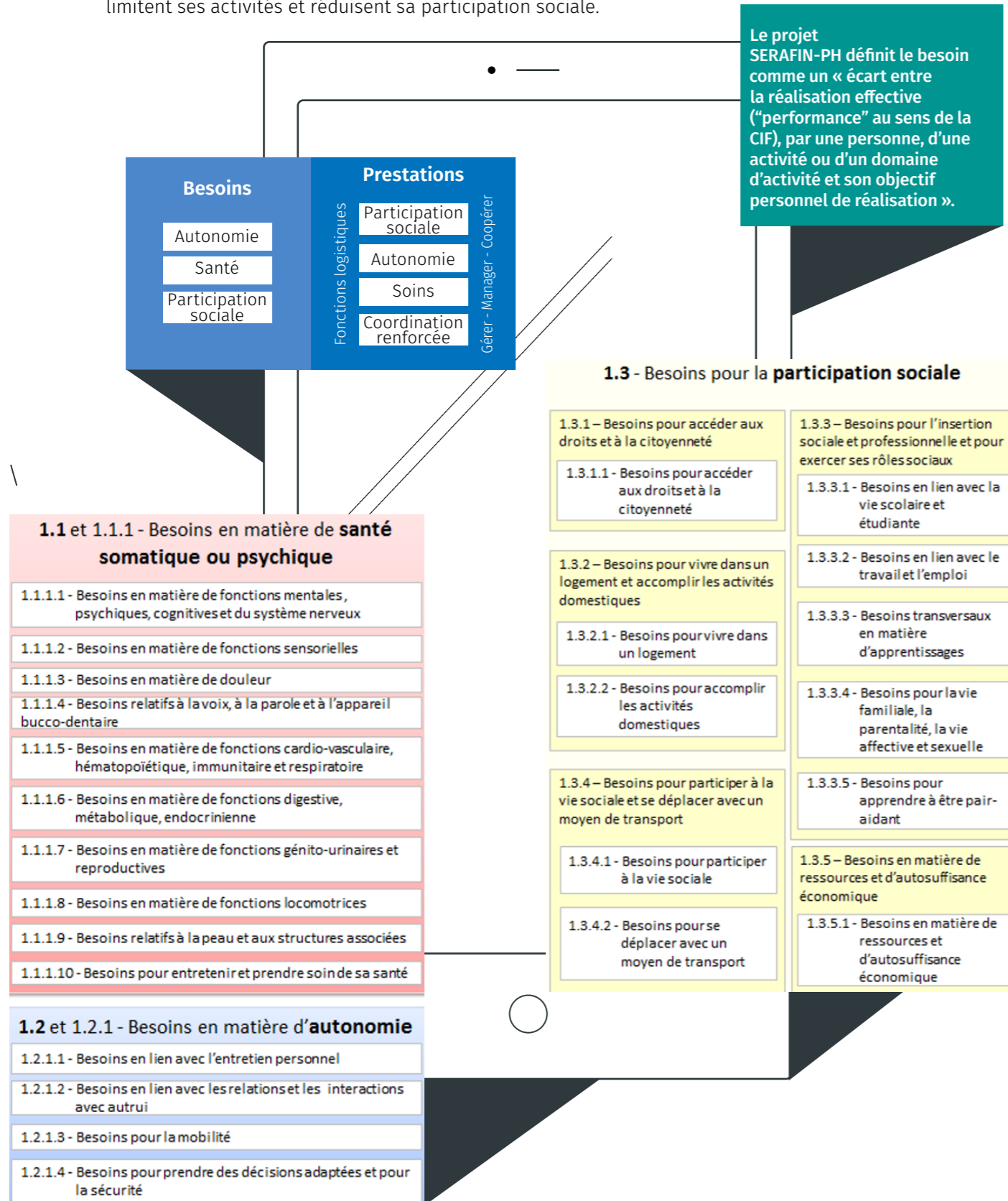
**J'aimerai ...**



## LES BESOINS ET LES PRESTATIONS SERAFIN-PH

Inspirées de la Classification Internationale du Fonctionnement (CIF), les nomenclatures des besoins et des prestations se fondent sur une approche multidimensionnelle (ou « écosystémique ») du handicap. Cette approche prend en compte les interactions entre les facteurs personnels et environnementaux qui ont des conséquences sur les fonctions et structures psychiques et corporelles de la personne, limitent ses activités et réduisent sa participation sociale.

Le projet SERAFIN-PH définit le besoin comme un « écart entre la réalisation effective ("performance" au sens de la CIF), par une personne, d'une activité ou d'un domaine d'activité et son objectif personnel de réalisation ».



## EANM : NOS PRESTATIONS

Dans le cadre de la nomenclature SERAFIN-PH, les besoins des personnes accompagnées par un Établissement d'Accueil Non Médicalisé (EANM) sont abordés de manière globale et personnalisée, visant à couvrir l'ensemble des aspects de la vie quotidienne et du bien-être de l'individu.

Nous pouvons les décrire en termes de domaines d'intervention qui reflètent les objectifs de soutien et d'accompagnement proposés par l'EANM.

### 01. SOUTIEN À L'AUTONOMIE PERSONNELLE ET À LA RÉALISATION DE SOI

Cela englobe l'accompagnement dans les activités quotidiennes, le développement des compétences personnelles et sociales, et le soutien à l'expression des choix et des préférences individuelles. Il s'agit de promouvoir l'indépendance dans la vie de tous les jours, tout en offrant le soutien nécessaire pour atteindre un maximum d'autonomie.

### 02. ACCOMPAGNEMENT DANS LA VIE SOCIALE ET RELATIONNELLE

Fournir des opportunités et des cadres favorisant les interactions sociales, l'intégration communautaire et le maintien des relations familiales et amicales. Cela inclut l'organisation d'activités collectives, le soutien à la participation à des événements sociaux et l'aide à la gestion des relations interpersonnelles.

### 03. SOUTIEN À LA SANTÉ ET AU BIEN-ÊTRE PHYSIQUE

Bien que non médicalisé, l'EANM veille à ce que les besoins de santé des personnes accompagnées soient suivis, en facilitant l'accès aux soins médicaux et paramédicaux et en promouvant des habitudes de vie saines. Cela peut inclure la coordination avec des professionnels de santé, le soutien à la réalisation d'activités physiques adaptées et la veille au maintien d'une bonne hygiène de vie.

### 04. ACCÈS À L'ÉDUCATION, À LA FORMATION ET À L'EMPLOI

Encourager et soutenir les démarches d'apprentissage et d'insertion professionnelle, adaptées aux capacités et aux aspirations de chacun. Cela peut consister en des ateliers de formation, des programmes d'éducation adaptée, ou l'accompagnement vers et dans l'emploi.

### 05. PARTICIPATION CULTURELLE ET LOISIRS

Faciliter l'accès à des activités culturelles et de loisirs variées, permettant aux personnes accompagnées d'enrichir leur expérience personnelle, de découvrir de nouveaux centres d'intérêt et de s'épanouir à travers des activités artistiques, culturelles et récréatives.

### 06. SOUTIEN ÉMOTIONNEL ET PSYCHOLOGIQUE

Offrir un espace d'écoute et de soutien pour les personnes faisant face à des difficultés émotionnelles, des défis personnels ou des périodes de transition, en assurant un accompagnement psychologique adapté si nécessaire.

En résumé, les besoins des personnes accompagnées par un EANM, selon la nomenclature SERAFIN-PH, sont envisagés de façon holistique, en visant à offrir un soutien complet qui englobe les dimensions physique, psychologique, sociale et éducative de l'individu.

**Cette approche est fondamentale pour garantir un accompagnement respectueux des aspirations et des besoins spécifiques de chaque personne.**



## EANM : PRESTATION DE SANTÉ

L'EANM est un Établissement d'Accueil Non Médicalisé, cela signifie que les soins directs ne sont pas réalisés par le personnel de l'EANM mais sont réalisés par des partenaires externes : professionnels de l'Établissement d'Accueil Médicalisé de l'APAJH, Médecine de ville, pharmacie, cabinet (infirmier, kinésithérapeute ...), professionnels libéraux...

En interne, les professionnels de l'EANM réalisent la coordination des accompagnements : prise de rdv, suivi, accompagnement aux rdv's, mise en place d'actions de prévention et veille lors des accompagnements du quotidien.



## EANM : PRESTATION - AUTONOMIE

### Prestations proposées par l'EANM

### BESOINS POUR L'AUTONOMIE 1.2

### ACCOMPAGNEMENTS À L'AUTONOMIE 2.2





## EANM : PARTICIPATION SOCIALE

### Prestations proposées par l'EANM

Accompagnement pour les actes de la vie quotidienne. 2.2.1.1

Accompagnement pour l'autonomie de la personne dans la gestion des ressources 2.3.5.2

Accompagnements pour le développement de l'autonomie pour les déplacements 2.3.4.3

Accompagnement pour trouver un logement adapté à ses besoins et vivre dans ce logement 2.3.2.1

Accompagnement pour entretenir le logement 2.3.2.2

**Besoins pour apprendre à lire, écrire ou à respecter les règles.**

**Besoins pour utiliser ses connaissances.**  
*Par exemple, pour lire ou pour calculer.*

1.3.3.3

Accompagnements pour la communication et les relations avec autrui 2.2.1.2

Accompagnement de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle 2.3.3.5

**Besoins pour vivre sa vie personnelle.**  
*Par exemple, pour vivre sa vie de famille ou sa vie de couple ou pour être parent.*

1.3.3.4

Accompagnements pour l'exercice de mandats électoraux, la représentation des pairs et la pair-aidance 2.3.3.6

**Besoins pour représenter et aider d'autres personnes.**  
*Par exemple, pour aider les autres à se déplacer, à communiquer ou à bien manger.*

1.3.3.5

Accompagnement à l'expression du Projet Personnalisé 2.3.1.1

Accompagnements du lien avec les proches et le voisinage 2.3.4.1

Accompagnements pour la participation aux activités sociales et de loisirs 2.3.4.2

Accompagnements pour la communication et les relations avec autrui 2.2.1.2

**Besoins pour participer à la vie sociale.**  
*Par exemple, pour avoir des loisirs ou faire du sport.*  
*Par exemple, pour partir en vacances ou se faire des amis.*

1.3.4.1

Accompagnements pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité 2.2.1.3

Accompagnements pour le développement de l'autonomie pour les déplacements 2.3.4.3

**Besoins pour utiliser les transports.**  
*Par exemple, pour prendre le bus ou conduire une voiture.*

1.3.4.2

Accompagnements pour l'ouverture des droits 2.3.5.1

Accompagnement pour l'autonomie de la personne dans la gestion des ressources 2.3.5.2

Informations, conseils et mise en œuvre des mesures de protection des adultes 2.3.5.3

**Besoins pour se débrouiller seul.**  
*Par exemple, pour gérer son argent ou pour faire une demande à la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées).*

1.3.5.1

## BESOINS POUR LA PARTICIPATION SOCIALE 1.3

### Prestations proposées par l'EANM

Accompagnements à l'expression du projet personnalisé. 2.3.1.1

Accompagnement à l'exercice des droits et des libertés 2.3.1.2

Accompagnements de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle 2.3.3.5

Accompagnements pour l'exercice de mandats électoraux, la représentation des pairs et la pair-aidance 2.3.3.6

Accompagnement pour l'ouverture des droits 2.3.5.1

Informations, conseils et mise en œuvre des mesures de protection des adultes 2.3.5.3

**Besoins pour accéder à ses droits.**  
*Par exemple, pour voter ou faire du bénévolat.*

1.3.1.1

**Besoins pour vivre dans un logement.**  
*Par exemple, pour obtenir un logement ou pour meubler son logement.*

1.3.2.1

**Besoins pour faire les tâches de la vie quotidienne.**  
*Par exemple, pour faire les courses ou les repas ; le ménage ou laver son linge.*

1.3.2.2

**Besoins pour vivre sa vie d'élève ou d'étudiant.**  
*Par exemple, pour aller à l'école ou à l'université.*

1.3.3.1

**Besoins pour travailler et avoir un emploi.**  
*Par exemple, pour faire une formation professionnelle ; obtenir, garder ou quitter un emploi.*

1.3.3.2

Accompagnements pour les actes de la vie quotidienne 2.2.1.1

Accompagnement pour vivre dans un logement 2.3.2.1

Accompagnement pour accomplir les activités domestiques 2.3.2.2

Accompagnements pour prendre des décisions adaptées pour sa sécurité.  
*Par exemple, pour savoir-faire attention quand on va sur internet.*

Accompagnements pour accomplir les activités domestiques 2.3.2.2

Accompagnements pour prendre des décisions adaptées pour sa sécurité 2.2.1.3  
*Par exemple, pour savoir-faire attention quand on va sur internet.*

Accompagnements pour mener sa vie d'élève, d'étudiant, d'apprenti.

Accompagnements pour préparer sa vie professionnelle 2.3.3.2

Accompagnements pour mener sa vie professionnelle 2.3.3.3



## LES PRINCIPES D'INTERVENTION

L'ambition de l'APAJH est de s'engager pour une mise en œuvre effective des droits fondamentaux des personnes : Droits individuels ; Droits collectifs ; Droits sociaux.

- ▶ Faire de l'autodétermination des personnes accompagnées une priorité
- ▶ Personnaliser le plus possible l'accompagnement
- ▶ Se rapprocher le plus possible du droit commun



### LA NOTION DE PARCOURS

L'inscription de la personne en situation de handicap dans son environnement nécessite la prise en compte des facteurs personnels mais également environnementaux :

- ▶ le milieu de vie de la personne,
- ▶ l'accès aux soins,
- ▶ son environnement social.

La qualité, le nombre et l'articulation des ressources mobilisées autour d'elle, influenceront sur son état de santé, son autonomie et son autodétermination. Dans ce nouveau mode d'accompagnement, **la notion de parcours** est autant à analyser au sein de la structure qui accompagne la personne qu'en dehors de cette structure.

Un raisonnement par parcours prend appui sur les capacités de la personne, ses ressources et son environnement.

- Il s'agira de considérer le parcours :
- ▶ dans ses dimensions spatiales : organiser cet accompagnement sur un territoire, dans la proximité de son domicile ;
  - ▶ dans ses dimensions temporelles : prendre en compte la temporalité de la personne, ses attentes (immédiateté, besoin de temps).

Les différentes dimensions seront amenées à évoluer et nécessiteront un ajustement régulier des modalités d'accompagnement mises en œuvre.

Selon Jean-René Loubat, la notion de parcours « transcrit à elle seule le passage d'une logique institutionnelle à une ouverture sur la personne et son environnement spatio-temporel (sa vie) ». C'est la prise en compte de la personne, de ses droits, de ses choix, de ses allers et retours possibles, tout au long de sa vie. La notion de parcours implique immédiatement l'éloignement de la notion de « place » qui renvoie à une vision institutionnelle plus ou moins figée.

**Le parcours apparaît ainsi comme une palette de réponses modulables sur un territoire de vie pertinent, pour servir l'autonomie et l'autodétermination de la personne en situation de handicap et assurer la continuité de son accompagnement.**

## LA GESTION DES PARADOXES

L'accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité est, par nature, régulièrement soumis à des logiques qui peuvent créer des dynamiques d'accompagnement paradoxales. Ce processus est en partie lié à la confrontation entre la logique « traditionnelle et protectrice » d'accompagnement, qui prévalait depuis les années 1970 et la logique « moderne et progressiste » issu de la rénovation de l'action sociale et médico-sociale, instaurée par la loi du 2 janvier 2002.

La gestion des paradoxes d'accompagnement repose sur :

- ▶ des orientations générales ;
- ▶ des espaces de régulation et de résolution des paradoxes d'accompagnement.

### LES ORIENTATIONS GÉNÉRALES

#### Individu versus Collectif

Sans renoncer à la dimension collective de l'accueil car l'inscription dans la collectivité ne dénie pas nécessairement l'expression individuelle, l'EANM privilégie l'individualisation sur la collectivisation. Il donne également faveur à la collectivité choisie, laissée à la libre appréciation de la personne accueillie, sur la collectivité subie.

#### Liberté versus Sécurité

Sans renoncer à la sécurité des personnes accueillies, l'EANM doit privilégier les démarches d'accompagnement propres à leur permettre l'exercice de leurs libertés individuelles fondamentales, par exemple la liberté d'aller et venir. Il promeut la vision d'une liberté concertée, accompagnée, responsabilisée et du risque partagé.



#### Autonomie versus Protection

Sans renoncer à la protection des personnes accueillies, l'EANM privilégie les démarches d'accompagnement propres à leur permettre la vie la plus autonome possible, dans une logique de parcours et d'autodétermination.



#### Droits versus Obligations

S'il est soucieux de la jouissance et de l'exercice des droits des personnes en situation de handicap, l'EANM n'en demeure pas moins attaché à l'accompagnement des personnes accueillies à l'exercice de leurs obligations, en tant qu'usagers de l'EANM et en tant que citoyens.



#### Secret professionnel versus Partage des informations

Sur la base des dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'EANM garantit aux personnes accueillies le respect de l'obligation de secret professionnel et de confidentialité des informations. Les échanges d'informations relatives à une personne entre professionnels sont autorisés à condition qu'ils participent à sa prise en charge, et que ces informations soient nécessaires à la coordination, à la continuité des soins, à la prévention ou à son suivi médico-social ou social.



### LES ESPACES DE RÉGULATION ET DE RÉSOLUTION DES PARADOXES D'ACCOMPAGNEMENT

La résolution des paradoxes d'accompagnement collectifs ou individuels prend place dans :

- ▶ le Projet d'Accompagnement Personnalisé ;
- ▶ les réunions d'équipes d'accompagnement médico-social ;
- ▶ les Groupes d'Analyse des Pratiques Professionnelles et Managériales (GAPP/M) ;
- ▶ les réflexions collectives, spécialement celles relatives aux bonnes pratiques professionnelles.





# Partie 3

Modalités d'accueil  
et  
d'accompagnement





## LE PARCOURS DE LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE

L'entrée à l'EANM, que ce soit en hébergement permanent, accueil de jour ou en hébergement temporaire, est conditionnée par **une orientation de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)**, après évaluation et proposition de l'équipe pluridisciplinaire de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

1

### ORIENTATION MDPH

(Notification CDAPH)  
Partenaires et familles

2

### PHASE D'ADMISSION DE LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE

Évaluation pluridisciplinaire des capacités et besoins de la personne accompagnée

3

### ORIENTATION INTERNE

EANM

4

### PROJET PERSONNALISÉ

Co-construction du Projet Personnalisé  
Contractualisation de l'accompagnement

5

### PHASE DE RÉALISATION

Vie et mise en œuvre de l'accompagnement au sein d'une unité de l'EANM.

6

### ÉVALUATION

Évaluation annuelle pluridisciplinaire du projet personnalisé

7

### ORIENTATION MDPH

Maintien  
Autres orientations

**LIEN PERMANENT ET CONTINU**  
USAGERS  
FAMILLES  
RESPONSABLES LÉGAUX  
ETC



Chaque acteur de l'établissement ou du service participe de sa place à la construction du projet personnalisé de la personne accueillie.

Chaque professionnel de la place qu'il occupe, est important dans la démarche d'accompagnement de l'utilisateur. Chacun représente, en quelque sorte, un maillon important de cette chaîne pluridisciplinaire d'accompagnement.

L'important étant de parvenir le plus possible à un chevauchement des pratiques (interdisciplinarité) plutôt qu'à une simple juxtaposition pluridisciplinaire.

**INTERVENANTS EXTÉRIEURS**

Dès que nécessaire

## LE PROJET DE VIE DE LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE



**C'EST AVOIR LE CHOIX**  
dans les mêmes conditions  
que tout le monde.

Être accompagné et sécurisé  
dans mes choix - en fonction de  
mes capacités et de mes difficultés

Ma Vie

### Où je veux vivre

À LA VILLE ? À LA CAMPAGNE ?  
AU CALME ? À LA MER ?  
À LA MONTAGNE ? PROCHE DE MON TRAVAIL ?

### Seul(e) ou à plusieurs

VIVRE SEUL(E) ? PAS SEUL(E) ?  
EN COUPLE ? ENTRE AMIS ? AVEC MES  
PARENTS ? AVEC MA SOEUR ? MON FRÈRE ?

### Mon logement

UN APPARTEMENT ?  
UNE MAISON ? UNE CHAMBRE ?  
UN STUDIO ?

### Mes occupations

JE VEUX CHOISIR MES ACTIVITÉS,  
POUVOIR ALLER AU CINÉMA,  
AU VIDE-GRENIER, À DES CONCERTS...

### Mes fréquentations

JE VEUX POUVOIR ALLER AU CINÉMA  
AVEC QUI JE VEUX,  
DORMIR AVEC LA PERSONNE QUE J'AIME...

### La décoration

JE VEUX DÉCORER MA CHAMBRE,  
ACCROCHER DES POSTERS, CHANGER LE  
CANAPÉ DU SALON...



## UN OUTIL AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT : LE PROJET PERSONNALISÉ

La Haute Autorité de Santé (HAS) souligne que le projet personnalisé est un outil de coordination visant à répondre aux besoins et attentes de la personne accueillie, en impliquant celle-ci dans son projet d'accompagnement.

La notion du projet personnalisé en lien avec l'autodétermination repose sur une démarche participative, impliquant étroitement la personne accompagnée et son entourage (si la personne le souhaite) dans la définition et la mise en œuvre du projet.

Le projet personnalisé est le cadre de référence de l'action coordonnée des professionnels et de la personne accompagnée.

L'accent est mis sur l'écoute, la co-construction et le respect des choix et des besoins individuels, favorisant ainsi l'autodétermination de la personne au cœur du processus.

**EN COURS D'ÉLABORATION,  
UNE PROCÉDURE TRANSVERSALE DE PROJET PERSONNALISÉ EANM,  
COMPRENDRÀ LES THÉMATIQUES CI-DESSOUS :**



## DES ENJEUX SPÉCIFIQUES



### ACCOMPAGNER LE VIEILLISSEMENT

L'évolution démographique en France, marquée par un vieillissement de la population, induit une augmentation des personnes âgées en situation de handicap nécessitant un accompagnement adapté. Cette tendance pousse les structures à développer des programmes spécifiques pour répondre à des profils de plus en plus variés, intégrant des approches multidisciplinaires pour un accompagnement holistique.

Un tableau de bord permet d'assurer un suivi du vieillissement des personnes accompagnées. Ce suivi a pour objectif de mettre en place des actions concrètes visant à accompagner ces personnes dans l'avancée en âge : modification de leur perception, difficultés en lien avec l'environnement, difficultés psychiques et somatiques, besoin d'adaptation du rythme...

Nous accompagnons également ces personnes dans l'acceptation de la dépendance, du vieillissement des corps, de la perte de repères...

### ÉVITER LES RUPTURES DE PARCOURS

Dans le cadre de notre engagement à offrir un accompagnement de qualité au sein de l'EANM, nous mettons un point d'honneur à prévenir les ruptures de parcours pour les personnes que nous accompagnons. Conscients des défis que peuvent représenter les transitions et les changements dans le parcours de vie des personnes accompagnées, nous déployons une stratégie proactive pour assurer une continuité des services et un soutien sans faille. À cette fin, nous adoptons une approche individualisée et flexible, en prenant en compte les besoins spécifiques et les attentes de chaque personne.

Nous renforçons notre réseau de partenariats avec d'autres structures médico-sociales, des établissements de santé, des entreprises et des associations, afin de créer un maillage solide qui permette de répondre de manière cohérente et complète aux divers besoins.

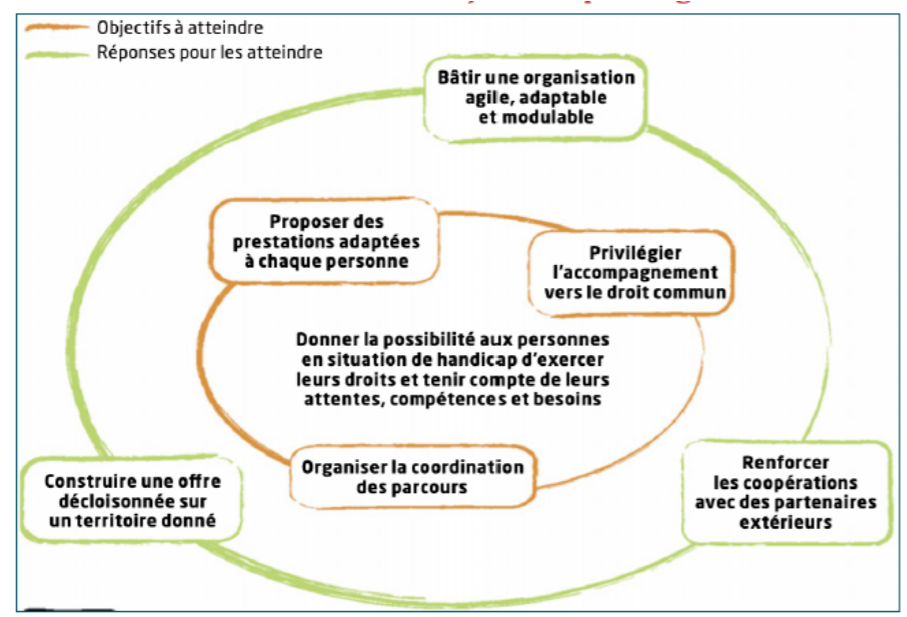
De plus, notre équipe pluridisciplinaire travaille en étroite collaboration avec les personnes et leurs familles pour élaborer des plans d'accompagnement personnalisés, favorisant ainsi une transition fluide entre les différents services ou lors d'étapes clés de leur vie.

Par ces actions, l'EANM s'engage à être un véritable acteur de lien, veillant à ce que chaque parcours soit continu, sécurisé et adapté, pour que chacun puisse avancer sereinement vers ses objectifs et son épanouissement.



# CONSTRUIRE LES RÉPONSES DE DEMAIN

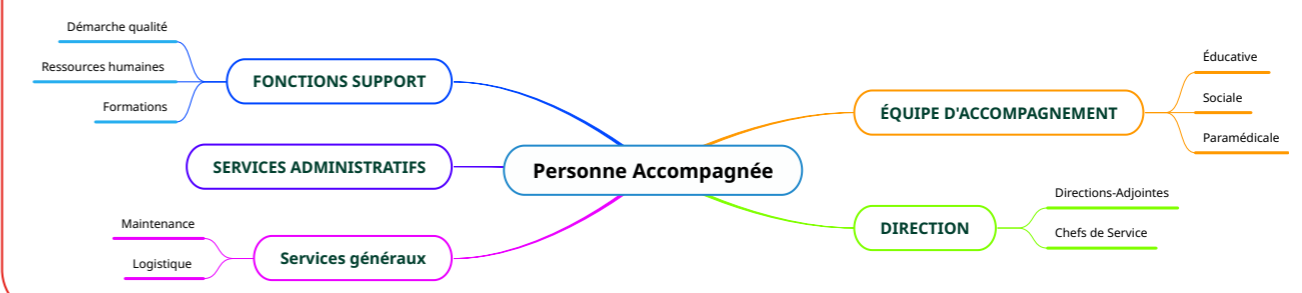
## L'EANM : DES OBJECTIFS PARTAGÉS



## L'EANM : UNE ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

L'ensemble des acteurs professionnels contribue à l'organisation de l'établissement. La direction s'appuie sur une dynamique participative, assurant une réelle co-construction des actions développées et plus largement de l'ensemble des actes de la pratique professionnelle. En intervenant en complémentarité, l'action des professionnels permet un suivi global de la personne accompagnée et ainsi la prise en compte multidimensionnelle dont tout individu a besoin pour vivre et s'épanouir dans une logique de parcours. Les missions de l'EANM sont diversifiées et couvrent plusieurs champs d'intervention. Cela suppose donc des compétences différentes pour les animer. Une équipe pluridisciplinaire se compose de différents professionnels, réunis autour d'objectifs communs.

• Dans le cadre de l'EANM, l'équipe pluridisciplinaire est composée de la manière suivante :



## L'EANM : UN PLAN D' ACTIONS POUR CONSTRUIRE LES RÉPONSES DE DEMAIN

**1 Favoriser l'autodétermination et le pouvoir d'agir des personnes en situation de handicap**

**2 Instaurer de nouvelles pratiques et postures professionnelles et managériales**

**3 Bâtir des dynamiques collaboratives à l'échelle du territoire**

**4 Se doter de nouvelles fonctions d'accompagnement et de coordination**

**5 Adopter une organisation en phase avec la logique de plateforme de services coordonnés**

**Auto-détermination, pouvoir d'agir**

- Rendre effectif l'accès au droit et à la citoyenneté au sein de la structure (participation au conseil d'administration, etc.)
- Permettre à la personne de tester ses choix et, si besoin, de revenir en arrière.
- Mettre en place des méthodes et des outils nouveaux pour favoriser l'expression du projet de vie et sa mise en œuvre.
- Former les professionnels de l'accompagnement.
- Aider la personne à exprimer son projet de vie, ses envies, ses attentes, ses besoins, et valoriser ses compétences.
- L'aider à faire ses choix sans pression de l'extérieur.
- Mettre à sa disposition des outils de communication adaptés et l'accompagner dans la compréhension des informations délivrées.

**Coup d'œil sur la cascade de changements observée dans les structures du retour d'expérience**

**Personnes en situation de handicap**

- Autodétermination
- Inclusion dans la société

**Professionnels de l'accompagnement**

- Développement de nouvelles pratiques : davantage d'étayage des personnes accompagnées, des publics et des lieux d'intervention plus diversifiés, plus d'autonomie...
- Émergence de nouvelles fonctions de coordination de projet et de parcours

**Management de proximité**

- Lien hiérarchique atténué
- Management coopératif
- Missions plus transversales

**Gouvernance**

- Évolution de la culture institutionnelle pour intégrer les changements aux niveaux de la direction et du conseil d'administration.

**Missions des fonctions d'accompagnement et de coordination**

- Accompagner la personne dans la formulation et l'élaboration de leur projet de vie
- Identifier les acteurs du territoire et favoriser leur mobilisation
- Assurer le suivi et la mise en œuvre du projet personnalisé
- Jouer un rôle de facilitateur à la fois porte-parole de la personne et médiateur entre elle et les professionnels internes et externes
- Ouvrir le champ des possibles en donnant à la personne les moyens d'exercer son libre choix, notamment pour accéder aux dispositifs du droit commun
- Coordonner les acteurs intervenant auprès de la personne
- Développer le réseau de partenaires (hors suivi de situations individuelles)

**Adaptation de l'organisation**

- Établir un reporting de l'activité globale et pas seulement par établissement et/ou service.
- Présenter l'offre de services aux personnes accompagnées par types de prestations (Serafin-PH)
- Restructurer l'activité en dispositifs ou pôles regroupant des salariés de différents établissements et/ou services.
- Faire évoluer l'offre pour mieux répondre aux besoins et l'organiser par types de prestations (soins, insertion...), sans forcément le formaliser.
- Harmoniser les modes opératoires des établissements et services pour favoriser la coopération et la mutualisation des ressources.
- Renforcer les fonctions support pour faciliter le partage d'informations et, à terme, suivre l'activité par prestations (Serafin-PH).

**Dynamiques partenariales**

- Étayer les acteurs du droit commun en les sensibilisant et en les formant à l'accompagnement des personnes en situation de handicap.
- Bâtir des dynamiques inter-organisations : mutualisation des moyens de plusieurs structures médico-sociales, projets communs...
- Nouer des liens plus étroits avec les acteurs de la cité pour favoriser la participation sociale des personnes en situation de handicap.
- Nouer des liens privilégiés avec les MDPH : conventions, notifications d'orientation vers la plateforme et, si besoin, réévaluation et réorientation.
- Renforcer les liens avec les institutions (Éducation nationale, MDPH...) pour rendre effectifs les droits des personnes
- Se rapprocher des structures médico-sociales et sanitaires locales pour mieux les connaître.
- Construire et animer un réseau dense de partenaires de proximité pour répondre au projet de vie des personnes accompagnées.

Source : ANAP / Handicap, réinventer l'offre médico-sociale



## LA GARANTIE DES DROITS DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES



Dans le cadre d'une démarche inclusive et d'autodétermination, la participation des personnes accompagnées est systématiquement recherchée lors des différents moments de rencontre : rencontres partenariales y compris avec les familles, événements festifs, CVS, accès aux soins, co-construction du projet personnalisé, etc. Pour cela, la construction d'outils spécifiques (documents en FALC, Communication Alternative et Augmentée, etc.) est à poursuivre et à développer.

Le droit des personnes accompagnées, rappelé dans la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002, pour être effectif, nécessite le développement de leur participation.

C'est quoi **le droit pour la personne ?**

- ▶ le droit d'intervention sur des orientations qui le concernent ;
- ▶ le droit de jouer un rôle actif dans la mise en œuvre des réponses adaptées à ses besoins et ses aspirations.

### DÉCOUVRIR vos droits

Charte des Droits et Libertés de la personne accueillie

#### Le droit pour la personne pose l'exigence :

- ▶ de son information ;
- ▶ de la bonne identification de la demande ;
- ▶ d'un projet personnalisé ;
- ▶ de la nécessité d'équipes compétentes et attentives.

La réalité de la situation, la prise en compte de l'autonomie intellectuelle et psychologique des personnes accompagnées et les exigences de la vie au sein de la société, amènent à envisager leur participation dans une démarche à trois entrées obligatoirement interdépendantes et liées :

- 1 Accompagner l'expression nécessaire à la participation de la personne et sa prise en compte; rechercher son consentement éclairé au travers de moyens de communication adaptés.
- 2 Solliciter les interlocuteurs extérieurs : familles, mandataires, pour des échanges garantissant le débat contradictoire.
- 3 Conduire les professionnels à mettre en œuvre le principe d'un accompagnement médico-social qui sera dans ce cas spécifique, de reconnaître, d'accepter et d'accompagner l'expression de la participation de la personne accompagnée.

## Le questionnement éthique



### ÉTHIQUE DE LA RELATION : GARANTIES DU RESPECT DE LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE ACCUEILLIE

Trois éléments rendent compte de l'exigence d'une réflexion éthique qui fonde l'action des professionnels dans le secteur médico-social en général et à l'EANM de l'APAJH du Tarn en particulier.

- 1 La vulnérabilité de la population accueillie ;
- 2 L'articulation entre les dimensions individuelles et collectives du travail d'accompagnement ;
- 3 L'évolution permanente du travail médico-social.

Il convient de réaffirmer la position d'acteur de la personne accompagnée et de considérer que les professionnels sont souvent aux prises avec des contradictions entre différentes logiques (éducatives, médicales...).

**Concernant le champ de l'éthique, l'objectif est pour nous de favoriser le partage d'un langage commun basé sur une définition qui permette de situer l'éthique notamment au regard de la morale, du droit et de la déontologie.**

On peut ainsi considérer qu'il s'agit d' « une réflexion qui vise à déterminer le *bien agir* en tenant compte des contraintes relatives à des situations déterminées ». (ANESM 2010)

### La réflexion éthique permet de prendre des décisions les plus justes possibles :

- ▶ elle aide les professionnels à analyser et à clarifier la complexité d'une situation au regard des systèmes de valeur de chacun, aussi bien en amont de la prise de décision que lors de l'évaluation à posteriori de la situation ;
- ▶ elle donne du sens aux pratiques et à leur évolution et les interroge régulièrement ;
- ▶ elle a également un impact sur les décisions stratégiques, dans le cadre notamment de l'élaboration ou de la révision des projets d'établissements ou de services ;
- ▶ elle renforce les relations de confiance entre les différents acteurs. En impulsant un échange collégial sur des questions de fond, c'est un vecteur de construction et de cohésion des équipes ;
- ▶ elle contribue, par ailleurs, à renforcer les relations entre les partenaires en formalisant les principes et lignes de conduite de l'accompagnement des personnes fragiles ou vulnérables.

La formalisation d'une telle réflexion devrait ainsi permettre d'éclairer les enjeux éthiques et d'offrir aux professionnels des clés pour renforcer leur compétence dans la réflexion comme dans la décision. Il ne s'agit pas ici d'imposer des solutions contraignantes ou des recettes prêtes à l'emploi.

**La réflexion éthique n'est pas l'apanage d'un groupe :** assurer l'articulation entre l'instance éthique et l'ensemble des acteurs a pour but d'instaurer une culture de l'éthique et de promouvoir ainsi l'autonomisation de tous. Cette articulation passe certes par des personnes relais mais surtout par une interrogation collective des écrits institutionnels au travers de situations singulières et de la subjectivité des acteurs.





## EXPRESSION ET PARTICIPATION : L'AUTODÉTERMINATION

Notre ambition première est de favoriser l'expression et le pouvoir d'agir de la personne en situation de handicap.

Nous avons à cœur de développer des moyens de communication adaptés. Ainsi l'outil de communication doit permettre l'expression des choix de la personne accompagnée et de ce fait de lui permettre l'autodétermination. Il doit faciliter et rendre accessible l'information sur les droits et libertés. Chaque professionnel favorisera l'autodétermination des personnes qu'il accompagne et portera sa voix, si nécessaire.



Dans le mot **autodétermination** :

- ▶ il y a le mot **auto**  
Cela veut dire MOI
- ▶ et le mot **détermination**  
qui vient du mot décider

Autodétermination cela veut dire « **je décide** » et « **je suis capable** »

*Attention*

Être autodéterminé, ça n'est pas faire tout ce que j'ai envie. Il faut respecter les règles.

Par exemple, les règles :

- ▶ de la vie,
- ▶ de la société,
- ▶ de mon établissement...

L'autodétermination c'est :

Prendre **seul** des décisions pour améliorer ma vie  
Je peux recevoir des informations pour comprendre les choix possibles  
Je peux me faire aider pour comprendre les informations  
Mais c'est **MOI** qui décide  
J'ai le droit de me tromper

C'est quoi  
**l'autodétermination**

**Je ne deviens pas autodéterminé tout seul**

- \* la société (par exemple mon pays)
- \* mon établissement
- \* les professionnels peuvent m'aider

**Ils peuvent créer des occasions pour me permettre :**

- \* de prendre des décisions
- \* de vivre les mêmes expériences que tout le monde
- \* d'apprendre de mes erreurs

POUR ÊTRE AUTODÉTERMINÉ,  
IL FAUT ÊTRE CAPABLE DE

**4** CHOSES :

### L'AUTORÉALISATION

L'autoréalisation : cela veut dire être capable de savoir qui je suis.

Par exemple :

- \* ce que j'aime
- \* ce que je suis capable de faire
- \* être fier de ce que je fais, de mes progrès.

### L'AUTORÉGULATION

L'autorégulation, c'est :

- \* savoir réfléchir avant d'agir ;
- \* être capable de voir les difficultés ;
- \* savoir trouver des solutions ;
- \* être capable de m'organiser.

### L'AUTONOMIE

C'est être capable de faire seul des choses.

Attention, pour être autonome, je peux aussi avoir besoin des autres.

Par exemple j'ai besoin d'un taxi adapté pour aller, tout seul, à un rdv médical.

### LE POUVOIR D'AGIR

Cela s'appelle aussi l'Empowerment. Cela veut dire :

- \* Être capable de prendre des initiatives sans me mettre en danger ;
- \* C'est être capable de choisir entre plusieurs choix ;
- \* C'est aussi pouvoir me tromper et apprendre de mes erreurs.



## EXPRESSION ET PARTICIPATION DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

C'est quoi un CVS ?



### QU'EST-CE QU'UN CVS ?

La loi du 2 janvier 2002 a institué un droit pour les personnes accompagnées à participer au fonctionnement de l'établissement qui les accueille.

Le Conseil de la Vie Sociale (CVS) est une instance de représentation qui fait partie de cette mesure.



### QU'EN EST-IL À L'EANM ?

Dans le cadre de la création de l'EANM a été mis en place un CVS unique : commun et transversal. Les réunions du CVS se tiennent une fois par trimestre, sauf l'été. Il y en a 3 par an. Elles ont lieu sur chaque site.



### QUI PARTICIPE AUX RÉUNIONS DU CVS ?

- ▶ Les élus des personnes accompagnées
- ▶ Les élus des représentants légaux
- ▶ Le représentant des familles et proches aidants
- ▶ Le représentant des professionnels
- ▶ Le représentant de l'organisme gestionnaire...



### QUELS SONT LES SUJETS DU CVS ?

#### Sujets obligatoires :

- ▶ Le règlement de fonctionnement
- ▶ Le projet d'établissement
- ▶ L'évaluation

#### Autres :

- ▶ Droits et libertés des personnes accompagnées
- ▶ Prestations d'accompagnement
- ▶ Organisation de la structure : horaires, rôles de chacun...
- ▶ Projets de travaux et d'équipement : nouvelles salles, espaces verts...
- ▶ Activités : repas, sorties, événement festif...
- ▶ Entretien : bâtiment, matériel, ménage...



### COMMENT ÊTRE ÉLU ?

Une élection est organisée. Le représentant est élu par les autres personnes accompagnées. Le candidat dépose sa candidature. Il explique pourquoi il souhaite représenter les autres.

Le représentant (élu du CVS) donne son avis sur les sujets. Il parle au nom des autres personnes. C'est un porte-parole, qui écoute et explique ce que les personnes pensent et disent. C'est un porte-parole pour ses pairs, c'est-à-dire des personnes qui lui ressemblent. Le représentant est informé de ce qui se passe dans l'établissement. Il discute, échange et cherche des solutions avec les participants et pour résoudre les problèmes de l'établissement. Il aide la direction à décider.

### PARTICIPATION AU PROJET D'ÉTABLISSEMENT

Dans le cadre du projet d'établissement, nous valorisons fortement la participation des personnes accompagnées. Leur contribution à la co-construction et à la révision du projet est essentielle pour assurer que leurs besoins et préférences soient au cœur de notre démarche. Via le Conseil de la Vie Sociale (CVS), elles ont l'opportunité d'exprimer leurs idées et suggestions, garantissant ainsi que le projet d'établissement évolue en harmonie avec leurs attentes et contribue à améliorer leur qualité de vie.

Lors de la co-construction de ce projet d'établissement, les personnes accompagnées ont été sollicitées dans le cadre d'un comité de relecture suite aux comités de pilotage « COPIL PE ». Les retours ont été pris en considération et les modifications proposées ont été réalisées, dans la limite du cadre réglementaire imposé par le décret n°2024-166 du 29 février 2024.

## LES RELATIONS AVEC LES FAMILLES ET L'ENTOURAGE

### L'EXPRESSION, LA PARTICIPATION ET LA FORMATION DES FAMILLES

L'augmentation de la sensibilisation aux enjeux du handicap et la promotion de l'inclusion sociale par les médias et les réseaux sociaux influencent les attentes des personnes en situation de handicap et de leurs familles. Cela conduit les établissements à repenser leurs stratégies d'accompagnement pour favoriser davantage l'intégration communautaire et le développement personnel.

Le travail avec les familles et les mandataires doit être une collaboration constructive. Il s'agit de travailler à un maintien du lien qui préserve à l'adulte accompagné sa place d'acteur de son projet de vie.

La personne de confiance, un proche, les familles et les mandataires peuvent être associés, si l'adulte accompagné le souhaite, à l'élaboration du Projet Personnalisé d'Accompagnement, dans le respect de leur statut respectif.

L'instauration d'un véritable partenariat et d'une relation de confiance réciproque est systématiquement recherchée avec les familles et les mandataires.

L'EANM peut également proposer au résident une médiation avec son entourage, en cas de besoin.

### ENJEUX MAJEURS

**Accompagner les familles dans la compréhension de l'autodétermination et des choix de leur proche en situation de handicap afin qu'elles adhèrent et soutiennent son projet de vie.**

**Permettre à la personne accompagnée d'être considérée dans son statut d'adulte, malgré ses potentielles difficultés, lui permettre d'être acteur / actrice de sa vie et sujet de droit.**

### LE SOUTIEN AUX AIDANTS

Dans la synthèse « Le soutien des aidants non professionnels », l'HAS s'appuie sur le Collectif Inter-Associatif d'Aide aux Aidants Familiaux (CIAAF) pour donner une définition de l'aidant: « personne qui vient en aide à titre non



professionnel, pour partie ou totalement, à une personne dépendante de son entourage, pour les activités quotidiennes. Cette aide régulière peut être prodiguée de façon permanente ou non. Cette aide peut prendre plusieurs formes ». Cette définition permet d'envisager les situations des aidants dans leur diversité : ils peuvent être des membres de la famille restreinte et élargie (parent, conjoint(e), frère/sœur, etc), du cercle amical et/ou de l'entourage. De plus, les aidants sont aussi considérés dans leur filiation à la personne aidée (« fille de », « père de », « mère de », « frère de »). Les aidants contribuent ainsi à l'accompagnement pour l'autonomie et sont des acteurs indispensables au quotidien.

L'HAS dans ses recommandations préconise 4 axes de travail :

- ▶ la reconnaissance de la complémentarité entre les personnes aidantes non professionnelles et les professionnels ;
- ▶ la mobilisation des dispositifs ressources du territoire ;
- ▶ la prévention, le repérage et la gestion des risques d'épuisement ;
- ▶ la gestion des situations sensibles.

Le soutien des aidants non professionnels doit pouvoir s'effectuer dans le cadre des missions de la structure et en cohérence avec le projet personnalisé de la personne accompagnée.





Un dispositif national d'accueil et d'écoute téléphonique a été mis à disposition de tous, particuliers comme professionnels, en vue d'alerter sur une situation de maltraitance pour les situations concernant les personnes âgées et les personnes handicapées adultes.

## PROMOTION DE LA BIENTRAITANCE ET LUTTE CONTRE LA MALTRAITANCE

Dans la Recommandation de Bonnes Pratiques Professionnelles « *Bientraitance et prendre soin* » de 2008, l'ANESM/HAS place le concept de bientraitance au premier plan des attentes et représentations du secteur médico-social et au cœur de ce qui motive la fonction professionnelle. Elle est une culture inspirant les actions individuelles et les relations collectives. Elle vise à promouvoir le bien-être de la personne accompagnée en gardant à l'esprit le risque de maltraitance. Elle ne se réduit ni à l'absence de maltraitance, ni à la prévention de la maltraitance.

La bientraitance se caractérise par une recherche permanente d'individualisation et de personnalisation de la prestation. Elle ne peut se construire au sein d'une structure donnée qu'au terme d'échanges continus entre tous les acteurs.

« *Chaque être humain porte en lui un espace intime qui lui est propre, une limite que l'autre en face ne doit pas dépasser [...] sans cette préoccupation constante du respect de l'autre, aucun projet, aucune attitude n'ont de sens* » (BRANDEHO D. *Usure dans l'institution*. Rennes : ENSP, 2000, P. 70).

La bientraitance relève d'une culture partagée du respect de la personne et de son histoire, de sa dignité et de sa singularité.

- \* Pour le professionnel, il s'agit d'une manière d'être, de dire et d'agir, soucieuse de l'autre, réactive à ses besoins et à ses demandes, respectueuse de ses choix et de ses refus. La bientraitance intègre le souci de maintenir un cadre institutionnel

stable, avec des règles claires, connues et sécurisantes pour tous et d'un refus sans concession de toute forme de violence.

- \* L'expression de la personne accompagnée est valorisée. La bientraitance est concrètement une démarche répondant aux droits de la personne accompagnée et à ses choix.
- \* La démarche de bientraitance est un aller-retour permanent entre penser et agir. Elle exige à la fois une réflexion collective sur les pratiques des professionnels, et nécessite une mise en acte rigoureuse des mesures que la réflexion collective préconise pour les améliorer. Dans cette optique, elle induit l'adoption d'une culture de questionnement permanent.
- \* La recherche de bientraitance est une démarche continue d'adaptation à une situation donnée. Par essence, elle est sans fin. Elle implique une réflexion et une collaboration incessantes entre tous les acteurs d'un accompagnement, à la recherche de la meilleure réponse possible à un besoin identifié, à un moment donné.

### COMMENT PRÉVIENT-ON LA MALTRAITANCE AU SEIN DE L'EANM ? (procédure en annexe)

Au sein de l'APAJH du Tarn, une procédure interne a été mise en place afin de lutter contre la maltraitance, avec notamment une fiche d'informations relatives à un signalement judiciaire de maltraitance et un protocole détaillé. La formation des professionnels, les supervisions et les GAPP contribuent à prévenir la maltraitance en interrogeant les pratiques professionnelles.

## EXPRESSION ET PARTICIPATION :

C'est quoi la bientraitance ?

1

### LE RESPECT DE LA PERSONNE

Les professionnels doivent respecter mon passé et ma dignité. La dignité cela veut dire respecter ma personne, mon importance et mes compétences.

Les professionnels doivent :

- \* être polis ;
- \* me parler comme ils parlent avec toutes les autres personnes ;
- \* me voir comme un citoyen avant tout ;
- \* prendre en compte mon passé car mes besoins et mes envies seront différents en fonction de mon histoire.



2

### LA POSTURE : MANIÈRE D'ÊTRE ET D'AGIR

Les professionnels doivent penser à leur manière d'être avec moi. Les professionnels doivent réfléchir tout le temps à la manière d'améliorer mon accompagnement.

Par exemple au repas, au coucher ou dans mon projet de vie...

C'est aussi :

- \* la manière de me parler ;
- \* la façon de me regarder ;
- \* de respecter mes besoins et de mon rythme de vie.



3

### VALORISATION DE L'EXPRESSION DE LA PERSONNE

Je dois pouvoir :

- \* dire ce que je veux et ce que je ne veux pas ;
- \* faire des propositions, prendre des initiatives en fonction de mes préférences ;
- \* avoir le droit, parfois, de ne pas vouloir m'exprimer.



4

### LE QUESTIONNEMENT, L'ÉVALUATION ET L'AMÉLIORATION CONTINUE

Les professionnels doivent pouvoir prendre du recul sur leurs manières de travailler. Prendre du recul veut dire se poser des questions, réfléchir, en fonction de ce que je veux et de mes besoins.

Tous les professionnels de la structure doivent réfléchir ensemble.

Par exemple les directeurs, les secrétaires, les éducateurs, les maîtresses de maison... Toutes les personnes de soutien.



5

### DÉMARCHE CONTINUE D'ADAPTATION

Les professionnels doivent s'adapter chaque jour en fonction de mes envies, de mes besoins, les professionnels font la meilleure proposition possible.

Je peux accepter, refuser ou faire une autre proposition. Ce qui est bon pour moi aujourd'hui sera peut être moins bon pour moi dans le futur.







## LA VIE AFFECTIVE RELATIONNELLE ET SEXUELLE - VARS



L'OMS définit la Vie Affective Relationnelle et Sexuelle (VARS) comme faisant partie intégrante de la personnalité de tout être humain : homme, femme, enfant. C'est à la fois un besoin essentiel, une nécessité vitale aussi et un aspect de la personnalité humaine qui ne peuvent être séparés des autres aspects de la vie. La VARS est une composante essentielle de l'équilibre de tout être humain, qu'il vive en institution ou non. L'accompagnement des différentes dimensions de la VARS est complexe mais déterminant pour l'épanouissement de chaque individu. Il mérite donc d'être au centre de nos préoccupations.



La Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées a diffusé aux Directeurs des Agences Régionales de Santé, le 5 juillet 2021, la circulaire citée en objet destinée aux professionnels et directions des ESMS, visant à :

- ▶ rappeler le droit des personnes en situation de handicap à une vie affective, relationnelle, intime et sexuelle en ESMS ;
- ▶ encourager le développement de pratiques professionnelles respectueuses de la vie privée et valoriser des outils et pratiques permettant la mise en œuvre effective de ce droit en ESMS ;
- ▶ accompagner la lutte contre les violences physiques, psychologiques et sexuelles dont les personnes en situation de handicap peuvent faire l'objet en ESMS.

L'éducation affective, relationnelle et sexuelle

a pour principal objet de fournir aux personnes accueillies les possibilités de connaître et de comprendre les différentes dimensions de la VARS, dans le respect des consciences et du droit à l'intimité. Cette éducation doit en outre aider les personnes accompagnées à intégrer progressivement des attitudes de responsabilité individuelle et sociale.

L'EANM propose de développer dans des accompagnements de groupes et/ou individuels des valeurs comme : le respect, la liberté, le droit, la tolérance. La VARS concerne par exemple les aspects suivants :

- ▶ les ressentis, les émotions ;
- ▶ les modifications liées à la puberté, l'adolescence ;
- ▶ se connaître soi, se respecter et respecter l'autre ;
- ▶ développer l'estime de soi ;
- ▶ trouver sa place, s'affirmer ;
- ▶ développer l'esprit critique ;
- ▶ travailler l'ajustement et la distance relationnelle ;
- ▶ acquérir des savoir-être et savoir-faire.

L'APAJH a créé une charte « vie affective et sexuelle ». Celle-ci, disponible dans la base documentaire de l'association, a pour objectif d'accompagner les structures et professionnels de l'association dans l'accompagnement de la Vie Affective Relationnelle et Sexuelle (VARS).

# PLAN D'ACTION VIE AFFECTIVE RELATIONNELLE & SEXUELLE



## 1 OBJECTIF STRATEGIQUE

Former un binôme par pôle, personne accompagnée / professionnel, qui soit en capacité de sensibiliser et de mener une politique d'accompagnement à la VARS à l'APAJH du Tarn en autonomie

## 3 COCONSTRUCTION D'OUTILS VISUELS ET SUPPORTS PEDAGOGIQUES

Contractualisation avec les familles (contrat de séjour) et formalisation dans le PP et le PE  
Coconstruire une mallette formateur  
Flyers en FALC (#thèmes: contraception, sexualité, genre, consentement avec des adresses pour orienter) outils pédagogiques?  
(moyens contraceptifs)  
Mep Blog associatif en lien avec les psycho et les PA  
l'aliment (interviews)  
Lien avec le projet Espagne



## 2 ACQUERIR LES COMPETENCES

contact avec Intim'agir, Supervisé par Carole Alarcon et Mme Barbary, travail sur les connaissances, la posture pédagogique et les outils. Possible intervention sexologue



## 4 SOUTENIR LA CULTURE SUR LA VARS A L'APAJH DU TARN

- 4 Une réunion par trimestre en 2 temps (1h30 x2)
- sensibilisation avec la "malette"
  - développement de thèmes prédéfinis:
    - \* mise en place d'une biblio/objethèque
    - \* espace cocooning de médiation neutre
    - \* rencontre avec l'extérieur
    - \* voyages en dehors de l'institution sans les pro



En collaboration avec :





## COOPÉRATIONS ET PARTENARIATS

L'EANM a le souci de développer des partenariats pour :

- ▶ apporter des réponses dans le droit commun, selon le principe de subsidiarité ;
- ▶ apporter une réponse aux besoins de l'établissement non satisfaits notamment sur le plan médical ;
- ▶ enrichir l'offre de services de l'établissement en mettant en avant les partenaires ;
- ▶ développer l'ouverture sur l'extérieur ;
- ▶ offrir une réponse aux besoins du secteur Handicap ;
- ▶ faciliter la formation du personnel, en comptant sur la dynamique d'appui-ressources.

### CINQ PRINCIPES DE BASE À L'ACTION PARTENARIALE AU SEIN DE L'EANM



La coopération et le partenariat, bien que souvent utilisés de manière interchangeable, ont des nuances distinctes.

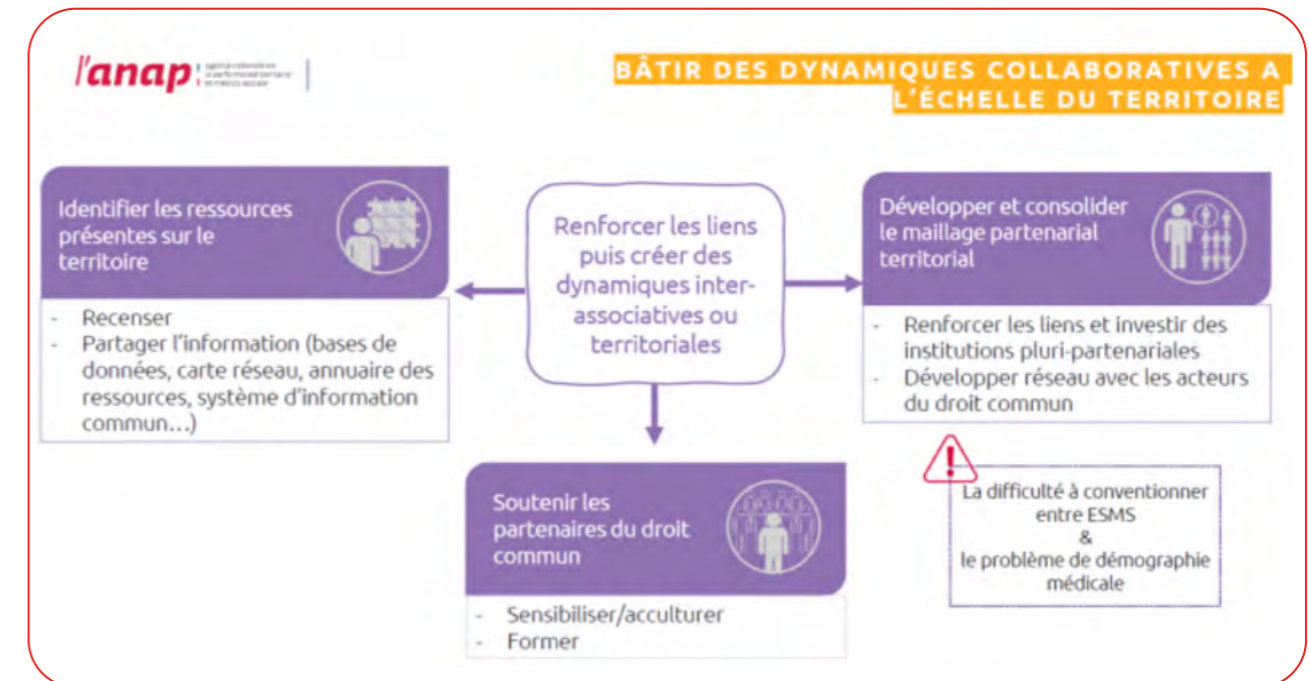
**La coopération** fait généralement référence à des organisations ou entités travaillant ensemble temporairement ou sur des projets spécifiques sans partager nécessairement un engagement à long terme ou des objectifs communs. Cela peut être motivé par des besoins ponctuels ou des avantages mutuels à court terme.

**Le partenariat** implique un engagement plus profond et à long terme entre les parties, souvent formalisé par des accords spécifiques, et vise des objectifs communs à plus long terme. Les partenariats peuvent inclure le partage de ressources, de compétences et d'efforts pour atteindre un but mutuel ou développer de nouveaux projets ensemble.

Dans notre engagement constant à fournir un accompagnement de qualité, notre établissement d'accueil non médicalisé - EANM - porte une attention particulière à l'évaluation et à la réactualisation régulière de nos modalités de coopération et de partenariats.

Cette démarche proactive nous permet de rester en phase avec les meilleures pratiques du secteur, d'optimiser les ressources disponibles et de répondre efficacement aux besoins évolutifs de ceux que nous accompagnons.

En cultivant et en renforçant nos liens avec des partenaires stratégiques, nous nous assurons de proposer un cadre de prise en charge toujours plus adapté, inclusif et bienveillant.



### UNE STRATÉGIE PARTENARIALE

Définir la stratégie partenariale permet d'être précis sur ce que l'on attend des partenaires. Elle doit se définir en équipe (directions, intervenants sociaux).

Exemples de questions à se poser :

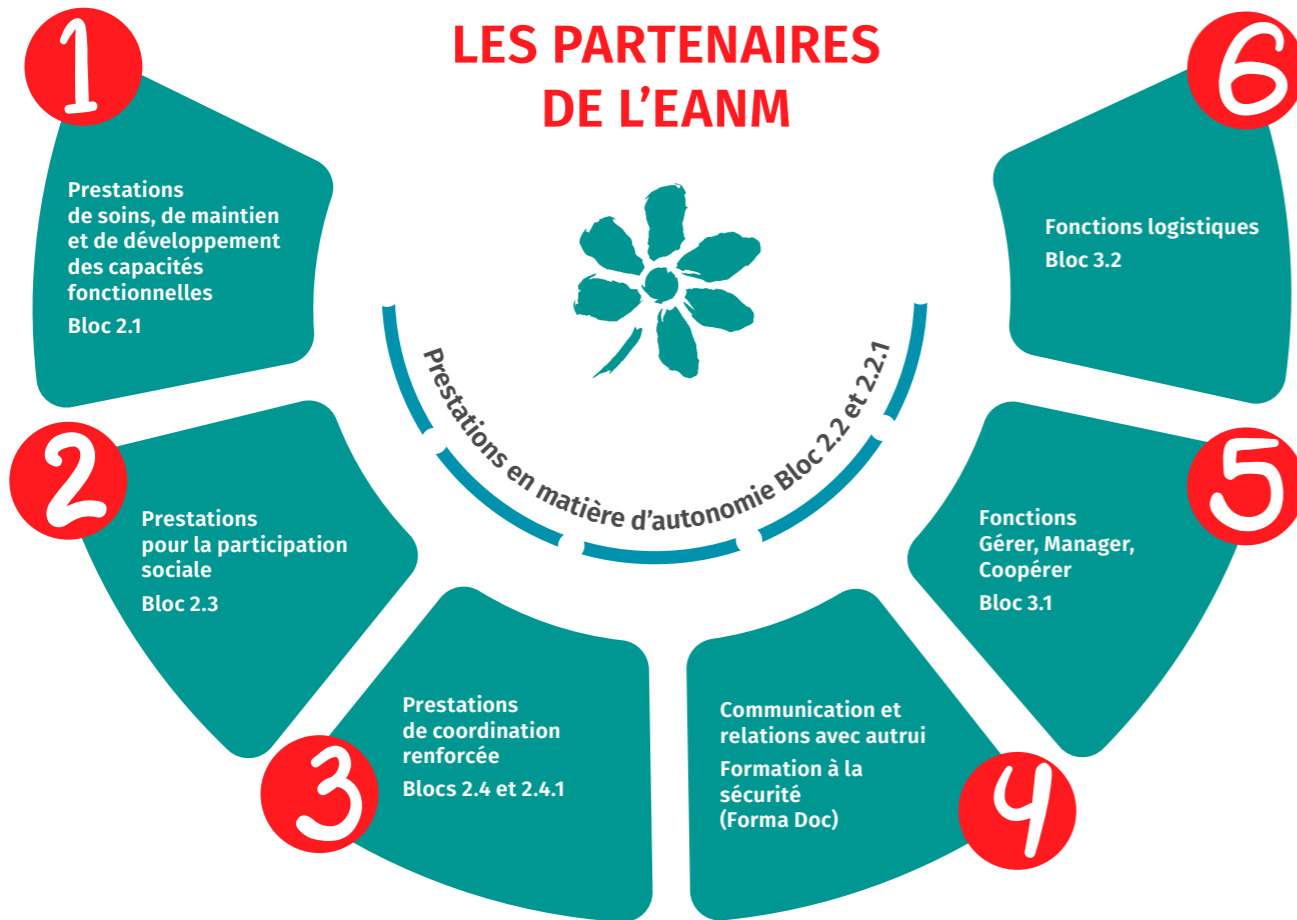
- ▶ Quel(s) partenaire(s) et pour faire quoi ?
- ▶ Que veut-on obtenir et que peut-on donner dans le partenariat ?
- ▶ Quelles ressources l'association peut-elle mettre au service des partenaires de la santé ?
- ▶ À quoi doit aboutir le partenariat ?

Il s'agit d'afficher la volonté de l'EANM d'agir sur l'amélioration de l'accompagnement des bénéficiaires et l'ouverture territoriale. La stratégie inclut la nécessité de permettre aux équipes d'avoir des temps dédiés pour la construction et la mise en œuvre du partenariat.



## COOPÉRATIONS ET PARTENARIATS

Pour mener à bien sa mission et pour répondre aux objectifs qu'il s'est fixé, l'EANM a développé et anime des partenariats et des coopérations de plusieurs natures :



Nous avons établi un partenariat avec le Centre Hospitalier Intercommunal Castres-Mazamet (CHIC) à travers une convention, définissant les objectifs communs de nos institutions. Nous contribuons également à la commission Handicap et avons formé plus de 70 référents à l'hôpital pour sensibiliser au handicap. Cette collaboration enrichissante nous permet d'assurer une prise en charge plus adaptée des personnes en situation de handicap au sein du service des urgences du CHIC, bénéficiant à toutes les parties impliquées.

**Les Partenaires soulignés** sont des partenaires ayant signé une convention avec l'EANM.

## 01. PRESTATIONS DE SOINS, DE MAINTIEN ET DE DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS FONCTIONNELLES BLOC 2.1

### \*Établissements de santé :

Le CHIC  
Convention  
Odontologie  
Convention Gynécologie  
La Fondation Bon Sauveur  
Hospitalisation à Domicile - KORIAN  
Pays d'Ovalie (HAD)  
Centre Ressources Autisme - CRA

les CMP - Psychiatrie  
SMR - Soins Médicaux et de Réadaptation  
Les laboratoires d'analyse et d'examens médicaux et imagerie  
Pharmacie : Préparation de piluliers  
Cabinet IDE  
Maisons de Santé / Cabinets médicaux  
Clinique de Bondigoux  
Clinique Claude Bernard  
IREPS

Onco-défi  
DAC 81  
CPTS départementaux  
Médecins généralistes  
Techniciens en Ventilation Non Invasive (VNI)  
Matériel dans le domaine du soin et de l'assistance

### \*Spécialistes :

Psychiatre  
ORL  
Pneumologue

Cardiologue  
Angiologue  
Neurologue  
Dentiste  
Gérontopsychiatre  
Rhumatologue  
Dermatologue  
Orthophoniste  
Audioprothésiste  
Ophtalmologue  
Kinésithérapeute  
Gynécologue  
Sage-femme  
Diététicien

Psychologues libéraux  
Oncologue  
Endocrinologue  
Diabétologue  
Tabacologue  
Addictologue  
Hématologue  
Gastro-entérologue  
Ostéopathe  
Orthésiste  
Allergologue  
Pédicure  
Podologue  
Ergothérapeute (MDA)

## 02. PRESTATIONS POUR LA PARTICIPATION SOCIALE BLOC 2.3

### \*Partenaire Social

Épicerie sociale, Centres Sociaux, Recyclerie, Emmaüs...

### \*Loisirs

Atelier Arts Déco, Comités des fêtes, Centre social  
MJC, Café-Restaurant associatif et participatif, activités diverses (couture, photographie...)

### \*Bien-être

SPA, Balnéo, Musicothérapie, Coiffeur, Équithérapie, Barbier, Esthéticienne, Socio-esthéticienne...

### \*Les commerces de proximité

Boulangers, Bar-Tabac, Boucher, Épicerie, Auto-école...

### \*Sport

Piscines, Centres équestres, club de randonnées, sport adapté, pétanque, pêche, rugby...

### \*Bénévolat

Ex : CLAE, refuges animaliers, associations caritatives (restos du cœur, croix rouge...)

### \*ESMS Partenaires

SAMSAH, SAVS, IME SESSAD, SAAD, ESAT, Réseau Arc-en-Ciel, Foyer de vie, Foyer d'hébergement, EANM, EAM, MAS, EHPAD...

### \*Arts et Culture

Théâtre, Cinéma, Concerts, Musées, Résidences artiste  
Les beaux-arts  
Médiathèque...

### \*Vacances adaptées

Courts ou longs séjours, personnalisés, avec thématiques : le Puy du Fou, Euro Disney, les

Châteaux de la Loire, Espagne, Paris..

### \*Manifestations

La nuit du handicap, Marchés de Noël, Festiv'hand, Vide-greniers, la marche des fiertés, Thé dansant...

### \*Accès aux Droits et gestion des ressources

AT 81, UDAF, EPAS  
Mandataires judiciaires indépendants, établissements bancaires...

## 03. PRESTATIONS DE COORDINATION RENFORCÉE BLOCS 2.4 ET 2.4.1

ARS \* Conseil Départemental (situation complexe) \* SAAD \* SIAD \* MDA : RAPT \* RESO PALID \* DAC 81 \* CPTS départementaux de vie.

## 04. COMMUNICATION ET RELATIONS AVEC AUTRUI

Organisme de formation en FALC / CAA \* Les Équipes Relais Handicaps Rares Occitanie

## 05. FONCTIONS GÉRER, MANAGER, COOPÉRER BLOC 3.1

CAF \* CPAM \* Mairies \* CCAS \* APRONA (CC) \* Centres de formation \* Opérateurs de Placement Spécialisé : Cap emploi, France Travail, Mission Locale, Coop Emploi \* Intervenant GAP /Supervision

## 06. FONCTIONS LOGISTIQUES BLOC 3.2

Taxis \* Ambulances \* Réseaux de transports : train, bus, navette... \* SODEXO ESAT (repas) \* Entretien des espaces verts et maintenance : ESAT \* Prestataires Papeterie \* Prestataires Produits d'entretien \* Prestataires divers : électricien, plombier...





# Partie 4

Fonctions Support  
et Démarche qualité







**NOUVEAU**  
Décret relatif au projet  
d'établissement ou  
de service des ESSMS



## LA DÉMARCHE QUALITÉ ET LE PROJET D'ÉTABLISSEMENT

- ▶ PLANIFIER
- ▶ DÉVELOPPER
- ▶ CONTRÔLER
- ▶ AJUSTER

La Démarche Qualité de l'EANM vise à :

- ▶ respecter les droits fondamentaux des personnes accompagnées ;
- ▶ améliorer la qualité des services rendus aux personnes accueillies ;
- ▶ améliorer la participation des personnes accompagnées ainsi que celle de leur famille et à développer l'ouverture de l'établissement sur son environnement.

Elle est également un moyen de valoriser le travail des professionnels, de capitaliser leur savoir-faire, et de développer la collaboration entre eux autour d'un objectif commun : la personne accompagnée au centre du dispositif. Elle consiste à harmoniser les pratiques et développer la lisibilité et la traçabilité par la création concertée de différents supports et procédures écrits.

L'enjeu pour la structure est donc de poursuivre la mise en œuvre de la démarche qualité. Le pilotage de cette démarche sera réalisé au sein de l'EANM via un COFIL Qualité régulier qui définira les axes de travail, notamment à partir du Plan d'Amélioration Continue.

Un suivi régulier des actions qualité via le COFIL PE EANM, un renforcement de la communication et de la sensibilisation des professionnels sont également des objectifs au long cours qui permettront de pérenniser la démarche.

**Ce Projet d'établissement est partie intégrante de la démarche d'amélioration continue de l'EANM et à ce titre son plan d'action 2024-2028 est ajouté au plan d'amélioration continue de la qualité.**

### ACTUALISATION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT DE L'EANM

Conformément aux Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP), le projet d'Établissement est actualisé autant que nécessaire.

L'actualisation consiste à intégrer les éléments décrivant les évolutions constatées et à revoir les projections et les objectifs d'amélioration.

Elle repose sur :

- ▶ les réunions régulières de groupes de travail de professionnels et/ou COFIL PE EANM ;
- ▶ le suivi et l'état d'avancement des fiches actions,
- ▶ l'intégration des actions correctrices issues des démarches d'évaluation ;
- ▶ les outils d'analyse et tableaux de bord.

Toutes les modifications / actualisations doivent être présentées au Conseil de Vie Sociale.

## LA GESTION DES DONNÉES PERSONNELLES ET LE RGPD

### RESPECT DE LA CONFIDENTIALITÉ

L'ensemble du personnel de l'EANM s'engage à maintenir un comportement professionnel et à conserver la discrétion et la confidentialité la plus absolue sur toutes les informations dont il pourrait avoir connaissance à l'occasion de l'exécution de ses missions. Cette obligation se prolonge même au-delà de la cessation du contrat de travail. Le personnel de l'EANM veillera à respecter les lois et règlements en vigueur. Cette même vigilance sera demandée aux personnes accueillies afin de permettre notamment le bon exercice des missions confiées à l'EANM.

### TRAITEMENT DES DONNÉES INFORMATIQUES PERSONNELLES ET ACCÈS AU DOSSIER

Les données à caractère personnel recueillies par l'EANM peuvent faire l'objet d'un traitement, dans le respect de la loi du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles.

L'EANM s'engage à ce que :

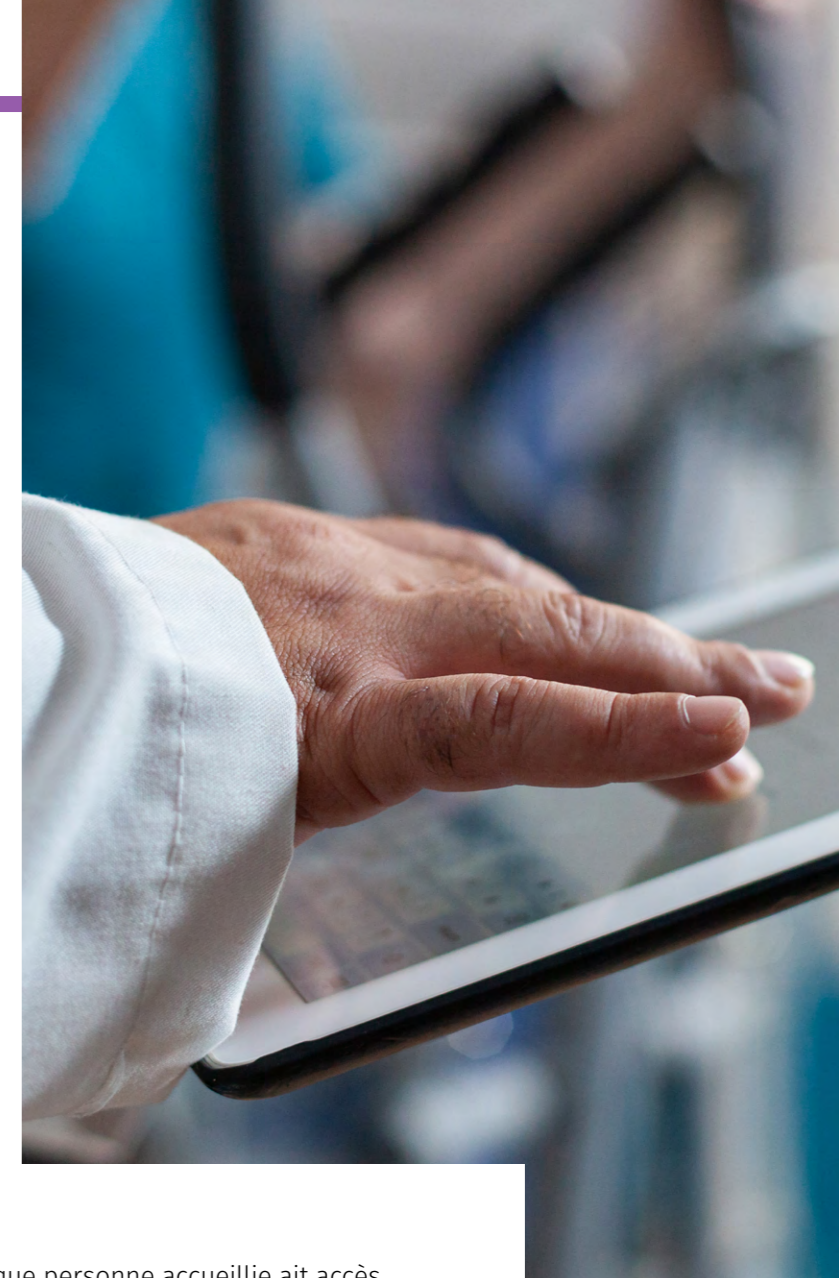
- ▶ les données ne soient collectées que pour répondre à la mission d'accueil et d'accompagnement et ne seront pas traitées ultérieurement de manière incompatible avec ces finalités. Toutefois, un traitement ultérieur de données à des fins statistiques ou historiques est considéré comme compatible avec les finalités initiales de la collecte des données, s'il est réalisé dans le respect de la loi et s'il n'est pas utilisé pour prendre des décisions à l'égard des personnes concernées ;
- ▶ les données collectées soient adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées et de leurs traitements ultérieurs ;

- ▶ chaque personne accueillie ait accès, sur demande auprès de la direction du service, à toute information la concernant. Pour cela, un dossier qui lui est propre est constitué afin de centraliser toutes les informations nécessaires.

### RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES

L'APAJH du Tarn est engagée depuis janvier 2019 dans un projet de mise en conformité avec le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et la Loi Informatique et Libertés. Une phase de travail conséquente s'est achevée en 2020 : l'inventaire des traitements de données personnelles, réalisé dans tous les établissements et services de l'association.

Cet inventaire a permis de réaliser la cartographie des activités de l'APAJH du Tarn au cours desquelles sont traitées des données personnelles. Cette cartographie permet de réaliser le registre des traitements, outil incontournable du RGPD.





## LE PROGRAMME ESSMS NUMÉRIQUE ET LE DUI : DOSSIER USAGER INFORMATISÉ

Le programme ESSMS numérique vise à généraliser l'utilisation du numérique dans les établissements et services médico-sociaux (ESSMS). Il repose principalement sur le déploiement d'un Dossier Usager Informatisé (DUI) pour chaque personne accompagnée. En parallèle de ce programme national, la participation aux groupes de travail organisés par le GIP E-santé Occitanie sur cette thématique a permis de bien identifier les enjeux et étapes essentielles de ce projet.

La participation de l'APAJH du Tarn au programme ESSMS est l'opportunité de développer un environnement cohérent avec les valeurs de l'association au travers de moyens technologiques, numériques permettant d'atteindre les usages nécessaires à la mise en place du DUI.

Au travers du programme ESSMS Numérique, l'APAJH du TARN répondra également aux enjeux suivants :

- ▶ le développement de services numériques à destination des personnes accompagnées et leurs proches dans le but d'être engagés, représentés et être acteurs de la définition et la mise en œuvre de son projet d'accompagnement et son parcours ;
- ▶ l'intégration et la conformité aux référentiels et services socles prévus par la stratégie du numérique en santé pour permettre le développement des échanges et du partage d'informations sécurisés entre les différents professionnels, internes et externes aux ESSMS, qui interviennent dans l'accompagnement et le parcours des personnes ;
- ▶ la mise en place d'outils de pilotage.

**Depuis 2024 : le DUI est opérationnel !**

L'acquisition d'une solution logicielle performante permet d'apporter des réponses concrètes aux enjeux propres au secteur du médico-social :

- ▶ plus de fluidité et de rapidité dans la prise de décision ;
- ▶ une meilleure coordination des accompagnements et des parcours des personnes accompagnées ;
- ▶ digitalisation de la relation avec les personnes accompagnées et leur famille ;
- ▶ collaboration et communication interne facilitée ;
- ▶ optimisation de la planification et du suivi de nos activités ;
- ▶ traçabilité des éléments du parcours de vie et de soins (médicaments, ...)
- ▶ automatisation de la partie répétitive de notre travail afin de nous concentrer sur les personnes que nous accompagnons.

**La personne accompagnée a accès au DUI.**



## LA GESTION DES RISQUES

### LA GESTION DES RISQUES

Le risque fait partie de toute activité humaine. Il peut être défini comme « l'effet de l'incertitude sur l'atteinte des objectifs » (norme ISO 31 000 : management du risque).

Depuis plusieurs années et en cohérence avec les évolutions réglementaires, les structures sanitaires et médico-sociales ont obligation de déclarer et traiter les événements indésirables (EI) et les événements indésirables graves (EIG).

La déclaration puis le traitement d'un événement indésirable est nécessaire pour comprendre ce qu'il s'est passé, agir sur ce qui dysfonctionne et éviter une répétition de cet événement. Il s'agit de la partie curative (agir sur les conséquences d'un événement indésirable) et corrective (agir sur les causes d'un événement indésirable) de la démarche de gestion des risques.

### C'est l'objet de la procédure de déclaration et de traitement des événements indésirables en place au sein de l'EANM.

Cette démarche de gestion des risques inclut également un volet préventif, c'est-à-dire, une identification des risques en amont de leur occurrence. L'intérêt principal de la démarche d'évaluation des risques est de trouver un bon équilibre entre la prévention et le traitement des événements indésirables.

À destination des personnes accompagnées, cette approche doit permettre de garantir à chacun un environnement sécurisé garantissant sa santé physique, psychique et son épanouissement moral et social. Pour le professionnel, c'est une démarche permettant de contribuer à sécuriser l'environnement de la personne accompagnée et son propre environnement de travail.





## LE NOUVEAU RÉFÉRENTIEL DE LA HAS

### UN RÉFÉRENTIEL CENTRÉ SUR LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE CONSTRUIT AUTOUR DE 9 THÉMATIQUES

- \* la bientraitance et l'éthique ;
- \* les droits de la personne accompagnée ;
- \* l'expression et la participation de la personne ;
- \* la co-construction et la personnalisation de son projet d'accompagnement ;
- \* l'accompagnement à l'autonomie ;
- \* l'accompagnement à la santé ;
- \* la continuité et la fluidité des parcours des personnes ;
- \* la politique ressources humaines ;
- \* la démarche qualité et gestion des risques.

### DÉCOUVRIR

le référentiel du nouveau dispositif (2022), socle de l'évaluation



### L'ÉVALUATION HAS : LE NOUVEAU RÉFÉRENTIEL

La démarche d'évaluation constitue un levier de mobilisation des professionnels, dans une dynamique d'amélioration continue de la qualité des accompagnements délivrés aux personnes accueillies.

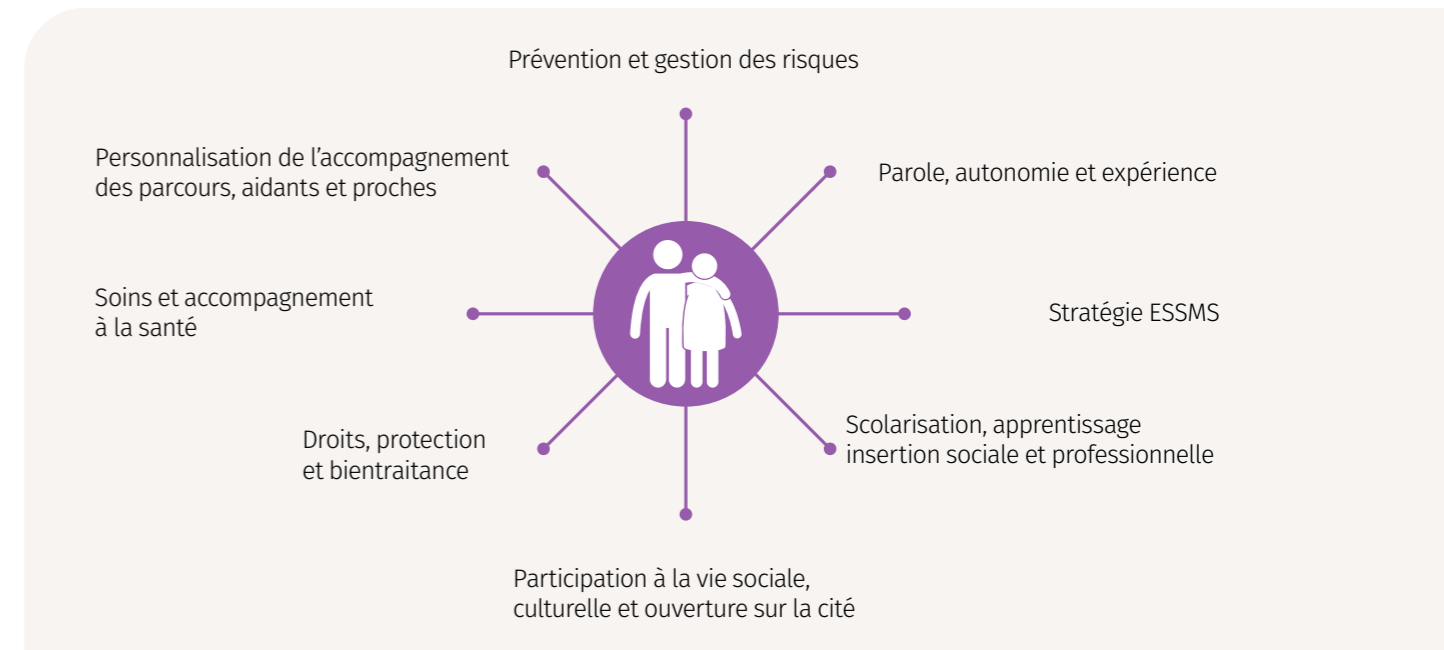
Le référentiel du nouveau dispositif (2022) constitue le socle de l'évaluation. Il répertorie les exigences à satisfaire par l'ESSMS et les éléments nécessaires à leur évaluation afin d'en faciliter l'appropriation tant par :

- ▶ les ESSMS, leurs professionnels, les personnes accompagnées et leurs représentants. Ils pourront s'appuyer sur le référentiel pour réaliser leurs auto-évaluations de manière autonome et s'en servir comme outil de pilotage de leur démarche d'amélioration continue de la qualité ;
- ▶ les organismes autorisés à réaliser des évaluations en ESSMS, qui l'utiliseront comme outil de référence dans la conduite de la visite d'évaluation.

Elle a fait l'objet d'une élaboration concertée et d'une construction partagée entre la HAS, les professionnels du secteur social et médico-social, les personnes accompagnées ou leurs représentants.

### 4 VALEURS PRIORITAIRES pour le référentiel national commun :

- 1 Le pouvoir d'agir de la personne
- 2 Le respect des droits fondamentaux
- 3 L'approche inclusive des accompagnements
- 4 La réflexion éthique des professionnels



### LE PLAN BLEU

En réponse aux récentes évolutions réglementaires, nous sommes actuellement en phase d'élaboration de notre plan bleu, qui sera intégré dans le projet d'établissement conformément aux dispositions de l'arrêté du 12 février 2024, couvrant ainsi les exigences spécifiques pour les établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) pour enfants et adolescents en situation de handicap, les ESSMS pour personnes adultes en situation de handicap et les ESSMS expérimentaux.

Les 3 objectifs du Plan Bleu sont :

- ✓ prévoir les risques encourus dans un ESSMS ou un EHPAD ;
- ✓ minimiser les dommages si les situations envisagées se produisent ;
- ✓ assurer la continuité et la qualité de service de l'ESSMS, quelles que soient les circonstances.





## CSE, DIALOGUE SOCIAL, SÉCURITÉ ET QVCT



### LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS ET LE DIALOGUE SOCIAL

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 impose la mise en place d'un CSE.

En 2023, l'association a installé un CSE unique qui couvre l'ensemble des salariés et des activités de l'APAJH du Tarn, ce qui permet une approche globale des questions relatives à la formation professionnelle, aux budgets, aux investissements, à la mutuelle, à la politique sociale de l'association...

Au sein du CSE il existe une commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) qui fait un point régulier sur les accidents du travail et maladies professionnelles, met en place des commissions d'enquête quand cela s'avère nécessaire, contribue à la mise en place d'une culture de la prévention.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le CSE doit désigner, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, quelle que soit la taille de l'entreprise, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Les principales missions du CSE sont les suivantes :

- ▶ assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'établissement, à l'organisation du travail, et à la formation professionnelle ;
- ▶ contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'établissement ;
- ▶ information et consultation sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement.

### LA PRÉVENTION DE L'EXPOSITION AUX RISQUES PROFESSIONNELS ET L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

L'APAJH du Tarn et les représentants du personnel, attachés à la préservation de la santé et de la sécurité des salariés, ont sans cesse favorisé la mise en œuvre d'actions de prévention dans ces domaines où la collectivité de travail doit être placée au cœur de la réflexion.

L'association a mis en place :

- ▶ une cellule de lutte contre le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- ▶ une démarche qualité de vie au travail avec installation de COFIL et d'un comité stratégique ;
- ▶ un baromètre Qualité de Vie au Travail ;
- ▶ des actions ciblées : audit institutionnel et enquêtes risques psychosociaux ;
- ▶ actualisation des DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels ;
- ▶ un état des accidents de travail / maladie professionnelle sur les trois dernières années (RPS/RMS/Phénomènes Violents/ Évènements traumatisants) ;
- ▶ des FEI : Fiches Évènements Indésirables dans chacun des établissements, services, dispositif ;
- ▶ une formation en management de la prévention en direction des cadres.

Un accord de méthode relatif à la prévention de l'exposition aux risques professionnels et à l'amélioration de la Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) a été signé le 2 mai 2022, par Monsieur Cadaux, agissant en qualité de président et les délégations suivantes : CGT/UNSA.

## LA FORMATION AU SEIN DE L'EANM

Depuis plusieurs années le déploiement de formations collectives et individuelles prenant en compte l'évolution dans les méthodes d'accompagnement des personnes, est mis en œuvre.

La technicité nécessaire pour de telles approches comme :

- ▶ **L'Autodétermination ;**
- ▶ **la Bienveillance ;**
- ▶ **la Communication alternative augmentée (CAA) ;**
- ▶ **la Pair-aidance ;**
- ▶ **L'Évolution des publics restent la priorité du plan de développement de compétences associatif.**

Ainsi, tous les ans, une grande majorité des professionnels de l'EANM suivra, à minima, une action de formation, voire même plusieurs.

Ces actions sont rendues possibles par la contribution de l'employeur à la formation continue, mais également par l'obtention de CNR (Crédit Non Reconductible) alloués par l'autorité de contrôle.

Les formations visent l'amélioration de la qualité du service rendu par le développement de compétences individuelles et collectives des professionnels à une meilleure prise en compte des besoins et des attentes exprimées par les personnes, leur famille et leur entourage. Ces actions de formation se concrétisent dans l'élaboration des projets personnalisés, qui doivent être régulièrement réévalués avec les personnes pour s'adapter aux évolutions.

L'autodétermination est au centre de nos ambitions d'évolution, c'est pourquoi nous proposons à tous les professionnels engagés sur ce chemin de se rejoindre : les ambassadeurs autodétermination partis se former au Québec, les facilitateurs de projet et de parcours de vie positionnés sur les dispositifs d'appui à l'autodétermination et tous ceux qui agissent au quotidien en ce sens.

### ACCUEIL DES STAGIAIRES

L'EANM est reconnu comme site qualifiant et accueille des stagiaires sur tous les métiers du médico-social.



## LA FORMATION À L'APAJH C'EST...

« La formation des professionnels doit être continue. Elle s'inscrit dans une volonté d'amélioration permanente de la qualité d'accompagnement des personnes.

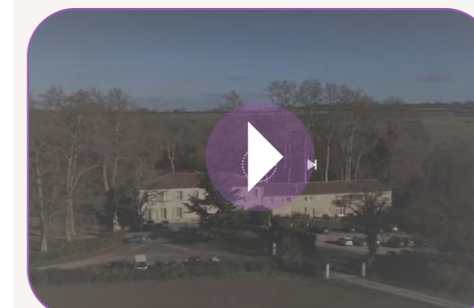
Se former permet de faire un pas de côté, de travailler en harmonie et d'avoir un langage commun.

Se former, c'est trouver le sens de son action, c'est pouvoir analyser les pratiques professionnelles avec un cadre de référence partagé.

La formation contribue à la cohésion des équipes : la cohésion, c'est un sentiment partagé, c'est se dire - j'appartiens à quelque chose - ».



### DÉCOUVRIR le livret d'accueil de l'IME (vidéo)







# Partie 5

## Plan d'actions





# Des actions concrètes face aux cinq constats de terrain

## CPOM ?

Un CPOM (Contrat Pluri-Annuel d'Objectifs et de Moyens) est un contrat entre des services d'accompagnement et l'État. Il aide à organiser les accompagnements pour les personnes et dure plusieurs années. Ce contrat dit ce que les services vont faire et comment ils vont utiliser l'argent de l'État. C'est pour que les accompagnements soient de bonne qualité.

• Dans le cadre du CPOM co-construit avec les autorités de contrôle et de tarification de l'État (Conseil Départemental du Tarn), des fiches-actions ont été élaborées au sein de l'APAJH 81, en réponse à des constats de terrain et en lien avec les évolutions des politiques sociales.



## OBJECTIFS / ACTIONS DU CPOM

### OBJECTIF STRATÉGIQUE N°1 Améliorer l'accès aux soins des personnes en situation de handicap

#### OBJECTIF OPÉRATIONNEL N°1

Adapter les actions de prévention et de dépistage aux caractéristiques des personnes accompagnées pour les aider à gérer au mieux leur santé

- ▶ Action 1 : Mener, poursuivre et développer des actions préventives spécifiques auprès des publics en situation de handicap.

#### OBJECTIF OPÉRATIONNEL N°2 Poursuivre le partenariat pour des prises en charge adaptées et améliorer les conditions d'accès aux soins hospitaliers

- ▶ Action 1 : Poursuivre le travail mené avec l'hôpital.
- ▶ Action 2 : Conventionner avec les réseaux soins palliatifs, avec l'Hospitalisation à Domicile (HAD).

Les établissements et services de l'APAJH du Tarn, sur la base des objectifs établis par le CPOM, ont établis des fiches-actions internes.

Vous trouverez les fiches-actions de l'EANM dans la partie 5 de ce document.

### OBJECTIF STRATÉGIQUE N°2 Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap

#### OBJECTIF OPÉRATIONNEL N°1

Garantir les droits des personnes accompagnées

- ▶ Action 1 : Réactualiser des documents relatifs aux droits des personnes accompagnées.

#### OBJECTIF OPÉRATIONNEL N°2 Développer les alternatives à l'hébergement permanent et transformation de l'offre d'accueil

- ▶ Action 1 : Mise en place d'un EANM 84 places dont 3 en Accueil temporaire.
- ▶ Action 2 : Développer l'habitat choisi.
- ▶ Action 3 : Développer l'activité de son Accueil de Jour (AJ) en le gérant en file active.

#### OBJECTIF OPÉRATIONNEL N°3

Développer l'offre de services

- ▶ Action 1 : Faire évoluer l'agrément du SAVS pour une meilleure réponse aux besoins des personnes accompagnées.
- ▶ Action 2 : Assurer un fonctionnement en plateforme de service entre le SAVS et le SAMSAH.
- ▶ Action 3 : Ouvrir le SAVS au-delà des travailleurs d'ESAT.
- ▶ Action 4 : Mettre en place une gestion du SAVS en file active.
- ▶ Action 5 : Participer à la réflexion générale du CD 81 relative à l'harmonisation des SAVS sur le territoire.

### OBJECTIF STRATÉGIQUE N°3 Promouvoir des dispositifs d'accompagnement coordonnés aux étapes charnières du parcours de vie des personnes en situation de handicap

#### OBJECTIF OPÉRATIONNEL N°1

Promouvoir / Participer à la mise en œuvre de la démarche RAPT (Réponse Accompagnée Pour Tous) et faciliter les échanges entre les familles et les professionnels dans le parcours de vie

- ▶ Action 1 : Participer à la modularité des réponses et à la prise en charge des situations critiques.
- ▶ Action 2 : S'appropriier le Système Informatique (SI) suivi des orientations « VIA TRAJECTOIRE ».
- ▶ Action 3 : Assurer un fonctionnement en plateforme EANM sur plusieurs sites pour répondre aux besoins d'habitat et de vie sociale des personnes.

#### OBJECTIF OPÉRATIONNEL N°2

Promouvoir le soutien aux familles et aux aidants

- ▶ Action 1 : Identifier des places, des périodes (hospitalisations longues, vacances, WE) pouvant être utilisées pour du répit.
- ▶ Action 2 : Mener une réflexion partenariale avec les structures d'aide à domicile.

### OBJECTIF STRATÉGIQUE N°4 Améliorer l'efficience et le pilotage interne

#### OBJECTIF OPÉRATIONNEL N°1

Améliorer la gestion des Ressources Humaines et développer une démarche qualité en faveur des professionnels (Prévenir l'absentéisme - Être attractif pour fidéliser les professionnels - Concilier vie professionnelle et vie au travail)

- ▶ Action 1 : Mise en place d'une politique de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), d'une démarche de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) et de prévention des risques professionnels, formation et qualification des professionnels, développement des compétences.

#### OBJECTIF OPÉRATIONNEL N°2

Poursuivre le développement du système d'information

- ▶ Action 1 : Renouvellement et développement du Système informatique - outils logiciels.



## FICHES ACTIONS ET PLAN D' ACTIONS GLOBAL

Le projet d'établissement de l'EANM fait partie intégrante de la démarche d'amélioration continue de l'EANM et à ce titre son plan d'action 2024-2028 est ajouté au plan d'amélioration continue de la qualité.

Les fiches-actions ont été construites en lien direct avec les fiches-actions du CPOM et viennent soutenir les actions prévues dans le cadre de ce contrat conclu entre le Conseil Départemental et l'APAJH du TARN.

La création de l'Établissement d'Accueil Non Médicalisé de l'APAJH du TARN date de janvier 2024.

Les Comités de Pilotage du Projet d'Établissement ont permis de dégager des objectifs généraux et des actions globales que vous retrouverez dans les fiches-actions.

Il appartient au groupe de travail en charge du suivi des fiches-actions d'établir, en lien avec l'organisation interne :

- Les moyens nécessaires à la mise en œuvre de ces actions ;
- Le rétro-planning ;
- Les modalités de suivi ;
- Les modalités d'évaluation.

Numéro de la Fiche-Action	Objectifs stratégiques	Responsable de la mise en œuvre opérationnelle	Responsable du suivi des objectifs
1	Vous permettre de créer vos accompagnements au quotidien		
2	Harmoniser le pilotage coordonné et transversal de l'EANM	Les Chefs de Service EANM sites de Castres, Réalmont et de Mirandol-Bourgnounac	Le Directeur du Pôle Habitat et Vie Sociale
3	Faciliter et développer votre implication dans votre parcours de vie et de santé		

# EANM : Votre accompagnement

## EN LIEN AVEC LES OBJECTIFS DU CPOM

Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap	Garantir les droits des usagers
	Développer les alternatives à l'hébergement permanent et transformation de l'offre d'accueil
Promouvoir des dispositifs d'accompagnement coordonnés aux étapes charnières du parcours de vie, des personnes en situation de handicap	Développer l'offre de service
	Promouvoir et participer à la mise en œuvre de la démarche Réponse Accompagnée Pour Tous et faciliter les échanges entre les familles et les professionnels dans le parcours de vie
	Promouvoir le soutien aux familles et aux aidants

## VOUS PERMETTRE DE CRÉER VOS ACCOMPAGNEMENTS AU QUOTIDIEN



**VOUS ACCOMPAGNER DANS VOTRE PLACE D'ADULTE**



**CRÉER VOS ACCOMPAGNEMENTS PERSONNALISÉS**



**SOUTENIR VOS AIDANTS, LES MEMBRES DE VOTRE FAMILLE**



**METTRE EN PLACE DES PARTENARIATS**



**GARANTIR VOS DROITS**

- 01.** Éviter de parler de vous sans vous car vos décisions vous appartiennent  
Médiatiser vos choix d'accompagnement avec les différentes parties prenantes
- 02.** En nous appuyant sur vos capacités et leur développement  
En adaptant nos accompagnements  
En vous donnant accès à un maximum d'informations afin de vous permettre de faire des choix  
En utilisant le projet personnalisé comme un support d'accompagnement non limitant, ouvert, clair et accessible
- 03.** Pouvoir identifier des lieux d'accueil pour des périodes de « penser à vous »  
Mettre en place des temps de rencontre et d'échange  
Inclure les familles aux formations « autodétermination »
- 04.** En réponse à vos besoins d'accompagnement
- 05.** Vous accompagner à connaître vos droits  
Vous accompagner à faire valoir vos droits  
Réactualiser des documents relatifs aux droits des personnes accompagnées



# EANM : Pilotage coordonné et transversal

## EN LIEN AVEC LES OBJECTIFS DU CPOM

Améliorer l'efficience et le pilotage interne	Améliorer la gestion des ressources humaines et développer une démarche qualité en faveur des professionnels (prévenir l'absentéisme, être attractif pour fidéliser des Professionnels concilier vie professionnelle et vie au travail)
	Poursuivre le développement du système d'information

## HARMONISER LE PILOTAGE COORDONNÉ ET TRANSVERSAL DE L'EANM

 **MUTUALISER**

### 01.

Des compétences / Des projets / Des actions  
Des accompagnements au parcours de vie, notamment dans le cadre du répit

 **METTRE EN PLACE DES INSTANCES COMMUNES EANM**

### 02.

Des Groupes d'Analyse des Pratiques  
Un CVS commun  
Un COFIL qualité commun  
Des instances de pilotage transversal

 **ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT DES PRATIQUES**

### 03.

En formant les professionnels : à l'utilisation des outils numériques, à l'autodétermination, à l'accompagnement à la vie affective, relationnelle et sexuelle (VARs), à la Bienveillance ; Formation transversale aux différents moyens de communication alternative adaptée (CAA) ; Formation Ethique ; Formation à la Pair-Aidance

 **HOMOGÉNÉISER LES OUTILS INFORMATIQUES**

### 04.

S'approprier le système informatique  
Être en capacité de réaliser le suivi des orientations avec «via trajectoire»  
Procédure et trame des documents  
Projet personnalisé


 **HOMOGÉNÉISER LES DOCUMENTS**

# EANM : Le Parcours de Santé

## EN LIEN AVEC LES OBJECTIFS DU CPOM

Améliorer l'accès aux soins des personnes en situation de handicap	Adapter les actions de prévention et de dépistage, aux caractéristiques des personnes accompagnées pour les aider à gérer au mieux leur santé
	Poursuivre le partenariat pour des prises en charge adaptées et améliorer les conditions d'accès aux soins hospitaliers

## FACILITER ET DÉVELOPPER VOTRE IMPLICATION DANS VOTRE PARCOURS DE VIE ET DE SANTÉ

 **ADAPTER LES ACTIONS DE PRÉVENTION ET DE DÉPISTAGE AUX CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES POUR LES AIDER À GÉRER AU MIEUX LEUR SANTÉ**


### 01.

Mise en place des actions de prévention : sur la santé bucco-dentaire et de dépistage gynécologique et de dépistage ophtalmique en nutrition et santé  
En addictologie  
Mise en place des dépistages des maladies graves (cancers...)  
Mise en place d'action d'accompagnement à la vie affective, relationnelle et sexuelle (VARs)  
Promotion d'activité physique et sportive adaptée

 **ACCOMPAGNER L'ACCÈS AU DOSSIER DE SANTÉ DÉMATÉRIALISÉ AFIN DE FACILITER VOTRE PARCOURS DE SOINS**

### 02.

Former les professionnels à l'utilisation des services socles : INS, DNP et messagerie sécurisée de santé  
Mettre en place IMAGO DUI (Dossier Usager Informatisé)  
Former les personnes accompagnées à l'utilisation de ces services et outils : accès au dossier

 **POURSUIVRE LE PARTENARIAT POUR DES PRISES EN CHARGE ADAPTÉES ET AMÉLIORER LES CONDITIONS D'ACCÈS AUX SOINS DE PROXIMITÉ**

### 03.

Développer le partenariat avec le secteur psychiatrique  
Conventionner avec les services et les réseaux de soins palliatifs et avec l'HAD  
Mettre en œuvre des actions pour développer et rendre accessible les suivis psychologiques en libéral



# Partie 6

## Annexes

### L'accompagnement

La charte des droits et libertés de la personne accueillie  
La personne de confiance  
La procédure de gestion et de signalement des situations de maltraitance  
Les temps institutionnels de l'EANM

### La nomenclature SERAFIN-PH

Les prestations internes Serafin PH  
Les prestations externes Serafin PH

### Bibliographie





# CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE ACCUEILLIE

parue dans l'annexe à l'arrêté du 8 septembre 2003 et mentionnée à l'article L 311- 4 du code de l'action sociale et des familles

**1**

Je suis accompagné comme je suis avec mes différences

**EPDSAE**

**2**

Je suis accompagné selon mes besoins

Mes besoins sont écrits dans mon **Projet Personnalisé**

**3**

J'ai le droit de comprendre les informations sur

- mon établissement
- mon accompagnement
- mes droits
- les endroits où je donne mon avis

**4**

Dans le respect de la loi et selon mes besoins, je peux choisir entre différents accompagnements

J'ai le droit de comprendre et donner mon accord sur mon accompagnement

J'ai le droit de participer avec de l'aide

- au projet d'accueil
- à mon projet personnalisé

Si je ne peux pas dire mes choix, Je peux demander de l'aide à :

- ma famille
- mon tuteur
- une personne de confiance que je choisis

**5**

J'ai le droit de

- changer d'avis
- demander le changement de mes aides

Je dois faire la demande par écrit

Ma demande doit respecter la loi

**6**

J'ai le droit de garder un lien avec ma famille par exemple

- par téléphone
- avec des visites

Ma famille peut participer

- à mon projet
- à mon avenir

Parfois, un juge peut limiter les contacts avec ma famille

**7**

J'ai le droit

- au secret de mes informations personnelles
- d'être protégé par exemple
- avoir un logement propre
- manger à ma faim
- être soigné

**8**

J'ai le droit de me déplacer librement par exemple

- aller dans ma famille
- faire des loisirs à l'extérieur
- recevoir de la visite

J'ai le droit d'avoir des objets personnels

À 18 ans, sauf si un juge dit non je peux gérer seul mes affaires par exemple si j'ai

- de l'argent
- ou un logement

**9**

Avec mon accord, j'ai le droit d'être soutenu dans mes projets

- par les professionnels
- par ma famille
- par mon tuteur

Je suis soutenu aussi dans les moments difficiles de ma vie

**10**

J'ai le droit d'être aidé par l'établissement pour connaître

- mes droits
- mes devoirs
- mes libertés

**11**

J'ai le droit d'avoir une religion

J'ai le droit de ne pas avoir de religion

Je respecte les idées de chacun

Ma religion ne dérange pas la vie de l'établissement

**12**

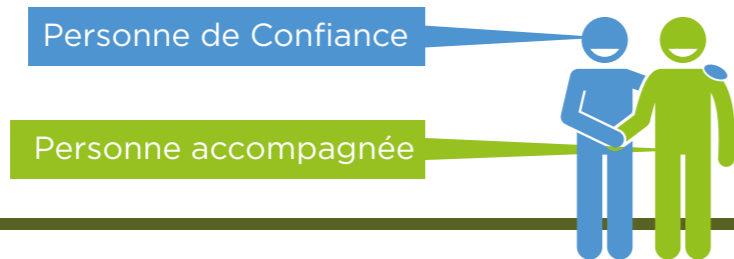
J'ai le droit

- de rester moi-même
- d'être respecté
- d'avoir mon intimité

Cette charte a été transcrite, suivant la méthode FALC par des représentants des personnes accompagnées par les différents établissements et des professionnels de l'EPDSAE.  
 Merci à Ingrid.C - Brigitte.C - Denis.S - Florence.D - Philippe.M - Amina.B - Bruno.D - Coumba.C - Valérie.C - Sophie.V - Amel.A - Morganne.S - Sofia.E - Lara.F - Alison.L - Roumaïssa.H - Marie.B - Mado.M - Melissa.D - Christel.S - Marine.F - Marie.V - Phanuel.A - Maximilien.F - Fate.A - Timothé.D - Anissa.E - Mélia.L - Maelys.P - Rose Anastasia.R - Sébastien.Q - Patrick.F - Carine.E - Cécile.L - Marjorie.B - Abdessamad.K - Lorie.C - Priscilla.C - Jean-François.C - Romain.M - Aurélie.M - Johanna.F - Bastien.D - Jeanine.E - Oussama.B - Zia.P - Valérie.T - Muriel.C - Jordan.P - Dylan.W - Evelyne.M - Daniel.G - Gérard.B - Jean-François.M - Franck.B - Fabienne.D - Michel.L - Alissa.P - Guillaume.Q - Matyss.G - Gabriel.S - Saniyya.L - Sylvie.T - Gael.T - Dominique.C - Emilie.M - Melissa.V I - Zoé S.B. Illustrations à partir des dessins originaux de Matyss G, Saniya L et Bastien D.

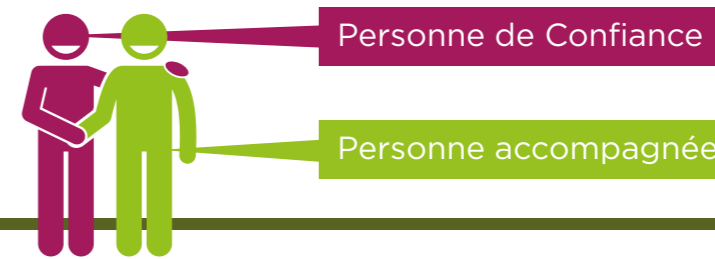


## LA PERSONNE DE CONFIANCE




### PERSONNE DE CONFIANCE

Champ de la santé  
Champ du social et du médico-social



La désignation d'une personne de confiance est un droit, mais ce n'est pas une obligation !

	<b>Personne de confiance Santé</b>	<b>Personne de confiance social et médico-social</b>
<p><b>Quel est son rôle ?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Si la personne peut exprimer sa volonté : la PC peut l'<b>accompagner et assister aux entretiens médicaux.</b></li> <li>➔ Si la personne ne peut pas exprimer sa volonté : la PC a une <b>mission de référent</b> auprès de l'équipe médicale. Elle est le <b>porte-parole</b>. Elle n'exprime pas ses souhaits, mais ceux de la personne qui l'a désignée.</li> </ul> <p>La PC sera consultée en priorité, son témoignage l'emporte sur ceux des autres : familles, proches, ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>En bref</b> les missions de la PC en santé :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- accompagner la personne dans ses démarches et ses entretiens médicaux</li> <li>- rendre compte de la volonté de la personne lorsqu'elle ne peut pas l'exprimer, ou recevoir l'information nécessaire à la prise de décision.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ La PC a une mission d'<b>aide et de conseil</b>. Elle accompagne la personne pour prendre ses décisions, et l'aide à comprendre ses droits. Son intervention est liée à la volonté de la personne en situation de handicap.</li> </ul> <p>Quand le consentement de la personne accompagnée est recherché, l'équipe peut lui rappeler qu'elle peut solliciter l'aide de sa PC.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>En bref</b> les missions de la PC dans le secteur social et médico-social :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- être présente lors de la conclusion du contrat de séjour</li> <li>- accompagner dans les démarches liées à la prise en charge</li> <li>- assister aux entretiens médicaux pour aider dans la prise de décision</li> <li>- aider à comprendre les droits</li> </ul> </li> </ul>



## PROCÉDURE DE GESTION ET DE SIGNALEMENT DES SITUATIONS DE MALTRAITANCE

**OBJET** \* Cette procédure a pour objet de définir la gestion et le signalement des situations de maltraitance, en vue de protéger les usagers.

**DOMAINE D'APPLICATION** \* Cette procédure est applicable par l'ensemble des professionnels de l'APAJH du Tarn.

**RESPONSABILITÉS** \* Tout usager ou professionnel qui suspecte ou a observé une situation de maltraitance, a le devoir de le signifier auprès de la Direction ou de la Direction Générale si nécessaire...

Le Directeur est le garant du suivi des différentes actions décrites dans cette procédure, à savoir : analyse de la situation, mise en place des mesures de protection auprès de la personne concernée, signalement auprès des autorités judiciaires et de tarification, mise en place de mesures disciplinaires le cas échéant, information...

C'est quoi la maltraitance ?

### DÉFINITION DE LA MALTRAITANCE

La maltraitance est définie par le conseil de l'Europe en 1987 comme une violence se caractérisant par : « tout acte ou omission commis par une personne, s'il porte atteinte à la vie, à l'intégrité corporelle ou psychique ou à la liberté d'une autre personne, ou compromet gravement le développement de sa personnalité et/ou nuit à sa sécurité financière ».

Cette définition est complétée par une typologie des actes de maltraitance :



▶ violences physiques : par exemple coups, brûlures, ligotages, soins brusques sans information ou préparation, non satisfaction des demandes pour des besoins physiologiques, violences sexuelles, meurtres (dont euthanasie)...



▶ violences psychiques ou morales : par exemple langage irrespectueux ou dévalorisant, absence de considération, chantage, menace, abus d'autorité, intimidation, comportement d'infantilisation, non respect de l'intimité, injonctions paradoxales...



▶ violences matérielles et financières : par exemple vols, exigence de pourboires, escroqueries diverses, locaux inadaptés...

### RÉFÉRENCES

Circulaire DGAS n°2001-306 du 3 juillet 2001 relative à la prévention de violences et maltraitements notamment sexuelles dans les institutions sociales et médico-sociales accueillant des mineurs et des personnes vulnérables.

▶ Article 221 à 222-16, 226-14, 434-1, 434-3 du Code Pénal et 40 du Code de la Procédure Pénale

▶ Circulaire n°DGCS/SD2A/2014/58 du 20 février 2014 relative au renforcement de la lutte contre la maltraitance

▶ Loi du 02 janvier 2002, Charte des droits et libertés de la personne accueillie

▶ Recommandations de bonnes pratiques ANESM : Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance, Mission du responsable de service et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance à domicile, La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre.



ANNEXES  
A-105-2 EN 04 Fiche de signalement aux autorités de contrôle

A-105-2 MO 03 Signalement des événements indésirables aux autorités de contrôle décret relatif au projet d'établissement ou de service des ESSMS



▶ violences médicales ou médicamenteuses : par exemple défaut de soins de base, non information sur les traitements ou les soins, abus de traitements sédatifs ou neuroleptiques, défaut de soins de rééducation, non prise en compte de la douleur...



▶ négligences actives : toutes formes de délaissement, d'abandon, de manquements pratiqués avec la conscience de nuire ;



▶ négligences passives : négligences relevant de l'ignorance, de l'inattention de l'entourage ;



▶ privations ou violations de droits : par exemple limitation de la liberté de la personne, privation de l'exercice des droits civiques, d'une pratique religieuse...

Plusieurs critères de maltraitance peuvent être retenus :

- ▶ La maltraitance familiale ou institutionnelle : la maltraitance familiale correspond aux actes de maltraitance qui ont lieu au sein du cercle familial, par des proches de la personne. En ce qui concerne la maltraitance institutionnelle, est définie par les actes de maltraitance qui ont lieu au cours de la vie en établissement.
- ▶ La maltraitance par abus et/ou négligences : un abus est un acte commis volontairement. Une négligence est un acte passif, une omission.

On parle donc de maltraitance à l'égard d'un usager par : un professionnel, la famille, le représentant légal.

Les violences à l'égard d'un usager ou d'un professionnel par un usager sont gérées dans le cadre de l'accompagnement via le dossier de la personne accompagnée et/ou via la procédure d'un événement indésirable.

Les violences à l'égard d'un professionnel par un autre professionnel sont gérées dans le cadre des procédures RH.

La maltraitance se caractérise dans des contextes particuliers dans lesquels il y existe :

- 1 une dissymétrie entre la victime et l'auteur : une personne plus vulnérable face à une autre moins vulnérable ;
- 2 un rapport de dépendance de la victime à l'égard de l'auteur ;
- 3 un abus de pouvoir du fait de la vulnérabilité de la victime ;
- 4 une répétition des actes de maltraitance, même considérés comme « petits ». C'est alors ce qu'on appelle la « maltraitance ordinaire », à laquelle on ne prête plus attention.



# PROCÉDURE DE GESTION ET DE SIGNALEMENT DES SITUATIONS DE MALTRAITANCE

**ÉVÉNEMENT : SITUATION DE MALTRAITANCE**



## 01. INFORMATION À LA DIRECTION

La situation de maltraitance est décrite oralement ou par écrit à la Direction / Direction Générale.

## 02. ANALYSE DE LA SITUATION

La situation est analysée (avec l'organisation au préalable d'entretiens si nécessaire avec les témoins, l'agresseur présumé...) avec la cellule d'analyse interne pluridisciplinaire dont la composition varie selon les besoins et la situation..

## 03. PROTECTION ET ACCOMPAGNEMENT ADAPTÉ DE LA PERSONNE VULNÉRABLE

Suite à l'analyse de la situation, les modalités de protection de la personne vulnérable sont mises en place. Celles-ci peuvent être :

- ▶ l'éloignement de l'auteur présumé,
- ▶ la mise en place de séjours de rupture
- ▶ la mise en place d'un soutien éducatif et pédagogique
- ▶ etc.

## 04. CHOIX DE SIGNALEMENT

Selon l'évaluation de la gravité de la situation, la direction décide :

- ▶ D'un traitement interne (périodes d'observations, sanctions internes, groupes d'expression, analyse des pratiques). Afin de garantir la traçabilité une fiche d'événement indésirable est complétée si elle n'a pas été préalablement renseignée.

Ou

- ▶ D'une saisine des autorités judiciaire et des autorités de contrôles.

Dans ce cas, un signalement est transmis au procureur via la Fiche de signalement aux autorités judiciaires et de contrôle (A 105-2 EN 04) sans informer la famille pour ne pas interférer la procédure judiciaire.

Ces informations sont transmises au siège et la présomption d'innocence est rappelée aux salariés et personnes accompagnées.

## 05. S'AGIT-IL D'UNE MALTRAITANCE INSTITUTIONNELLE ?

- ▶ NON, ce n'est pas une maltraitance institutionnelle ; c'est le représentant légal ou la famille ou un tiers qui est en cause. La direction doit donc mettre en œuvre la procédure définie par le procureur.
- ▶ OUI, il s'agit d'une maltraitance institutionnelle : en plus de la mise en œuvre de la procédure définie par le procureur, la Direction met en place des sanctions disciplinaires envers le salarié dont la culpabilité est avérée. Par ailleurs, elle informe les représentants légaux et met en place un suivi médical et psychologique de la personne vulnérable et des autres personnes accompagnées.

DANS LES DEUX CAS : l'information est communiquée au CVS et un travail de réflexion et d'amélioration des pratiques est mené avec les équipes.



# Les temps institutionnels

1

## PARCOURS DE LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE

Instance	Fréquence	Durée	Participants	Objectifs
Pré-admission	1 fois	1h	Équipe pluridisciplinaire / Cadres / Personnes accompagnées	Rencontre, information et recueil des besoins pour évaluer la pertinence de l'EANM
Admission	1 fois	1h	Équipe pluridisciplinaire / Cadres / Personnes accompagnées	Rencontre personne accompagnée, recueil des attentes, présentation du fonctionnement de l'équipe et objectifs de travail
Co-construction du Projet personnalisé	1 fois / an	+ ou - 1h	Équipe pluridisciplinaire / Cadres / Représentants légaux / Personnes accompagnées	Co-construction, recueil des attentes besoins et présentations des objectifs
Suivi du Projet personnalisé	1 fois / an	+ ou - 1h	Équipe pluridisciplinaire / Cadres / Personnes accompagnées	Faire un point sur l'avancé du projet
Bilan du Projet personnalisé	1 fois / an	30 min	Équipe pluridisciplinaire / Cadres / Personnes accompagnées	Faire un bilan de l'année écoulée et faire un point sur les objectifs du projet
Point situation	Selon les besoins	1h	Équipe pluridisciplinaire / Cadres / Personnes accompagnées	Point sur les besoins d'une personne accompagnée

2

## COORDINATION ET PARTENARIAT

Instance	Fréquence	Durée	Participants	Objectifs
Réunion de service	1 fois / semaine	3h	Équipe pluridisciplinaire / Cadres / Personnes accompagnées	3 temps - organisation - point personnes accompagnée - Projets
Réunion de Direction	Selon les besoins	Selon les besoins	Directeurs-Adjoints, Chefs De Service	Échanges, informations entre les diverses structures sous la direction du DA
Réunion de direction élargie	Selon les besoins	Selon les besoins	Directeur Général, Directeur de Pôle, Directeurs-Adjoints, Chefs De Service	Échanges, informations entre les divers pôles
Réunion de Chefs de Service	Selon les besoins	Selon les besoins	Chefs De Service	Partage d'informations transversales, élaboration des projets transversaux, infos partenariales...
Réunion partenariale	Selon les besoins : famille, mandataires autres partenaires	Selon les besoins	Équipe pluridisciplinaire / Cadres / Personnes accompagnées	Point sur les besoins d'une situation d'une personnes accompagnée

3

## PARTICIPATION DES PERSONNES

Instance	Fréquence	Durée	Participants	Objectifs
Réunion des personnes accompagnées	1 fois / semaine	45 min	Personnes accompagnées	Faire un point sur les activités proposées la semaine, transmission d'infos générales, inscriptions aux activités...
CVS	3 fois / an	3h minimum	Personnes accompagnées + professionnels + famille + mairie + CA	Échanger autour des propositions et questionnements des famille, PA, pro
Commission menu	Tous les 6 mois	1h	Personnes accompagnées + SODEXO	Faire un point sur la prestation repas

4

## INSTANCES TRANSVERSALES

Instance	Fréquence	Durée	Participants	Objectifs
GAP Groupe d'analyse des pratiques	1 fois / trimestre	2h	Équipe sauf Chef De Service	Analyse de cas pratiques par des professionnels indépendants
Réunion COPIL Qualité	Tous les 2 mois	3h	Deux Directeurs Adjoints et deux Chefs De Service, Référente Qualité, Responsable Qualité	Suivi du PACQ Détermination des modalités d'action Validation de méthodes
Réunion générale	2 fois / an	3h	Salariés	Info de l'association et présentation de projet, présentation thématique spécifique





**POUR ALLER PLUS LOIN**  
Réforme tarifaire des établissements  
et services pour personnes handicapées  
SERAFIN-PH  
Les nomenclatures des besoins  
et des accompagnements

Facile  
à lire et à  
comprendre

## LA NOMENCLATURE SERAFIN-PH

Les nomenclatures SERAFIN-PH permettent de disposer d'un langage commun à tous les acteurs. Elles constituent un dictionnaire permettant d'identifier les besoins potentiels des personnes et un ensemble exhaustif de prestations pour y répondre. Ces nomenclatures visent deux objectifs distincts et sont utilisées :

- ▶ dans le cadre des travaux relatifs à la connaissance des coûts (phase 1 du projet SERAFIN-PH) ;
- ▶ dans la mise en œuvre de la politique du handicap et de la transformation de l'offre d'accompagnement, dans une visée descriptive ;
- ▶ au niveau national : ROS, ANAP, MDPH...
- ▶ au niveau local : pour les personnes accompagnées, les acteurs du secteur médico-social, les partenaires et la gouvernance, dans le cadre de la planification de l'ODS.

Ces usages contribuent à personnaliser les prestations délivrées afin de garantir des parcours de vie fluides, dans une approche inclusive.

Elles ont été construites suivant quatre principes :

- ▶ leur logique suppose de déduire des besoins des personnes accompagnées des prestations pour y répondre ;
- ▶ les nomenclatures s'affranchissent d'une description des ESMS par catégorie juridique ;
- ▶ l'évaluation clinique par déficiences ou troubles ne peut suffire à qualifier les besoins ;
- ▶ les nomenclatures sont organisées autour de trois domaines : la santé somatique et psychique, l'autonomie, la participation sociale.



## LES PRESTATIONS DIRECTES

La nomenclature des prestations est découpée en deux blocs : le premier correspond aux prestations directes (les prestations de soins et d'accompagnement), le second aux prestations indirectes (fonctions de pilotage et fonctions support).

Toutes les prestations directes présentent les caractéristiques suivantes :

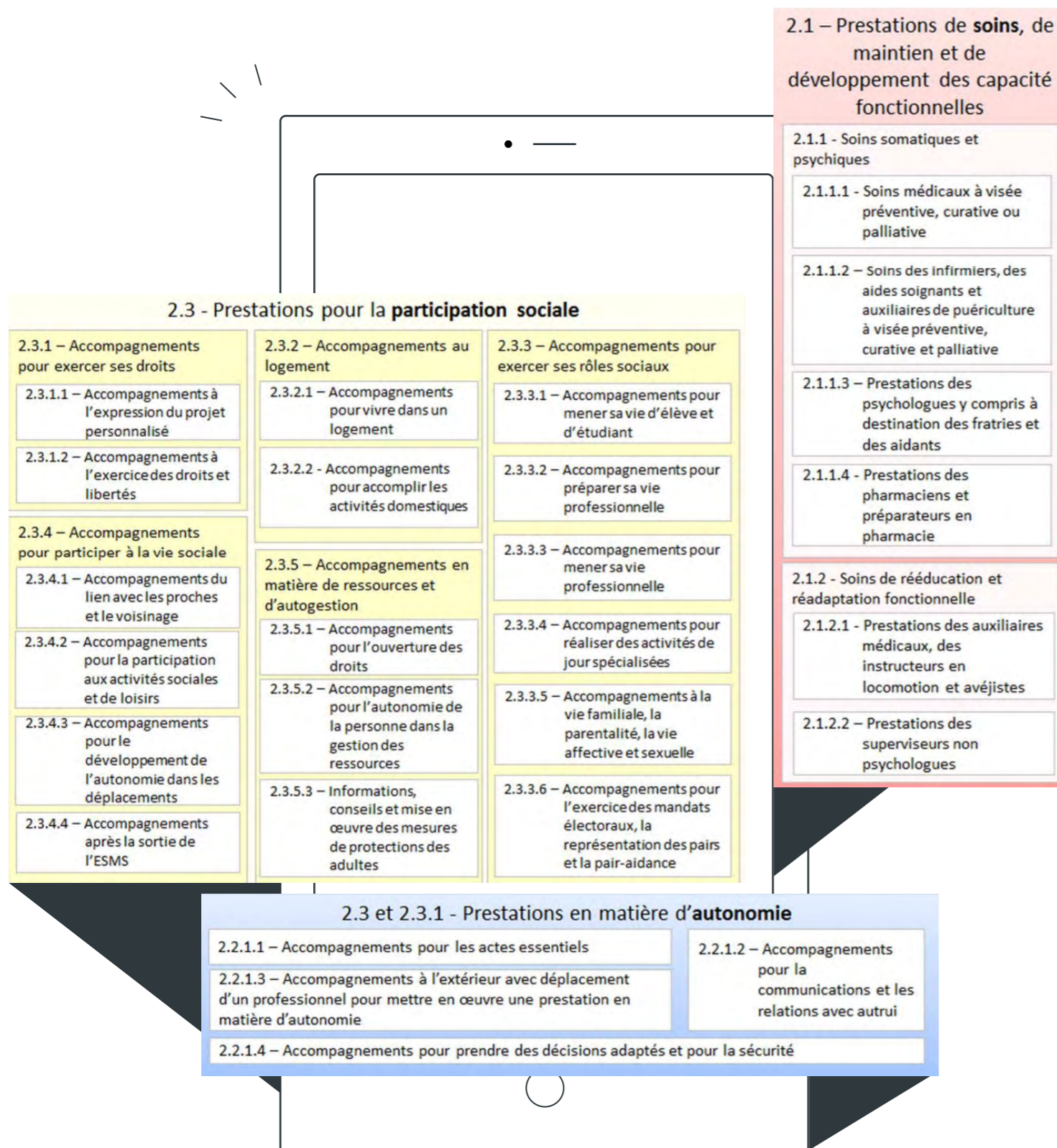
- ▶ Elles ont vocation à se dérouler dans tous les lieux de vie de la personne : au sein d'un établissement, d'un service, du domicile, sur le lieu de scolarisation ou d'exercice professionnel... ;
- ▶ Elles comprennent un ensemble d'actions : dans la nomenclature, les prestations sont décrites en fonction de l'objectif poursuivi. La notion de prestation inclut par conséquent les éléments de processus qui sont des manières de réaliser la prestation ;
- ▶ Les prestations directes comprennent toutes les interventions répondant aux besoins de la personne y compris hors de sa présence (notamment avec sa famille ou des professionnels), sous réserve que cette modalité permette également de répondre aux besoins de la personne.

**Inspirées de la CIF, les nomenclatures des besoins et des prestations se fondent sur une approche multidimensionnelle (ou « écosystémique ») du handicap. Cette approche prend en compte les interactions entre les facteurs personnels et environnementaux qui ont des conséquences sur les fonctions et structures psychiques et corporelles de la personne, limitent ses activités et réduisent sa participation sociale.**



# Nomenclature des prestations : soins et accompagnements

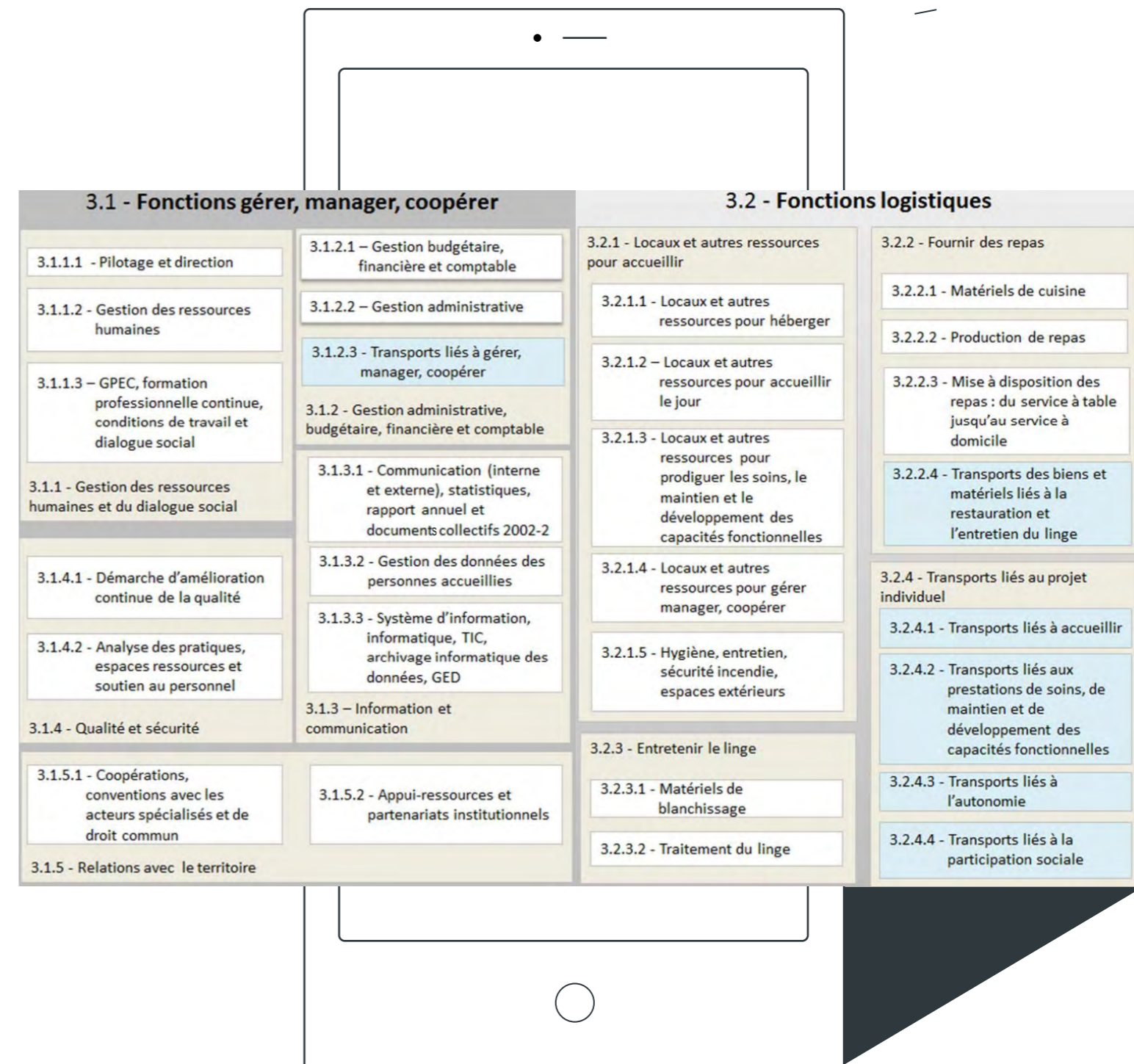
## LES PRESTATIONS DIRECTES



## LES PRESTATIONS INDIRECTES

Ces fonctions ne répondent pas à des besoins individuels, mais sont nécessaires à la mise en œuvre et à la qualité des prestations directes.

Le pilotage et les fonctions supports correspondent à l'ensemble des prestations dites « indirectes ». Elles ne sont pas directement en lien avec un projet individuel et ne permettent pas de répondre à un ou plusieurs besoins. Pour autant, elles sont indispensables au bon déroulement et à la qualité des prestations « directes ». La réalisation d'une partie de ces prestations indirectes peut être confiée à un siège social dans le cadre d'une autorisation.





## BIBLIOGRAPHIE



### ► SITES INSTITUTIONNELS :

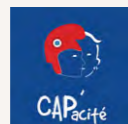
HAS - Haute Autorité de Santé  
CNSA - Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie  
Le Pas de côté  
Maison Départementale de l'Autonomie (MDA)  
Cairn Info  
Accens Avocats Conseils

### ► DOCUMENTS :

Code de l'Action Sociale et des familles  
INSERM, Déficiences intellectuelles.  
Expertise collective, INSERM, 2016  
Le Handicap selon le MDH-PPH - RIPPH

### ► L'INFORMATION ACCESSIBLE ET CITOYENNE FAITE POUR ET PAR LES PERSONNES HANDICAPÉES

Facile à lire et à comprendre



### ► FICHES EN FACILE À LIRE ET À COMPRENDRE SUR LE SITE DE L'HAS

Les recommandations d'accompagnement de la personne présentant un trouble du développement intellectuel (TDI) ont été transcrites en facile à lire et à comprendre (FALC).

6 fiches thématiques sont disponibles, pour que les personnes accompagnées puissent comprendre ce qui est recommandé aux professionnels qui les accompagnent.

Vous pouvez les consulter en cliquant ci-dessous :

- L'autodétermination, la participation et la citoyenneté ;
- La communication et les habiletés sociales ;
- La cognition et les apprentissages ;
- La littératie et la numératie ;
- La sensorialité et la motricité ;
- L'accompagnement des professionnels et des familles.



### ► LE CALENDRIER DE RÉALISATION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT :

Réunion de lancement COPIL Directions le 9 novembre 2023

10 réunions Comité de Pilotage « COPIL PE »

3/4/5 octobre 2023 : COPIL par entité sur site

Dates des COPIL's EANM 2023/2024 :

15 novembre 2023

22 novembre 2023

30 novembre 2023

14 décembre 2023

11 janvier 2024

26 février 2024

17 mars 2024



### ► COMITÉS DE RELECTURE :

Comité de relecture « Familles, Professionnels, Personnes accompagnées par l'EANM »

Comité de relecture « Directions et Réferents Qualité »

Le projet d'établissement a été présenté pour consultation et avis au Conseil de la Vie Sociale le 14 juin 2024.

Le projet d'établissement a été présenté pour approbation du Conseil d'Administration le 22 juin 2024.





La co-construction de ce  
projet d'établissement a  
été accompagnée par :



**LES CADRES DE REFERENCE**

Pour une efficacité bienveillante



**Établissement d'Accueil  
Non Médicalisé (EANM)**

175 Chemin de Villegagne  
81100 CASTRES  
05 63 72 68 00  
fdv@apajh81.org  
www.apajh81.org

