



**SERVICE TRANSITOIRE
D'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL
PROJET DE SERVICE
2020-2024**



Table des matières

1.	L'association gestionnaire.....	3
1.1	historique et projet	3
1.2	La raison d'être de l'association	4
1.3	les valeurs associatives	4
1.4	L'association en 2019	4
1.5	Les ambitions de l'association.....	5
2.	Le complexe des services en milieu ouvert.....	6
2.1	L'organisation	6
2.2	La raison d'être de ces services.....	8
2.3	Les specificites de l'intervention en milieu ouvert	8
2.4	LE POSITIONNEMENT professionnel	9
2.5	Le travail en partenariat, facteur d'inclusion	10
2.6	Une sensibilisation a l'environnement	12
2.7	L'éthique et les principales règles de déontologie	12
2.8	Le droit des personnes accompagnées.....	13
2.9	La loi et les règles de vie en société.....	14
2.10	Les limites de nos interventions	14
3.	Le Dispositif Horizon.....	15
3.1	Historique et fonctionnement institutionnel : Un PROJET PARTENARIAL REGROUPANT 3 ASSOCIATIONS	15
3.3	Les autorisations.....	17
3.4	Territoire d'intervention	17
3.5	Le financement	17
3.6	Le cadre juridique	18
3.7	La localisation du service	18
3.8	Les caractéristiques de la population accompagnée	19
3.9	processus d'admission.....	20
4.	L'accompagnement du bénéficiaire	21
4.1	L'accompagnement.....	21
4.2	Les missions du Dispositif Horizon.....	21
4.4	Les principes d'action	26
4.5	L'individualisation de l'accompagnement	27
4.8.	LE TRAVAIL EN EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE : Qualifications, compétences et CROISEMENT DES REGARDS	29
5.	Processus de sortie : la fin de l'accompagnement	33

6. Les relations et les conditions de travail.....	34
6.1. Aménagement de l'espace et équipement.....	34
6.2. Les instances de concertation et de réflexion.....	34
6.3. La dynamique institutionnelle	35
7. Prospective.....	35
Plan d'action dans les 5 ans à venir.....	35
FICHE ACTION 1	36
FICHE ACTION 2	37
FICHE ACTION 3	38
FICHE ACTION 4	39
FICHE ACTION 5	40



1. L'association gestionnaire

1.1 HISTORIQUE ET PROJET

Un projet est avant tout une représentation du réel dans le futur, c'est à dire envisager, avec une connotation positive de l'avenir, que demain ne sera pas comme hier.

Pour définir le projet associatif 2018-2023 de l'AAPEI EPANOU nous avons choisi d'affirmer notre responsabilité sociétale, c'est à dire de considérer que notre association opère dans un environnement dont nous dépendons mais que nous impactons également.

Ainsi, 7 questions centrales guident notre projet associatif et définiront, progressivement, une démarche continue d'amélioration présente au sein des projets de nos établissements :



Mobiliser un réseau au service d'une ambition commune :
Accompagner les parcours de vie des personnes handicapées

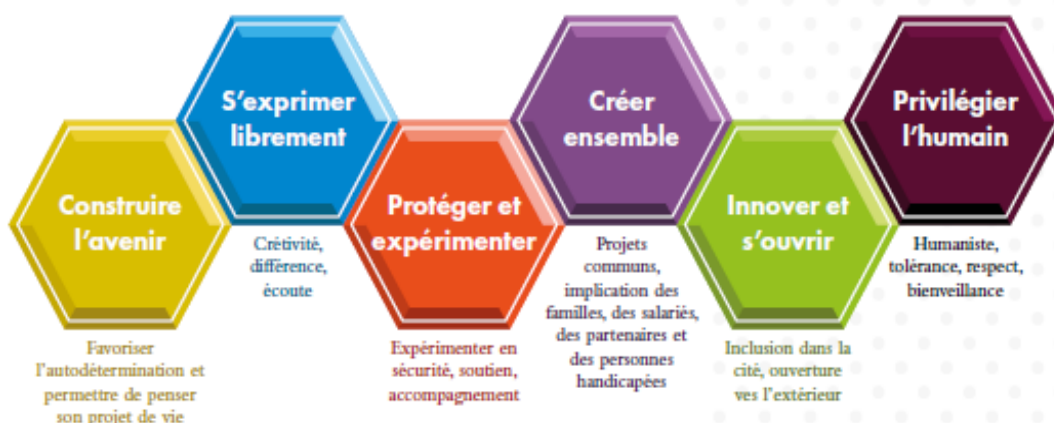


1.2 LA RAISON D'ÊTRE DE L'ASSOCIATION

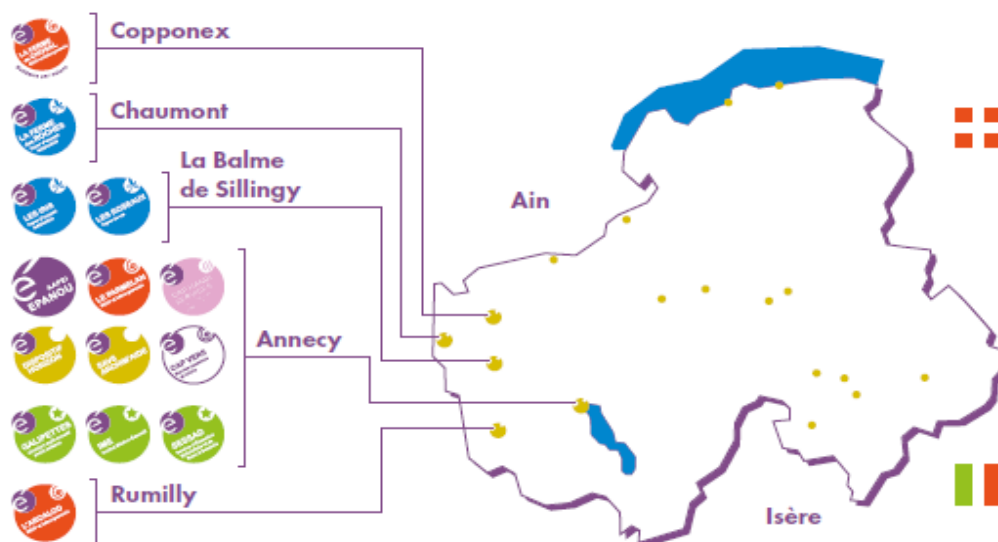
Dans son projet associatif 2018-2023, l'association AAPEI EPANOUE définit ainsi sa raison d'être :

« TOUTE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP EST A LA FOIS VULNERABLE ET PLEINE DE RICHESSES, ET NOUS POUVONS L'ACCOMPAGNER A TROUVER SA PLACE DANS LA SOCIÉTÉ »

1.3 LES VALEURS ASSOCIATIVES



1.4 L'ASSOCIATION EN 2019



2019

680 personnes en situation de handicap, enfants et adultes,
420 professionnels,
325 adhérents,
17 modalités d'accompagnement, organisées en 5 pôles.
1 implantation principale sur le territoire Annecien et un rayonnement sur le département.

1.5 LES AMBITIONS DE L'ASSOCIATION

L'AAPEI EPANOU pour alimenter ses réflexions et ses engagements auprès des personnes en situation de handicap s'engage dans une démarche « Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) ». La RSO est une référence pertinente pour l'AAPEI EPANOU, car elle s'inscrit pleinement dans le champ de l'économie sociale et solidaire.

La Norme ISO 26000 est un modèle non certifiant, mettant en lumière 7 principes de comportement d'une organisation :

- Redevabilité,
- Transparence,
- Comportement éthique,
- Reconnaissance des intérêts des parties prenantes,
- Respects du principe de légalité,
- Prise en compte des normes internationales de comportement,
- Respect des droits de l'homme.



2. Le complexe des services en milieu ouvert

2.1 L'ORGANISATION



UN SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT
À LA VIE SOCIALE



UN DISPOSITIF EXPÉRIMENTAL POUR DES
PERSONNES AUTISTES EN PARTENARIAT AVEC
LADAPT 74 ET L'ORDRE DE MALTE FRANCE

LE COMPLEXE DES SERVICES EN MILIEU OUVERT

CERTAINS SALARIÉS DE L'AAPEI
EPANOU SONT DÉTACHÉS AU
SAMSAH A3A GÉRÉ PAR LADAPT 74

LA GESTION DE LOGEMENTS
ASSOCIATIFS

La gestion d'un parc de
19 logements à vocation
inclusive, sous-loués aux
personnes en situation
de handicap dans le
cadre de l'intermédiation
locative dont les
logements regroupés des
unités de vie

SAMSAH A3A
GÉRÉ PAR LADAPT 74

Directeur de complexe

SAVS Archim'Aide

Chef de service

Créé en 1988, ce service a un agrément pour accompagner 109 personnes atteintes de déficience intellectuelle. Financé à 100% par le Conseil Départemental, il est composé d'un pôle administratif et de trois équipes éducatives sectorisées. Il propose trois dispositifs d'accompagnement : un SAVS classique (94 places), 3 Unités de Vie (14 places) et un Accueil Temporaire.

Dispositif Horizon

Chef de service

Créé en 2016, ce service a un agrément pour accompagner 20 personnes présentant des Troubles du Spectre de l'Autisme sur l'ensemble du Département de Haute-Savoie. Financé à 100% par l'Agence Régionale de Santé il est composé d'une équipe pluridisciplinaire et propose un accompagnement socioprofessionnel transitoire.

Un parc de logement à vocation inclusive

20 logements du studio au T2, loués à des offices HLM et sous-loués à des personnes handicapées dans le cadre de l'intermédiation locative.

Ce sont des appartements dont la gestion nous a été cédée par les communes de Thônes, Annecy et Cran-Gevrier sur leur contingent de places HLM.

Hors le studio d'accueil temporaire, l'entretien et les vacances de loyer sont à la charge de l'association.

Les salarié Epanou du Samsah A3A (Ladapt 74)

Dans le cadre d'un partenariat établi avec LADAPT74 et L'Ordre de Malte, 5 salariés de l'association, à temps plein ou à temps partiel, travaillent au SAMSAH A3A.

Ces salariés, placés sous la responsabilité fonctionnelle de LADAPT 74, reste sous la responsabilité hiérarchique de l'AAPEI Epanou.



Qualité de l'accompagnement des bénéficiaires

2.2 LA RAISON D'ETRE DE CES SERVICES

Ces services ont pour mission de favoriser et soutenir la vie à domicile de personnes handicapées, et de permettre ou faciliter leur inclusion sociale et professionnelle.

2.3 LES SPECIFICITES DE L'INTERVENTION EN MILIEU OUVERT

Les personnes accompagnées vivent à domicile ou au domicile d'un proche. Elles évoluent dans le droit commun et disposent de tous leurs droits de citoyen. Certaines d'entre-elles bénéficient aussi de l'aide d'un proche au quotidien, ou de l'intervention d'autres services d'aide. Les attentes et les besoins de ces personnes sont individuels, en partie aussi définis ou portés par leurs proches aidants. Nos interventions se font donc dans un environnement complexe en en concomitance avec d'autres acteurs dont les analyses et points de vue peuvent être différents en fonction de leurs domaines d'expertise mais aussi en fonction de différences idéologiques, culturelles, culturelles ou autres.

La personne accompagnée construit ses projets, baignée dans une pluralité d'influences, voire parfois d'intérêts plus ou moins divergents. Les professionnels de nos services doivent adopter une posture pour aider une personne à développer ses capacités d'autonomie en évitant qu'elle ne se retrouve dans des conflits de loyauté ou soit en proie à des injonctions paradoxales.

Nous ne perdons pas de vue que nous ne sommes pas que spectateurs, mais aussi acteurs des incompréhensions ou incohérences qui peuvent parfois surgir dans un dispositif d'aide et d'accompagnement d'une personne.



Des incertitudes et des imprévus à gérer au quotidien (déplacements, RV oubliés ou annulés, demandes de dernière minute, etc...). Cela suppose souplesse, adaptation, réactivité, flexibilité et polyvalence.

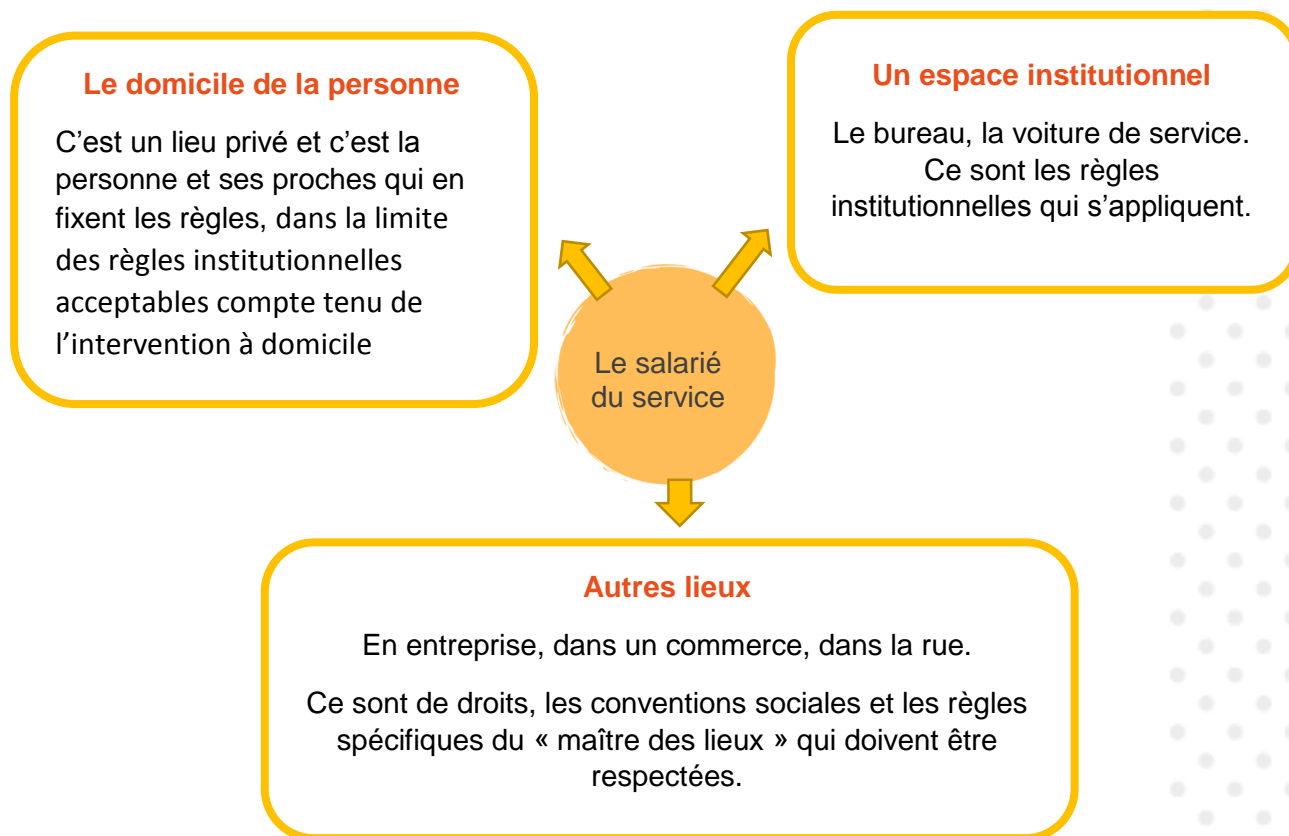
L'intervention en milieu ouvert suppose une organisation du travail qui permette d'accompagner une personne en tenant compte de ses disponibilités. C'est donc une organisation qui autorise et facilite les changements de dernière minute. Il n'est pas possible de répondre en temps et en lieu de manière efficace aux besoins des personnes dans le cadre d'un horaire régulier. Nous devons être réactifs et en capacité de nous adapter aux nombreux imprévus qui surviennent au quotidien.

C'est aussi un cadre d'intervention qui demande aux professionnels de prendre des initiatives et des responsabilités en connaissant les limites de leurs prérogatives. Et de tenir le cadre institutionnel dans des environnements variés (domicile, cité, ...). Cela demande de la confiance en soi et de la maturité.

2.4 LE POSITIONNEMENT PROFESSIONNEL

La posture professionnelle est soumise à des règles de droit définies dans le code civil et le code pénal, et obéit à des principes de base tels que le respect des personnes accompagnées, la responsabilité de la représentation de l'institution (attitude, prise de position, loyauté...). Cela exige sur le terrain une interrogation et une adaptation permanente pour gérer la diversité des situations rencontrées et les espaces d'incertitude auxquels doit faire face l'intervenant du service. Le cadre posé n'est jamais stéréotypé et tient compte du lieu d'intervention, du contexte, des objectifs définis, de la complexité relationnelle rencontrée et en la reliant aux problématiques et pathologies de la personne accompagnée.

Si l'on peut définir trois cadres d'intervention de base : « chez nous », « chez la personne ou un proche », et « ailleurs » il existe une multitude d'adaptation des règles posées, implicites ou explicites, par l'élaboration de compromis ou définition en équipe pluridisciplinaire et/ou avec la personne et ses aidants, en fonction des objectifs à atteindre.



Trouver l'attitude et le positionnement le plus adapté à la fois au lieu d'intervention et à la situation particulière à gérer n'est pas si facile. Cela est pourtant essentiel pour la personne accompagnée pour qu'elle intègre des repères dans le domaine des codes sociaux mais aussi par rapport à son rapport à elle-même et à la société.

La progression dans ce domaine passe par une attention à son attitude, au respect de la mission à accomplir, et au travail de réflexion et d'analyse a posteriori à effectuer en équipe.

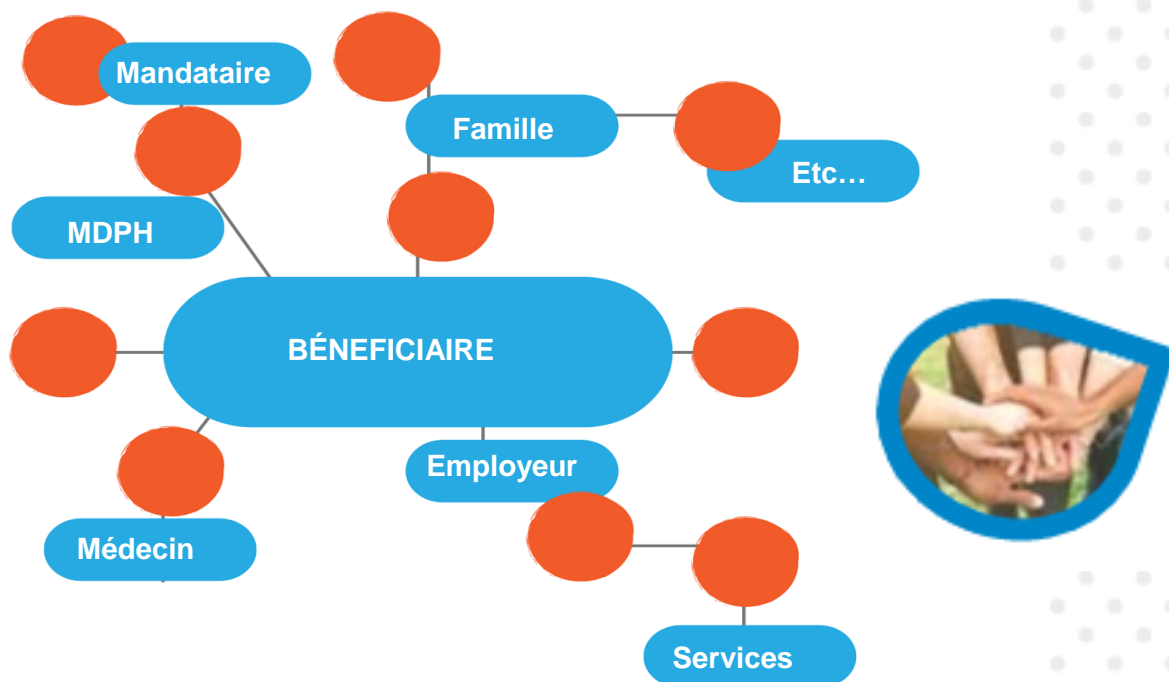


2.5 LE TRAVAIL EN PARTENARIAT, FACTEUR D'INCLUSION

L'intervenant n'agit pas en électron libre, il est missionné pour la mise en œuvre de projets ou d'actions élaborés en équipe sous la responsabilité du chef de service. Mais il n'est aussi qu'un maillon d'une chaîne d'interventions réalisées en partenariat avec d'autres acteurs, qu'ils soient institutionnels (autres services, sociaux, médico-sociaux, ou de santé, administrations), professionnels (entreprise, organisme de formation) associatifs, privés, ou familiaux.

L'élaboration et la mise en œuvre d'un dispositif d'aide sont bien souvent multi-partenariaux et font intervenir des acteurs professionnels mais aussi des acteurs bénévoles. La diversité des attentes et des besoins des personnes nécessite la recherche de solutions à mettre en œuvre en mobilisant au mieux la diversité des ressources disponibles dans l'environnement.

Et par voie de conséquence nos services ont pour mission, ou peuvent avoir pour mission, d'assurer l'animation de réseau de travailler en partenariat, l'organisation de rencontres et de concertation entre les différents intervenants.

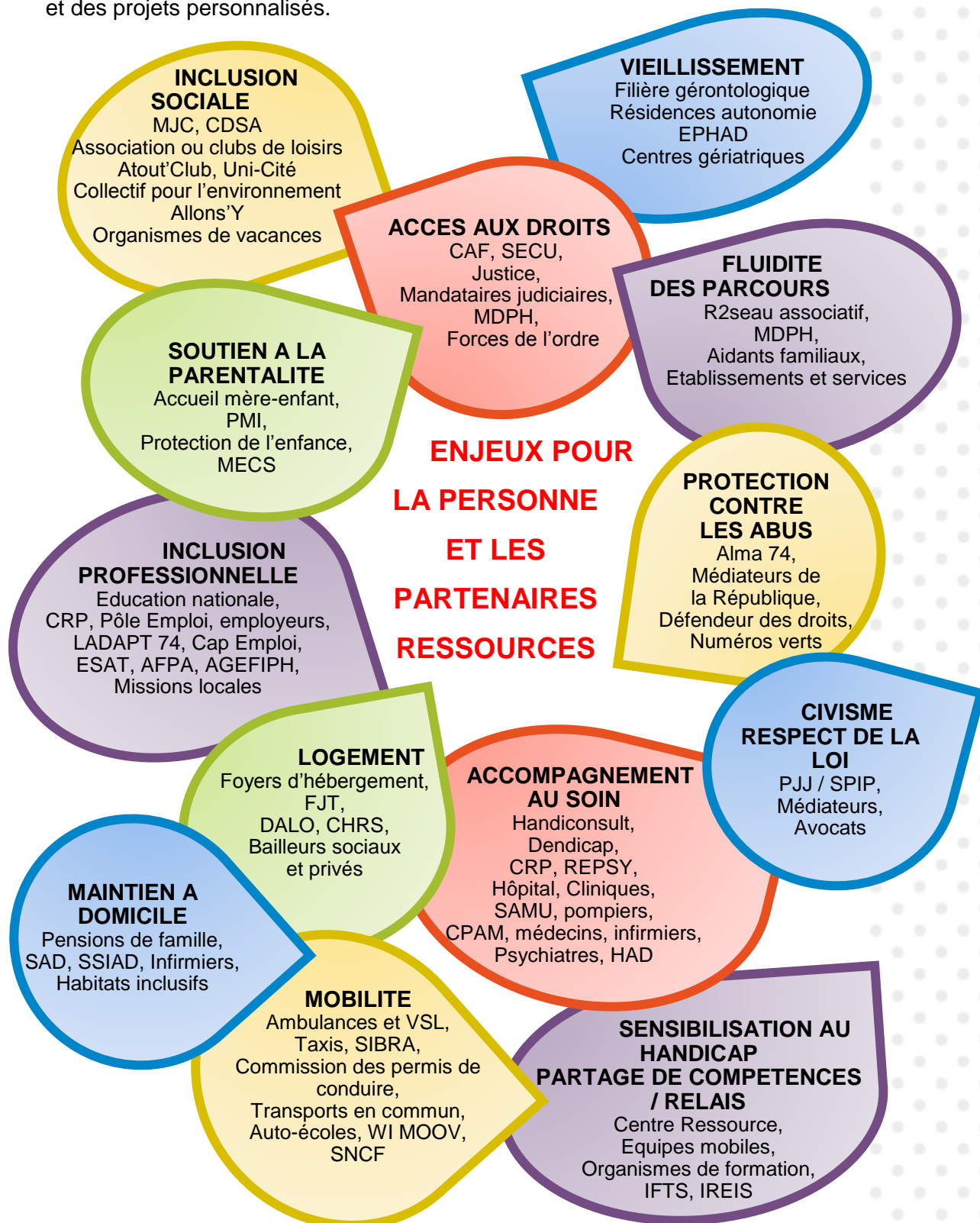


Les enjeux principaux pour la personne accompagnée sont de maximiser ses chances d'inclusion sociale et professionnelle, la réussite dans le droit commun, dans des conditions de sécurité acceptable.

En fonction de la nature et des particularités de son handicap, des éventuelles difficultés rencontrées dans les domaines culturel, environnemental ou social, de besoins spécifiques liés à son âge ou sa situation familiale, les personnes ou services ressources partenaires doivent être recherchés sur le territoire. C'est un réseau d'acteurs nombreux, un maillage complexe issu du secteur administratif, associatif ou marchand que nos services doivent connaître et activer, et parfois

animer ou participer à leur création et développement. Sans compter tout le secteur libéral de la santé et de l'aide à domicile. Ce sont des centaines de partenaires potentiels à activer au cas par cas en fonction des attentes et besoins d'une personne à un instant T de son parcours de vie à domicile.

Un aperçu des différents types de partenaires auxquels les services font appels pour répondre aux besoins des personnes accompagnées. Avec certains d'entre eux sont établies des conventions de partenariats pour institutionnaliser, au-delà des demandes d'intervention, des temps de réflexion autour des parcours de vie et des projets personnalisés.





Environnement

2.6 UNE SENSIBILISATION A L'ENVIRONNEMENT

En partenariat avec ces différents acteurs, les services sensibilisent les usagers aux problématiques environnementales. Par exemple, le SAVS accompagne des usagers dans des actions de collectes des déchets avec le « Collectif pour l'environnement d'Annecy », anime un jardin partagé, et une action avec la SPA de Marlioz. Ce sont des actions à double visée : la sensibilisation à l'écologie, mais aussi l'opportunité de mettre en relation et en action des personnes qui ne se seraient jamais rencontrées. Rendre visible le handicap et faire découvrir les compétences de ces personnes permettent de faire tomber les préjugés et les peurs et participe à leur l'inclusion sociale.



Les actions pour l'environnement visent aussi le personnel, par la mise en place de poubelles à tri sélectif, par l'utilisation de vélo pour remplir certaines missions.



Éthique

2.7 L'ETHIQUE ET LES PRINCIPALES REGLES DE DEONTOLOGIE

Les références en la matière s'inspirent des réflexions et recommandations élaborées par l'ANESM.

Extrait de la lettre de mission destinée aux membres du groupe de travail « Recommandation de bonnes pratiques professionnelles » Site de l'HAS

« La réflexion éthique émerge avec une acuité particulière au sein d'un conflit de valeurs d'égale légitimité.... Dans ce contexte, l'éthique consiste en une pratique de la distanciation et de la réflexion pour une prise de décision collégiale, cherchant à concilier au mieux des impératifs juridiques, déontologiques et humains dans une décision par définition singulière. Ainsi Paul Ricœur écrira-t-il que la mise en œuvre de l'éthique « consiste à inventer les comportements justes et appropriés à la singularité des cas » ».

Autour de valeurs de base telles que le respect et la bienveillance, conditions essentielles à l'instauration d'un climat de confiance mutuelle, les salariés des services sont soutenus dans leurs réflexions par une mise à disposition de documents de référence en la matière, par des formations régulières, par des réflexions en équipe, par des outils internes à l'association comme le « comité éthique ».

Les cadres du service ont une attention et des exigences en la matière mais ont aussi conscience que les procédures et règles de déontologie ne suffisent pas pour apporter une réponse pertinente dans une situation particulière et souvent complexe.

C'est aussi en lien avec les situations individuelles et les axes et stratégies d'intervention élaborés dans le cadre de réflexion autour du projet personnalisé de la personne que sont définis le cadre à instaurer et préconisés les attitudes et positionnements à adopter.

Dans le contexte d'une relation d'aide les services développent ainsi une culture de la bientraitance : disposition d'esprit inclinant à la compréhension, à l'indulgence envers autrui, ce concept tient compte de la vulnérabilité et des limites des personnes, mais aussi de leurs compétences et potentiels. Bienveillance et sollicitude, cette bientraitance suppose aussi du professionnalisme et de l'exigence pour permettre aux personnes de progresser, maintenir leurs acquis, ou ralentir les régressions.

La hauteur des marches que nous co-construisons avec les personnes que nous accompagnons doivent être adaptées à la longueur de pas qu'elles sont en capacité de faire à un moment T de leur parcours.



Droits des personnes en situation de handicap

2.8 LE DROIT DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

Le Dispositif Horizon respecte les lois, les règles et les recommandations dans le respect et l'intérêt des personnes handicapées.

- Loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale.
- Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005.
- Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.
- La charte des droits et libertés de la personne accueillie.
- La charte pour la dignité des personnes handicapées mentales de l'UNAPEI.



Ce respect du droit de la personne accompagnée se concrétise, entre autres, par la mise en œuvre de tous les outils de la loi 2002-2, de la protection des données personnelles (notamment en ce qui concerne le contenu et l'accès aux fichiers informatiques ainsi que les informations transmises aux partenaires dans le cadre du secret partagé), et de la stricte gestion du droit à l'image.

2.9 LA LOI ET LES REGLES DE VIE EN SOCIETE

Nous respectons aussi le principe de la liberté individuelle qui s'arrête là où commence celle d'autrui et sommes vigilants, dans nos discours et actions, de donner des repères en ce sens aux personnes que nous accompagnons :

- Dans l'intérêt de la société qui, par l'intermédiaire de nos autorités de tutelle (ARS) nous missionne et nous finance.
- Dans l'intérêt des personnes elles-mêmes qui, du fait de leur pathologie, comportement, éducation, ou personnalité peuvent mettre en danger leur environnement ou se mettre en danger elles-mêmes.
- Du fait de notre responsabilité en temps qu'aidants, d'informer et, autant que faire se peut, de protéger les personnes des conséquences de leurs choix et de leurs actes.

2.10 LES LIMITES DE NOS INTERVENTIONS

Cette dialectique se retrouve dans le recueil des attentes de la personne et des besoins que nous, en tant que professionnels, allons tenter de déterminer. Cela passe par une écoute active de ce que le bénéficiaire peut exprimer (par tous les canaux de communication qu'il utilise, une évaluation de ses compétences, difficultés, de ses freins somatique, neurologique, psychique, ou autres, ainsi que des temps de concertation et élaboration.

Ces attentes et besoins sont confrontés avec la personne et à l'issue de ces échanges sont définis en commun les objectifs du projet personnalisé, avec comme limite d'éviter de mettre une personne en échec ou en danger. Nous ne l'accompagnons pas dans des projets irréalistes, dangereux pour la personne ou son environnement, ou hors la loi. Nous ne pouvons rien lui interdire mais nous l'informons sur les risques que lui feraient courir ses choix, ou des conséquences possibles des actes qu'elle projette de réaliser.

3. Le Dispositif Horizon

3.1 HISTORIQUE ET FONCTIONNEMENT INSTITUTIONNEL : UN PROJET PARTENARIAL REGROUPANT 3 ASSOCIATIONS

Le Dispositif Horizon (à l'origine Dispositif Innovant) a été créé en 2016 suite à l'appel à projet lancé par l'Agence Régionale de Santé Rhône-Alpes Auvergne.

Le cahier des charges de l'ARS pour la mise en œuvre du dispositif se base sur le recensement « d'un besoin d'ouverture de places supplémentaires pour adultes avec autisme en cheminement vers une plus grande autonomie est identifié » en Haute-Savoie.

Service transitoire, « Le dispositif innovant est une passerelle, il a pour principale mission d'évaluer l'autonomie du jeune et de l'accompagner sur les aspect travail et vie sociale »

Porté par l'AAPEI Epanou, ce projet est la résultante d'un partenariat entre notre association, Ladapt 74 et l'Ordre de Malte France. L'agrément et la gestion sont confiés à L'Epanou, mais Ladapt74 intervient en mettant à disposition une partie du personnel et la MAS Notre Dame de Philermme (Ordre de Malte) réalise ponctuellement des diagnostics.

C'est l'association de trois savoir-faire reconnus sur le territoire (médico-social, insertion professionnelle et évaluation), ainsi que la volonté de développer une dynamique partenariale qui est l'idée de départ de cette mutualisation de moyens et de compétences.

AAPEI EPANOU

Une association de parents (loi 1901) à but non lucratif fondée en 1955. De dimension territoriale, elle accompagne plus de 500 personnes à travers 17 établissements et services de la petite enfance jusqu'à la fin de vie.

<http://www.epanou.org>



LADAPT 74

LADAPT, l'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, est une association loi 1901, reconnue d'utilité publique. Avec près de 100 établissements et services d'accompagnement, de formation, d'insertion, de scolarisation ou de soin, LADAPT accompagne en France chaque année près de 14 000 personnes.

www.ladapt.net



L'ORDRE DE MALTE FRANCE

Organisation caritative alliant programmes dans la durée et missions d'urgence en France et à l'international, l'Ordre de Malte France est une association loi 1901, reconnue d'utilité publique. L'ORDRE DE MALTE FRANCE mobilise les compétences de 1 700 salariés, essentiellement des professionnels de santé, et des milliers de bénévoles

www.ordredemaltefrance.org

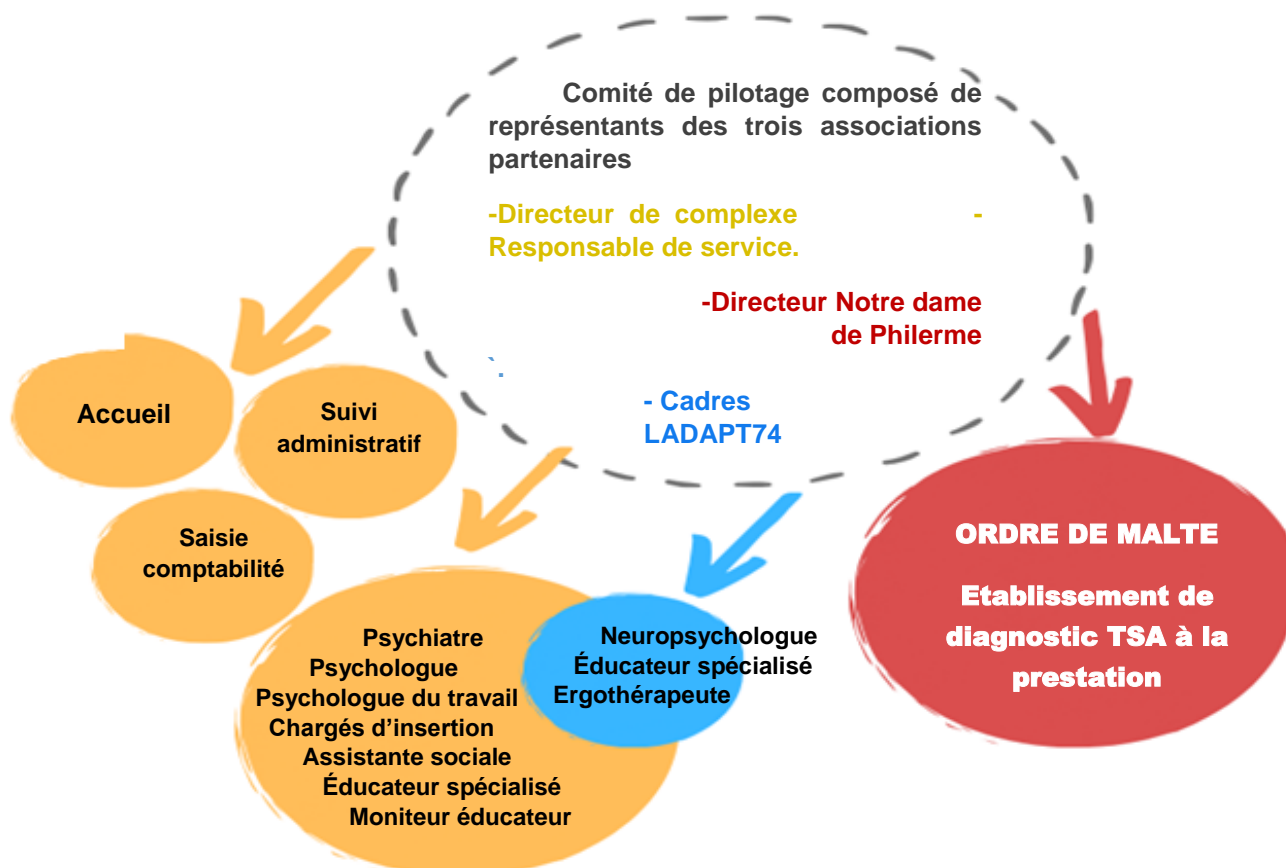
Les particularités de ce service, à savoir la possibilité d'accueillir les personnes à partir de 16 ans et le caractère transitoire de l'accompagnement, en font un outil particulier dans le dispositif médico-social du département pour les personnes autistes. C'est une opportunité d'évaluation pluridisciplinaire spécialisée et un tremplin vers l'inclusion sociale et professionnelle, ainsi qu'un pont entre les services destinés aux mineurs (SESSAD) et les services du secteur adulte (SAVS et SAMSAH), si les personnes font la démarche de continuer à bénéficier d'une aide à l'issue de leur parcours.

3.2 LES MODALITES DU PARTENARIAT INSTITUTIONNEL ENTRE LES 3 ASSOCIATIONS : (cf réponse appel à projet)

Les partenariats sont clairement établis :

- Une convention tripartite lie les 3 partenaires. Elle prévoit les modalités de pilotage, les missions et responsabilités de chacun et les aspects budgétaires.
- Un comité de Pilotage (COFIL) se réunit 3 fois par an regroupant les équipes de Direction des 3 partenaires. Le COFIL vise à assurer le bon fonctionnement du Dispositif Horizon, du SAMSAH A3A et des partenariats.

Par ailleurs une collaboration plus étroite est en œuvre avec LADAPT 74 pour la gestion conjointe des questions Ressources Humaines liées aux interventions des salariés LADAPT au Dispositif Horizon (et inversement pour les salariés Epanou intervenant au SAMSAH A3A), et pour la gestion des locaux mutualisés. Des réunions plus fréquentes que le COFIL sont donc organisées entre les équipes de Direction LADAPT et Epanou.

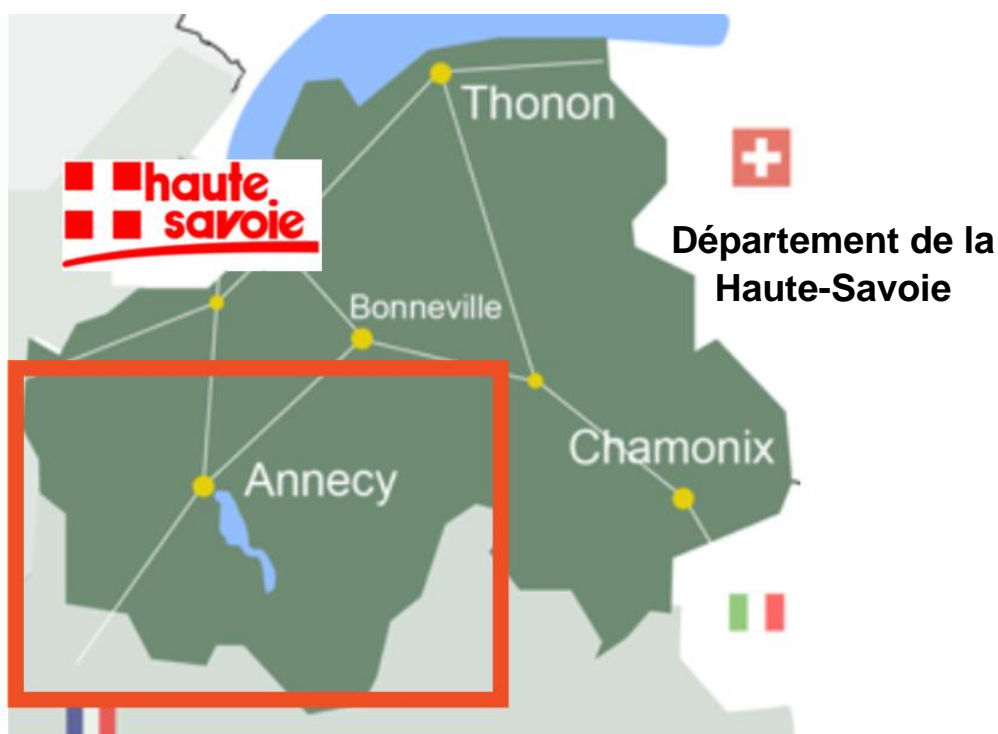


3.3 LES AUTORISATIONS

Suite à l'avis d'appel à projet n° 2015-09-10 et à l'arrêté ARS n° 2016-1036, le Dispositif Horizon est autorisé à accompagner « 20 adultes avec autisme et/ou présentant des troubles envahissants du développement ». Le service est classé dans la catégorie FINESS « établissement d'accueil temporaire pour adultes handicapés ».

3.4 TERRITOIRE D'INTERVENTION

Le Dispositif Horizon à vocation à intervenir sur tout le territoire de la Haute-Savoie. Vu la configuration géographique du département, la problématique du déplacement prend un place importance dans l'organisation du service, à la fois pour les bénéficiaires et les salariés. Cette contrainte nécessite toute une logistique, avec le recours au partenariat pour pouvoir bénéficier ponctuellement de lieux d'organisation de rendez-vous.



3.5 LE FINANCEMENT

Le Dispositif Horizon est financé par l'ARS (Agence Régionale de Santé) sous la forme d'une dotation globale.



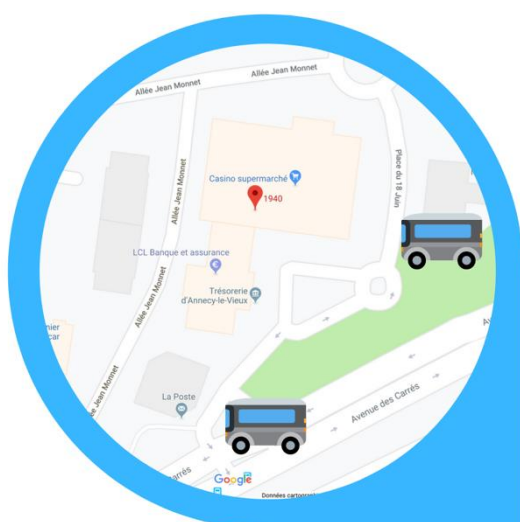
3.6 LE CADRE JURIDIQUE

- La Loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale.
- La Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005.
- La Loi n°2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'Hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, modifiée par la loi 2011-940 du 10 août 2011
- La Loi n°2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé

Dans ses actions le personnel du Dispositif Horizon a aussi comme référence

- Le projet associatif et les valeurs qu'il défend.
- La charte des droits et libertés de la personne accueillie.
- Les orientations et recommandations de la stratégie nationale pour l'autisme 2018-2022.
- La charte pour la dignité des personnes handicapées mentales de l'UNAPEI.
- Toutes les recommandations de bonnes pratiques liées à l'autisme de la HAS, et particulièrement celle concernant les interventions et parcours de vie de l'adulte parue en 2018.

3.7 LA LOCALISATION DU SERVICE



DISPOSITIF HORIZON

**1 Place du 18 juin 1940
74 940 ANNECY LE VIEUX**

**Tel : 04 57 09 08 57
Fax : 04 57 09 08 67**

dispositif.horizon@aapei-epanou.org

Site internet

<https://epanou.org>

NOUS SITUER

En bus :

Arrêt Buisson : Lignes 1,7 et L
Arrêt Vignières : Lignes 1,5,7,14 et 17

En voiture :

Prendre l'Avenue des carrés, et rejoindre le Parking « Vignières »
Parking gratuit, proche du Casino supermarché.

3.8 LES CARACTERISTIQUES DE LA POPULATION ACCOMPAGNEE

Les personnes accompagnées par le Dispositif Horizon présentent un Trouble du Spectre de l'Autisme (TSA) diagnostiqué conformément aux recommandations HAS. Agées de plus de 16 ans, elles sont « en capacité d'autonomie pour une insertion socioprofessionnelle » (cahier des charges ARS du service).

En référence au DSM5 actuellement en vigueur, le Trouble du Spectre de l'Autisme se caractérise par une dyade autistique :

- Déficits persistants de la communication et des interactions sociales observés dans des contextes variés : déficit de la réciprocité sociale ou émotionnelle, déficit des comportements non verbaux, déficit du développement, de la compréhension des relations
- Caractère restreint et répétitif des comportements, des intérêts ou des activités : mouvements répétitifs ou stéréotypés, intolérance aux changements, adhésion inflexible à des routines, intérêts restreints ou fixes, anormaux dans leur intensité ou leur but, hyper ou hypo réactivité aux stimulations sensorielles.



La plupart des personnes accompagnées par le Dispositif Horizon présentent ce qui est dans le langage courant nommé le « Syndrome d'Asperger », Trouble du Spectre de l'Autisme sans retard du développement cognitif ni du langage. Les « profils » des bénéficiaires sont contrastés : ils peuvent avoir de grandes capacités dans certains domaines et de grandes difficultés dans d'autres, et ceci peut être difficilement perceptible sans la réalisation d'évaluations pluridisciplinaires approfondies et spécialisées dans l'autisme.

En 2019, au regard des bénéficiaires accompagnés depuis l'ouverture du service en 2016, le Dispositif Horizon s'adresse essentiellement à des hommes de moins de 25 ans pour lesquels ce service est le premier service médico-social intervenant dans leur parcours de vie. Aucun d'entre eux n'a bénéficié d'un accompagnement médico-social de type SESSAD, SAVS ou SAMSAH avant le Dispositif Horizon. Lorsque l'accompagnement commence la plupart des usagers ont un diagnostic d'autisme récent, généralement moins de 3 ans avant leur entrée dans le service. Pour autant presque tous ont eu, dans l'enfance et à l'adolescence, des soins en libéral : orthophonie, psychologue, psychomotricité, médecin psychiatre. La majorité a bénéficié d'une aide à la scolarité en milieu ordinaire (Auxiliaire de Vie Scolaire, aménagements pédagogiques...) et la plupart vivent en famille.

Si ces personnes appartiennent à une même « catégorie » de population, celle atteinte du Syndrome d'Asperger, pour autant elles ont des niveaux de qualification, des situations socio-professionnelles et des parcours différents. Il en est de même de leurs particularités autistiques, capacités, difficultés, attentes

et besoins. Cette « homogénéité » ne doit donc pas nous cacher la diversité de leurs situations et l'ampleur de leur singularité, d'où l'importance des évaluations pluridisciplinaires individualisées et de l'élaboration d'outils et de stratégie d'accompagnement au cas par cas.



3. 9. PROCESSUS D'ADMISSION

RDV d'information SAMSAH DH

Le Dispositif intervient en « préadmission » pour conseiller, informer, orienter si nécessaire les personnes diagnostiquées TSA n'ayant pas encore de notification d'orientation vers le service mais souhaitant avoir d'avantage d'informations avant de confirmer une demande d'accompagnement.

Pour se faire des rdv d'information sont proposés en commun entre le Dispositif Horizon et le SAMSAH A3A. Ces rendez-vous sont individuels, ils durent entre 1h et 1h30, sont co-animés par 2 professionnels représentant les 2 services dont systématiquement une psychologue – neuropsychologue. Le bénéficiaire peut y venir seul ou accompagné (famille, professionnel...).

Au cours de ces rdv les deux services sont présentés et un minimum d'échanges a lieu sur la situation du bénéficiaire afin de co-déterminer si le SAMSAH A3A ou le Dispositif Horizon peut répondre aux besoins d'accompagnement de la situation.

L'Admission : elle se fait dans le service sur la base :

- d'une notification d'orientation de la CDAPH vers le Dispositif
- d'une demande d'accompagnement par le bénéficiaire
- d'un avis favorable par le Directeur du service

Dans les 15 jours suivant la réception d'une notification d'orientation CDAPH, si la personne ne nous a pas contactés, nous lui envoyons un courrier de mise à disposition en lui proposant un rendez-vous. Une plaquette de présentation du service est jointe à ce courrier.

Aux personnes qui nous contactent nous proposons un rendez-vous avec la responsable de service et la psychologue ou la neuropsychologue du service.

Une commission d'admission est réunie lorsque plusieurs demandes d'accompagnement se présentent sans place disponible ou lorsqu'une situation complexe eu égard à l'agrément du service sollicite un accompagnement. La commission est présidée par le Directeur du service et composée de la psychologue, la neuropsychologue, la responsable de service et la responsable du SAMSAH A3A. La confirmation des éléments diagnostic, les évaluations antérieures, les évaluations complémentaires menées si besoin par la psychologue, la neuropsychologue ou le médecin du service éclairent la décision d'admission prise par le Directeur.

L'admission au Dispositif Horizon est confirmée par la signature d'un contrat d'accompagnement entre le bénéficiaire et le service.

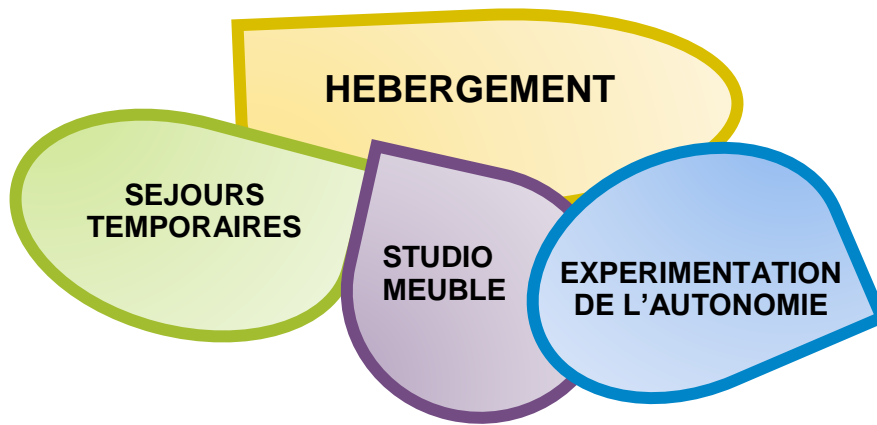
4. L'accompagnement du bénéficiaire

4.1 L'ACCOMPAGNEMENT

L'accompagnement est réalisé par une équipe pluridisciplinaire hautement qualifiée dans l'accompagnement d'adultes présentant des Troubles du Spectre de l'Autisme de type Asperger. L'accompagnement s'inscrit, depuis la création du service, dans une dynamique partenariale. D'autant que les bureaux sont mutualisés avec le SAMSAH A3A, spécialisé aussi dans l'accompagnement de personnes autistes et géré par LADAPT 74 (et élaboré dans une configuration identique à celle du Dispositif Horizon et avec les mêmes associations partenaires).

4.2 LES MISSIONS DU DISPOSITIF HORIZON





Le Dispositif Horizon a pour mission de contribuer à la réalisation du projet de vie des bénéficiaires par un **accompagnement socio-professionnel transitoire** d'une durée maximale de 3 ans (18 mois renouvelable 1 fois).

Le Dispositif Horizon a 4 fonctions : **évaluations** pluridisciplinaires, **accompagnement** socio-professionnel, **animation** de réseau, **hébergement** temporaire.

4.3 UN DISPOSITIF BASE SUR LES RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES ET SUR LA REHABILITATION PSYCHOSOCIALE DANS LE CHAMPS DE L'AUTISME

Conformément aux recommandations de bonnes pratiques sur l'autisme éditées depuis plusieurs années par la HAS (et ex ANESM) des stratégies individuelles d'accompagnement sont engagées après une évaluation pluridisciplinaire des particularités, potentialités et besoins. L'accompagnement du Dispositif repose sur :

- ***La structuration***

Les personnes porteuses d'autisme ont besoin de structuration. Les objectifs d'accompagnement sont donc séquencés dans le temps avec l'utilisateur. Les professionnels préparent le contenu de chaque séance et le déroulé en est explicité au bénéficiaire afin de rendre le travail effectué prévisible. Structurer chaque action est primordial afin que cela fasse sens pour les bénéficiaires.

- ***La création d'outils de communication et de supports adaptés et individualisés***

En fonction des particularités autistiques de chaque bénéficiaire des supports visuels, procédures, séquençages, explications évitant l'implicite, outils vidéo... sont créés au fur et à mesure de chaque action d'accompagnement.

- ***Le travail sur les motivateurs et les renforçateurs***

Identifier ce qui motive un bénéficiaire, ses goûts, ses envies, recueillir ses intérêts, sa lecture du monde, est indispensable pour entretenir et développer sa motivation pour les actions d'inclusion socioprofessionnelles proposées.

Les techniques de renforcement positif sont aussi utilisées dans ce même objectif. Les renforçateurs sociaux, de loisirs ou communautaires sont

particulièrement utilisés, par exemple valoriser toute évolution positive. L'objectif est d'arriver progressivement vers un renforçateur intrinsèque, c'est-à-dire que la personne parvienne seule à « s'auto récompenser », notamment à travers la valorisation de soi.

- **Le travail vers la généralisation**

L'objectif de la généralisation est d'élargir les apprentissages effectués dans différents lieux et avec différentes personnes afin d'améliorer l'autonomie en milieu ordinaire. Il s'agit de prévoir la transposition de ce qui est appris quel que soit le contexte. Dans ce processus les séances et les objectifs d'accompagnement sont évalués avec l'utilisateur afin de repérer ce qui a été compris et approprié.

Le Dispositif Horizon s'inscrit dans une démarche de réhabilitation psychosociale adaptée à l'autisme :

La réhabilitation sociale est un ensemble d'interventions de réadaptation visant à promouvoir la réinsertion sociale et/ou professionnelle des bénéficiaires en s'appuyant sur la remédiation cognitive, l'entraînement aux habiletés sociales et la psychoéducation tout en replaçant l'individu dans son contexte.

Dans un service d'accompagnement comme le Dispositif Horizon l'utilisation de la réhabilitation psychosociale vise à valoriser les ressources et les spécificités des bénéficiaires pour leur permettre d'exercer pleinement leur libre arbitre et leur pouvoir d'agir.

Plusieurs méthodes, pratiques, outils, et actions de réhabilitation psychosociale sont déjà en œuvre au Dispositif Horizon depuis l'ouverture du service en 2016. D'autres seront à développer dans les prochaines années. Cette démarche s'inscrit pleinement dans le cadre de la déclinaison en Auvergne Rhône-Alpes de la stratégie nationale pour l'autisme TND 2018-2022 prévoyant dans son engagement n°4 de « Développer les soins en réhabilitation psychosociale et méthodes d'accompagnement associées ». A cet effet un travail partenarial sera recherché avec les acteurs référents dans ce domaine (Centres de Réhabilitation Psychosociale, TS2A, Centre expert asperger Grenoble...)

Enfin, le temps de la rencontre est une phase primordiale pour débiter une relation d'accompagnement avec une personne autiste. Ce temps permet d'accueillir et d'identifier les particularités du fonctionnement cognitif, d'étudier le comportement afin de mieux cerner et comprendre les besoins. Créer une relation de confiance est indispensable à l'accompagnement auprès de personnes ayant une façon différente de penser et d'exprimer leurs émotions.

Première fonction du Dispositif Horizon : les évaluations pluridisciplinaires :

Les évaluations pluridisciplinaires mettent en perspective les ressources et les difficultés de chaque bénéficiaire. Elles ont pour objectifs :

- De permettre une meilleure compréhension des spécificités du fonctionnement autistique, psychique et cognitivo-comportemental de chaque personne accompagnée
- De permettre à la personne accompagnée de mieux se connaître, de mieux se comprendre et de mieux communiquer sur sa singularité.

Les évaluations pluridisciplinaires de déclinent dans différents domaines :

- L'évaluation cognitive : fonctions exécutives, cognition sociale, mémoire, communication et langage
- L'évaluation des interactions sociales : décodage des émotions d'autrui, maladresses sociales, réciprocité, centres d'intérêts, gestion de différentes relations et situations sociales, compréhension des codes sociaux,
- L'évaluation sensori-motrice : profil sensoriel, praxies, motricité,
- L'évaluation médicale : soins psychiatriques, état somatique
- L'évaluation émotionnelle : gestion des émotions, anxiété, stress, comportements problèmes...
- L'évaluation de la capacité d'autodétermination : choix de vie du bénéficiaire, capacité à prendre des décisions, connaissance de soi...
- L'évaluation professionnelle : état d'avancement, ressources et freins du projet professionnel
- L'évaluation de l'autonomie dans la vie quotidienne : actes essentiels et élaborés du quotidien, aides humaines, aides techniques
- L'évaluation de la situation familiale : étayage familial, vécu du handicap, relations et communication intrafamiliales, personnes ressources...
- L'évaluation des facteurs environnementaux : conditions et lieu de vie, moyens matériels à disposition, accès aux transports en communs, réseaux de services publics....

La cohérence du parcours de vie de la personne est un principe incontournable pour assurer sa qualité de vie et pour proposer un accompagnement efficient. Intégrer le Dispositif Horizon constitue une situation de transition pour la personne, impliquant de s'appuyer sur le parcours antérieur et sur les évaluations connues. Le cas échéant les évaluations antérieures sont donc collectées et complétées si nécessaire.

L'hétérogénéité des profils cliniques des personnes avec autisme nécessite une évaluation personnalisée, multidimensionnelle et pluridisciplinaire. Tous les professionnels de l'équipe contribuent à ces évaluations, par des bilans standardisés, par des observations selon les corps de métier, mais aussi par la mise en commun en équipe des résultats obtenus en croisant les regards de chacun.

Deuxième fonction du Dispositif Horizon : accompagnement socio-professionnel :

Lier évaluations et accompagnement socio-professionnel :

Les évaluations sont indispensables pour co-construire avec le bénéficiaire son projet d'inclusion socio-professionnelle. Les évaluations mettent en exergue les potentialités de chaque personne accompagnée, son fonctionnement cognitivo-comportemental, ses particularités autistiques, ses



limites, ses choix, les zones de vigilance, et les moyens de compensation à mettre en place pour une meilleure autonomie. Il s'agit de tenir compte des motivations du bénéficiaire et d'échanger sur les résultats des évaluations pour définir avec lui les objectifs d'accompagnement et les moyens à mettre en œuvre.

Accompagnement vers l'autodétermination :

- Connaissance de soi : profil individuel, profil individuel adapté à la sphère professionnelle, compréhension de l'autisme, gestion des particularités sensorielles
- Remédiation cognitive : travail sur la prise de décision, la prise d'initiative, la synthèse du discours, le langage implicite, les stratégies d'apprentissage...
- Estime de soi, gestion du stress, de l'anxiété, des difficultés émotionnelles
- Soutien aux aidants, thérapies familiales brèves
- Accès et suivi des soins psychiques et physiques
- Développement de la pair-aidance

Aider les personnes accompagnées à mieux se connaître est prépondérant, d'autant que cela n'a jamais été fait car le Dispositif Horizon est souvent le premier service d'accompagnement médico-social dans les parcours de vie et que le public accompagné est composé de jeunes adultes.

Accompagnement vers l'inclusion professionnelle :

- Appui à l'élaboration d'un projet professionnel
- Validation et mise en œuvre d'un projet professionnel en milieu ordinaire, adapté ou protégé
- Recherche d'emploi
- Intégration et suivi dans l'emploi
- Comprend notamment des interventions sur les sites de travail

Sur le plan professionnel l'accompagnement aide les personnes avec TSA à réaliser des choix professionnels éclairés en termes de construction de projet, de formation, de recherche d'emploi et de maintien en poste en tenant compte des souhaits des bénéficiaires, de leur situation de handicap et du marché du travail.

Accompagnement vers l'inclusion sociale :

- Interactions sociales et relations aux autres, développement des habiletés sociales
- Mobilité : utilisation des transports en commun, permis de conduire...
- Travail sur l'organisation et la planification des journées et des tâches plus ou moins complexes, travail sur la priorisation des actions
- Développement de l'autonomie au quotidien à domicile, gestion administrative et budgétaire, recherche de logement, utilisation du numérique...

Troisième fonction du Dispositif Horizon : Animation de réseau :

Le Dispositif Horizon est un service tourné vers l'accompagnement dans les dispositifs existants (emploi, loisirs, habitat, mobilité, soins) prioritairement en milieu ordinaire, secondairement en milieu protégé ou adapté.

Le Dispositif Horizon s'adresse à des adultes autistes vivant à domicile. L'accompagnement est donc réalisé en articulation avec différents partenaires pouvant intervenir en même temps que le service auprès du bénéficiaire : professionnels libéraux du soin, CMP, employeurs...

Le Dispositif Horizon constitue une passerelle. A l'issue des 3 ans d'accompagnement certains bénéficiaires seront orientés vers un autre service d'accompagnement ou vers une structure adaptée, protégée. D'autres iront vers le droit commun sans accompagnements spécialisés.

L'accompagnement du Dispositif Horizon peut donc aussi mener vers d'autres dispositifs. Il est ainsi nécessaire de construire et d'entretenir tout un réseau partenarial : entreprises, ESAT, EA, psychologues libéraux, SAVS, SAMSAH, SAD...

Le Dispositif accompagne la transition et l'entrée dans la vie adulte. Cette définition du cahier des charges nécessite donc de s'inscrire dans le réseau pour la continuité du parcours de vie de ces jeunes adultes.

En amont de l'accompagnement le service s'appuie notamment sur les réseaux spécialisés compétents pour repérer les jeunes adultes susceptibles de bénéficier du projet : Centres diagnostics, Equipe Mobile Autisme, Centres Ressources Autisme, Missions locales, professionnels libéraux, SESSAD

Quatrième fonction du Dispositif Horizon : Hébergement temporaire

Le service dispose d'un studio loué par l'APEI EPANOU à l'office HLM Halpades et géré par le SAVS Archim 'Aide pour offrir aux bénéficiaires la possibilité d'y réaliser des séjours temporaires d'évaluation. Ce studio meublé est situé au centre-ville de Cran-Gevrier, à proximité du réseau de transports en commun de la ville d'Annecy.

Objectifs des séjours temporaires :

Evaluer l'autonomie en situation dans un logement indépendant

Contribuer à l'acquisition progressive d'autonomie

Permettre aux bénéficiaires de tester leurs compétences acquises et leur capacité d'autonomie dans un logement indépendant et dans un environnement nouveau.

Les séjours temporaires d'évaluation durent en moyenne 2 semaines. Des passages et interventions de l'équipe ont lieu quotidiennement pendant le séjour. Et les séjours sont sécurisés par un dispositif d'astreinte de cadre.

4.4 LES PRINCIPES D'ACTION

L'objectif de l'accompagnement est de tenter de répondre aux attentes de la personne en l'aidant à trouver un équilibre entre sa volonté de trouver un emploi, une formation, améliorer ses interactions sociales, développer son autonomie, la réalité de ses compétences, de sa situations sociale, financière, ainsi que des contraintes de son environnement.

TROIS PRINCIPES DE BASE

APPRENTISSAGE

- ✓ Développer les compétences et l'autonomie des personnes par des explications mais aussi en faisant avec elles
- ✓ Et en les orientant vers des services ressources spécialisées ou non dans le domaine du handicap

STIMULATION

- ✓ Motiver et inciter. Développer les savoir-faire et mobiliser les ressources.
- ✓ Mode de stimulation adapté à la personnalité et à la capacité des personnes

COMPENSATION

- ✓ Aider à trouver dans l'environnement les personnes ou services en capacité de réaliser les tâches qu'elles ne peuvent accomplir
- ✓ Où mettre en place des moyens de compensation : séquençage, supports visuels, procédure, structuration...

Le Dispositif Horizon constitue une passerelle. A l'issue de l'accompagnement transitoire certaines personnes seront réorientées vers une structure adaptée, protégée. D'autres quitteront le Dispositif pour aller vers le droit commun avec ou sans accompagnements spécialisés. L'objectif est de favoriser l'insertion sociale et professionnelle (maintien et développement des acquis, accompagnement)

Le Dispositif est un service tourné vers l'accompagnement dans les dispositifs existants (emploi, loisirs, habitat, mobilité, soins) prioritairement en milieu ordinaire, secondairement en milieu protégé ou adapté.

4.5 L'INDIVIDUALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT

Les projets personnalisés :

L'accompagnement du Dispositif Horizon est individualisé pour prendre en compte la singularité de la situation de chaque bénéficiaire.

Le Projet Personnalisé formalise l'accompagnement mis en œuvre pour chaque usager. En partant des attentes de l'utilisateur, de son entourage et des évaluations et observations de l'équipe pluridisciplinaire les objectifs d'accompagnement sont co-construits et contractualisés avec le bénéficiaire dans son Projet Personnalisé.

Les objectifs d'accompagnement découlent donc de la conjugaison entre les attentes de l'utilisateur et les besoins identifiés par le service. Les projets personnalisés sont établis tous les 6 mois pour étudier régulièrement en équipe, avec la personne et sa famille les progrès réalisés et les perspectives d'avenir.

Le Projet Personnalisé articule les propositions thérapeutiques et socioprofessionnelles en tenant compte des motivations et choix de l'utilisateur. Les

objectifs d'accompagnement sont co-construit avec l'utilisateur et sont priorisés. Les moyens à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs sont décrits et déclinés dans leur durée (court, moyen, long terme) et dans leur fréquence (principe de structuration). Les objectifs d'accompagnement sont donc personnalisés dans leur temporalité : la progression se fait au rythme de la personne, les objectifs sont ajustés en fonction de ses priorités et/ou en fonction des progressions dans les différents champs d'intervention du service.

Un référent est nommé dans l'équipe pour préparer le projet personnalisé et en suivre le bon déroulement avec l'utilisateur et avec les professionnels de l'équipe concernés. En fonction de chaque projet personnalisé des rendez-vous individuels sont donc fixés avec les différents professionnels de l'équipe. Enfin il est à noter que chaque usager a des objectifs individualisés lorsqu'il participe à une action collective.

4.6 LES ACTIONS COLLECTIVES ET LES MISES EN SITUATION

Pour développer certaines compétences, notamment les habiletés sociales, des actions en petits groupes sont proposées, en tenant compte des profils et des besoins identifiés pour chacun des participants. Des ateliers collectifs en petit groupe (4-5 participants) sont régulièrement proposés sous forme de cycle de plusieurs séances avec des thématiques différentes :

Groupes d'habiletés sociales, groupe d'habiletés conversationnelles, atelier sensoriel, atelier administratif et budgétaire, groupe d'habiletés sociales appliquées à la sphère professionnelle.

Pour répondre au grand besoin du public accompagné d'expérimenter, l'accompagnement comprend également de multiples mises en situation :

- Exercices écologiques d'entraînement aux habiletés sociales, en individuel ou en collectif, en extérieur (dans les commerces, administrations, dans l'environnement de vie du bénéficiaire...)
- Stages, MISPE, bénévolat, contrats de travail à durée déterminée, enquêtes métiers...
- Séjour d'évaluation de l'autonomie en logement autonome dans le studio

4.7. LA PLACE DES FAMILLES

Le Dispositif Horizon soutient les familles

L'objectif du Dispositif Horizon est de permettre à une personne avec autisme de développer ses capacités d'autonomie dans son cadre de vie. Jeunes adultes, la plupart des personnes accompagnées vivent en famille, avec leurs parents le plus fréquemment.

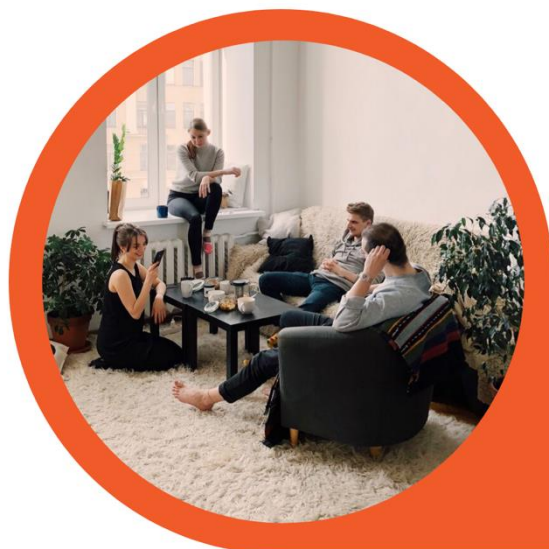
La réussite du processus d'autonomisation implique que la place de la famille auprès de son enfant soit mise au travail. La famille est donc un acteur incontournable de l'accompagnement du Dispositif Horizon.

La famille a besoin de soutien et de bienveillance pour accompagner le processus d'autonomisation de son enfant.

Le souhait de voir son enfant devenir autonome peut être source d'angoisses et d'interrogations. Acteur incontournable de l'autonomisation, la famille a aussi besoin d'être soutenue et accompagnée.

Le Dispositif Horizon a donc un rôle à jouer auprès de l'entourage du bénéficiaire. En accord avec ce dernier le service propose aux familles :

- Des temps de rencontre avec les différents professionnels pour échanger sur leurs attentes, leurs connaissances sur leur proche
- Des rdv psychologiques de soutien familial avec la psychologue.
- Des temps de participation et de mise en œuvre des stratégies d'apprentissage mises en œuvre avec le bénéficiaire.



La place de la famille est définie par le bénéficiaire du service

Le rôle que prend la famille dans l'accompagnement dépend du souhait et de la volonté de la personne accompagnée. C'est elle qui valide toute prise de contact ou action par le Dispositif Horizon envers son entourage.

La quasi-totalité des bénéficiaires du Dispositif Horizon sont majeurs et libres, en droit, de leurs choix de vie et de leurs modes de relation. Ce droit est respecté dans la limite bien sûr des situations d'urgence touchant à leur l'intégrité physique et psychique.

Le processus d'autonomisation de la personne porteuse d'autisme est l'enjeu d'intérêts, de valeurs, de confrontations d'idées entre la personne elle-même, son entourage et le Dispositif Horizon. Les actions d'accompagnement du Dispositif Horizon sont validées par le bénéficiaire.

4.8. LE TRAVAIL EN EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE : QUALIFICATIONS, COMPETENCES ET CROISEMENT DES REGARDS

Conformément aux recommandations HAS, le personnel est composé d'une équipe pluridisciplinaire qui évolue dans une dynamique de formation permanente dans le domaine des troubles du spectre de l'autisme. C'est un plateau technique très spécialisé au service des bénéficiaires mais aussi de ses partenaires qui accueillent ou souhaitent accueillir ce type de public.

Le travail en équipe ne suffit pas en lui-même. Les regards, connaissances et compétences des proches et des partenaires sont essentiels pour comprendre les difficultés et appréhender le potentiel d'une personne.

**Equipe
pluridisciplinaire
Dispositif Horizon
Une synergie au
service
des personnes**



ORGANISATION MANAGEMENT

Responsable de service

Accueillir les personnes et leur famille, représenter le service dans le réseau de partenaires, assurer l'organisation du service et l'animation du travail pluridisciplinaire, garantir le cadre, le sens et la cohérence des accompagnements.



ADMINISTRATIF

Secrétaire

Mettre en confiance les personnes TSA par un accueil attentionné et bienveillant rendu possible par la connaissance de leurs particularités et difficultés relationnelles. Réaliser le travail administratif.



SOCIO-EDUCATIF

Assistante sociale Moniteur éducateur Educateur spécialisé

Accueillir et « rencontrer » les personnes pour créer une relation de confiance, identifier leur façon d'être et de penser, repérer les situations qui les mettent en difficulté, leurs potentialités et leurs souhaits, favoriser la confiance en soi et l'inclusion sociale.

Imaginer et réaliser des mises en situation et des actions de développement des habiletés sociales et de l'autonomie dans la vie quotidienne.

Développer des stratégies et de la créativité, pour structurer les actions individuelles ou collectives d'accompagnement.

Travailler en partenariat pour favoriser l'inclusion des personnes accompagnées



THERAPEUTIQUE

Médecin Psychiatre, Neuropsychologue, Psychologue, Ergothérapeute

Evaluations du fonctionnement psychique, émotionnel et relationnel, de la situation familiale, du fonctionnement cognitif et de la cognition sociale, du profil sensori-moteur, de l'autonomie quotidienne. Bilans standardisés.

Coordination avec et orientation vers les acteurs externes chargés des soins des personnes accompagnées.

Expertise et conseils auprès de l'équipe,

Co-élaboration et co-animation avec l'équipe des profils individuels, des actions individuelles et collectives liées à l'insertion professionnelle, aux habiletés sociales et au développement de l'autonomie quotidienne.

Soutien psychologique auprès des usagers et de leur famille. Thérapies familiales brèves.

Remédiation cognitive,

Optimisation de l'autonomie de l'individu dans le cadre de ses activités

Intégration sensorielle et motrice, aménagement de l'environnement

Réalisation de préconisations, sensibilisation de l'environnement.



INSERTION PROFESSIONNELLE

Psychologue du travail, Chargé d'insertion

Permettre aux personnes avec TSA de réaliser des choix professionnels éclairés en termes de construction de projet, de formation, de recherche d'emploi et de maintien en poste en tenant compte des souhaits de la personne, de sa situation d'handicap et du marché du travail. C'est une démarche qui implique l'utilisation d'outils d'évaluations pour connaître les particularités, le potentiel et les souhaits de chaque personne.

Cela nécessite la connaissance du marché de l'emploi et le développement d'un réseau de partenaires (entreprises et dispositifs de formation et d'insertion professionnelle).

- Une Responsable de service (1 ETP) : Management de l'équipe, animation du dispositif, gestion administrative, logistique et RH, coordination des actions pluridisciplinaires, pilotage du travail en réseau.
- Une secrétaire (0,8 ETP) : accueil, suivi administratif, RH et logistique
- Une Médecin Psychiatre (0,1 ETP) : évaluation de la situation médicale, coordination des soins psychiques en lien avec les acteurs externes du soin, expertise auprès de l'équipe

- Une Psychologue (0,5 ETP) : évaluation et soutien psychologique auprès des usagers et de leur famille, travail en réseau, expertise auprès de l'équipe.
- Une Neuropsychologue (0,8 ETP) : évaluation cognitivo-comportementale des usagers, remédiation cognitive, animation d'actions collectives, expertise auprès de l'équipe, travail en réseau.
- Une Ergothérapeute (1 ETP) : évaluations sensorimotrices et de l'autonomie pour les actes de la vie quotidienne, interventions sensorielles et aménagement de l'environnement, expertise auprès de l'équipe, travail en réseau.
- Une Psychologue du Travail (0,6 ETP) : renfort des actions collectives d'insertion professionnelle auprès des usagers, développement du travail en réseau avec les acteurs de l'emploi, expertise auprès de l'équipe.
- 2 Chargées d'Insertion Professionnelle (1,5 ETP) : accompagnement à la vie professionnelle des usagers, travail en réseau.
- Une Assistante Sociale (1 ETP) : accompagnement des usagers dans leur vie sociale et dans leurs démarches administratives et budgétaires, suivi des dossiers MDPH et des rdv d'information, travail en réseau.
- 2 Educateurs Spécialisés (2 ETP) et une Monitrice Educatrice (1 ETP) : accompagnement à la vie sociale, travail en réseau.

Les ingrédients favorisant le travail pluridisciplinaire au sein du Dispositif Horizon sont : organisation, métacommunication, coordination, confiance.

Dans ce travail d'équipe et partenarial la qualité de la communication et de la coordination conditionne la cohérence des projets et des actions auprès des bénéficiaires. Au-delà des regards et de leur subjectivité apportant dynamisme et créativité, le fil conducteur est le professionnalisme et la plus-value qu'apporte la technicité de chaque métier, la richesse de la confrontation de cultures professionnelles différentes et complémentaires, pour arriver à déchiffrer la complexité des situations et des particularités de chaque personne accompagnée.

Instance privilégiée du travail d'équipe, une réunion de service a lieu de manière hebdomadaire pendant 3 heures. Animée par la responsable de service, elle permet l'échange autour des accompagnements et la coordination des actions pluridisciplinaires menées auprès de chaque usager. Les Projets Personnalisés y sont préparés. La réunion d'équipe est le lieu du croisement des regards, savoirs et de leur complémentarité. C'est un socle au travail pluridisciplinaire. Le droit au désaccord fait partie des échanges, et la plupart des décisions importantes d'accompagnement sont prises dans cette instance.

Une quinzaine de réunions thématiques par an est organisée pour travailler en équipe les sujets et points importants de l'activité : actions collectives, projets personnalisés, numérique, projet de service, travail en réseau... Ces réunions permettent de construire et d'ajuster en permanence l'activité du service.

Comme tous les autres services et établissements de l'Epanou, ils utilisent le logiciel métier IMAGO pour stocker les informations concernant les bénéficiaires, base de données qui permet la protection des données et le ciblage des

informations partageables entre corps de métier (et notamment il permet le respect du secret professionnel des informations à caractère médical).

C'est le principe de base de notre organisation : additionner les compétences, comparer les analyses, confronter les subjectivités pour faciliter la créativité et élargir le champ des possibles, mais aussi pour rechercher le maximum d'objectivité, par cette dialectique mais aussi par la confrontation à la réalité des faits (indicateurs qualitatifs et quantitatifs).

Prestations externes :

Selon les besoins (individuels ou pour des actions collectives) le service a recours ponctuellement à des prestataires externes : exemples depuis l'ouverture : éducateur sportif APA, photographe, conseillère bancaire...

Les professionnels de la Maison d'accueil Spécialisée Notre Dame de Philerne et de l'Equipe Mobile Autisme de l'Ordre de Malte France peuvent également être sollicités pour la réalisation de certaines évaluations ou diagnostics dans des situations complexes.

4.9. L'ORGANISATION : UNE DISPONIBILITE AU SERVICE DE LE BENEFICIAIRE

L'intervention en milieu ouvert nécessite une organisation dans laquelle les intervenants ont des marges d'autonomie importantes dans les interventions et dans leur organisation du temps mais tout en gardant à l'esprit le sens de l'action défini collégialement en équipe et validé par la responsable de service : autonomie mais pas indépendance. Les références, le système de communication interne, le traçage et l'archivage des interventions et la mise en place d'indicateurs tant quantitatifs que qualitatifs permettent d'assurer la cohérence et la qualité des accompagnements, ainsi que la bienveillance et la sécurité des usagers.

Le Dispositif Horizon est ouvert toute l'année. Les interventions auprès de usagers se font généralement entre 7h du matin et 19h30, essentiellement du lundi au vendredi. Le secrétariat administratif est ouvert du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 13h30 à 17h.

Certaines actions, individuelles ou collectives, peuvent ponctuellement être organisées le week-end, après validation par la responsable de service en fonction du besoin des usagers.

Dans le cadre des séjours temporaires dans studio du service, les interventions ont lieu tous les jours pendant le séjour, y compris le week-end. Une astreinte de cadre est mise en place pendant chaque séjour dans le studio pour les situations d'urgence.

Un équilibre est recherché entre les interventions sur le lieu de vie de la personne et celles organisées dans les locaux du Dispositif Horizon ou dans des lieux extérieurs au domicile de l'utilisateur (entreprise, administration, travail des habiletés sociales en ville...). L'objectif est de stimuler au maximum les bénéficiaires à sortir de leur domicile dans une dynamique d'inclusion.

5. Processus de sortie : la fin de l'accompagnement

L'accompagnement peut s'arrêter :

- A l'initiative de la personne : elle indique par écrit son intention de mettre fin à l'accompagnement, à l'issue d'une période de préavis d'un mois.
- A la fin de la première période d'accompagnement de 18 mois
- A la fin des 3 années d'accompagnement dédiées.
- A la fin de la période d'orientation par la CDAPH si aucune demande de prolongation n'est en cours.
- A l'initiative du Dispositif Horizon pour des motifs dûment argumentés dans un rapport de situation envoyé à la MDPH, si nécessaire et expliqués à la personne si elle est toujours joignable.

Le caractère transitoire du Dispositif est mis en perspective tout au long du parcours d'accompagnement. Un projet de sortie commence à être co-élaboré avec la personne accompagnée 10 mois avant l'arrêt de l'accompagnement. Le projet de sortie comprend les attentes de la personne après le Dispositif horizon, celles de son entourage, la liste des services ou professionnels proposés par le Dispositif Horizon comme relais à court ou moyen terme et ceux retenus conjointement avec le bénéficiaire.

4 mois avant la fin de l'accompagnement (PP6) le projet de sortie est mis en œuvre : en accord avec le bénéficiaire les éventuelles demandes d'orientation auprès de la CDAPH sont faites et un travail de relais est mis en œuvre avec le(s) partenaires concernés. Pour la mise en œuvre le Dispositif Horizon s'appuie sur le travail de réseau développé et entretenu.

Soit une plus grande autonomie est possible et le projet de sortie consiste en une vie autonome en milieu ordinaire avec des étayages plus ou moins importants (SAVS, soins en libéral, accompagnement dans l'emploi...)

Soit il est nécessaire d'envisager une orientation vers des dispositifs plus soutenant (ESAT, Foyer d'Hébergement, Foyer de Vie, SAMSAH...)

Au terme des 3 années d'accompagnement un bilan écrit de fin d'accompagnement est établi. Ce bilan est préparé en équipe et avec l'usager (et son entourage le cas échéant). Il retrace les actions menées, les évolutions et les axes restant à travailler avec le bénéficiaire ainsi que les relais proposés. Ce document est systématiquement transmis au bénéficiaire et à la MDPH, et éventuellement, avec l'accord de l'usager, à certains partenaires intervenant en relais du Dispositif Horizon.



6. Les relations et les conditions de travail

6.1. AMENAGEMENT DE L'ESPACE ET EQUIPEMENT

Les locaux du Dispositif Horizon sont mutualisés avec le SAMSAH A3A et les Actions Conventionnées gérés par LADAPT 74. Ce sont des bureaux de service d'une surface d'environ 400m² permettant aux professionnels de disposer d'un espace de travail et d'un lieu de rendez-vous adapté. Les locaux comprennent :

- Des bureaux individuels ou partagés pour les professionnels des 3 services.
- Des bureaux d'entretien pour recevoir du public en rdv individuel ou familial.
- Deux salles mixtes permettant d'y réaliser des réunions d'équipe et des actions collectives avec les bénéficiaires et / ou leurs familles.
- Une salle du personnel et des toilettes.

Les locaux sont accessibles aux Personnes à Mobilité Réduite. L'aménagement est adapté à l'accueil des personnes présentant un Trouble du Spectre de l'Autisme : absence de décoration murale dans les salles mixtes et les bureaux d'entretien, couleurs pâles et harmonisées, salle d'attente aménagée.

Chaque professionnel du Dispositif Horizon bénéficie d'une adresse mail directe et d'un téléphone portable professionnel. Pour l'ensemble du service les équipements informatiques comprennent 4 ordinateurs fixes, 6 ordinateurs portables et 6 tablettes iPad.

Pour les déplacements sur l'ensemble du Département de Haute-Savoie, le Dispositif Horizon dispose d'une flotte de 3 véhicules de service.

6.2. LES INSTANCES DE CONCERTATION ET DE REFLEXION

La formation :

Une formation continue est primordiale pour que les professionnels soient compétents dans l'accompagnement de personnes autistes vivant à domicile.

Le budget du Dispositif inclut une ligne budgétaire de 10 000 € par an au-delà des contributions légales pour disposer des moyens de formations nécessaires à former en permanence une équipe pluridisciplinaire à l'accompagnement de personnes asperger.

Cela participe à l'expertise et à la mise à jour permanente des connaissances pour que l'équipe soit formée de manière approfondie aux outils et méthodes d'intervention.

Depuis l'ouverture du service 3 actions de formation en intra ont déjà été organisées pour toute l'équipe. 2



professionnelles ont passé le DU autisme. Plusieurs actions de formations ont été suivies par des membres de l'équipe auprès des CRA, CESA, UNIFAF...

Des temps d'analyse de la pratique professionnelle sont également organisés, assurés par un psychologue extérieur.

6.3. LA DYNAMIQUE INSTITUTIONNELLE

La responsabilisation et l'autonomie des acteurs sont favorisées, en contrepartie des contraintes inhérentes à l'intervention à domicile, dont celle de la disponibilité nécessaire dans l'organisation des temps d'intervention. Une importance particulière est apportée au sens de l'action et à l'intérêt de le bénéficiaire, et les changements d'horaire imprévus sont gérés dans une relation gagnant-gagnant.

Les indicateurs psycho-sociaux sont bons et le faible turn-over du personnel permet de capitaliser les compétences acquises par l'expérience et les formations. Le climat social satisfaisant est propre à favoriser le respect et la bienveillance des personnes accompagnées.



7. Prospective

PLAN D'ACTION DANS LES 5 ANS A VENIR

Plusieurs orientations ont été planifiées pour les 5 années à venir :

1. **Consolider la dynamique de complexe**
2. **Promouvoir la Réhabilitation psycho sociale**
3. **Structurer et consolider des missions du DH**
4. **Structurer l'organisation future du service**
5. **Développer des modalités d'accompagnement à partir des compétences des bénéficiaires : autodétermination**

FICHE ACTION 1

Orientation n°1 du PAG : Consolider la dynamique de complexe

Thématique concernée : Qualité de l'accompagnement des bénéficiaires	RSO de	FINALITÉ : A- Développer une culture de service et être force de proposition au sein l'AAPEI EPANOU B-Favoriser le transfert de compétence/expertise entre le SAVS et le DH C-Promouvoir et partager une culture institutionnelle de service						
PROFESSIONNELS CONCERNES		RESULTATS ATTENDUS						
Équipe du Dispositif Horizon+ Équipe du SAVS+ Structures de l'AAPEI EPANOU		A- Echanger sur les outils, les compétences, les partenaires, fluidifier et partager les informations B-Faciliter les passages de relais, connaissance TSA, fluidifier et sécuriser le parcours des personnes C- Une meilleure connaissance des services au sein de l'AAPEI EPANOU. Développer les supports de communication : projet de service, plaquettes... et promouvoir les instances transversales au sein de l'association : la journée de solidarité, groupes de travail, formation commune...						
MOYENS		PERSPECTIVES/ ETAPES						
<ul style="list-style-type: none"> Rencontres interservices Formations transversales 		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%; text-align: center;">Année N</td> <td> Échange de pratique (action éducative, intervention à domicile) : Planifier un temps de réflexion transversal thématique annuellement Organiser suite à une réunion générale, un repas partagé (moment de convivialité) </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Année N + 1</td> <td> Formation connaissances TSA, outils, DH : promouvoir la sensibilisation TSA du DH + une formation sur l'insertion professionnelle </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">De N + 2 à Année N + 4</td> <td> Formaliser et diffuser de supports de communication : projet de service, plaquettes... et promouvoir les instances transversales au sein de l'association : la journée de solidarité, groupes de travail, formation commune... </td> </tr> </table>	Année N	Échange de pratique (action éducative, intervention à domicile) : Planifier un temps de réflexion transversal thématique annuellement Organiser suite à une réunion générale, un repas partagé (moment de convivialité)	Année N + 1	Formation connaissances TSA, outils, DH : promouvoir la sensibilisation TSA du DH + une formation sur l'insertion professionnelle	De N + 2 à Année N + 4	Formaliser et diffuser de supports de communication : projet de service, plaquettes... et promouvoir les instances transversales au sein de l'association : la journée de solidarité, groupes de travail, formation commune...
Année N	Échange de pratique (action éducative, intervention à domicile) : Planifier un temps de réflexion transversal thématique annuellement Organiser suite à une réunion générale, un repas partagé (moment de convivialité)							
Année N + 1	Formation connaissances TSA, outils, DH : promouvoir la sensibilisation TSA du DH + une formation sur l'insertion professionnelle							
De N + 2 à Année N + 4	Formaliser et diffuser de supports de communication : projet de service, plaquettes... et promouvoir les instances transversales au sein de l'association : la journée de solidarité, groupes de travail, formation commune...							
PARTENAIRES								
<ul style="list-style-type: none"> Autres services de l'AAPEI EPANOU Acteurs Médico social Réseaux entreprise et aide à l'emploi Organisme de formation Acteurs de la santé Famille/entourage 								
INDICATEURS ET CRITERES D'EVALUATION								
Nombre de rencontre SAVS-DH/ Nb de instants conviviaux en commun (ex : repas de Noël) -Nombre de projets commun (SAVS/DH) -Nombre de sensibilisation+ Questionnaire qualitatif suite sensibilisation -Apprécier/évaluer la qualité de passage de relais : Nb de passation et respect procédure (anticipation) <u>Racontes-moi dans 5 ans ?</u> Les professionnels du SAVS auront une meilleure connaissance du public TSA. Les 2 services mutualiseront un réseau de partenaires en s'appuyant sur l'expérience et la pratique du SAVS (culture du droit commun, ressources existantes de la personne). Les professionnels grâce à une interconnaissance sauront interpellier les services, face à des besoins spécifiques des personnes.								

FICHE ACTION 2

Orientation n°2 du PAG : Promouvoir la Réhabilitation psycho sociale

Thématique RSO concernée : Qualité de l'accompagnement des bénéficiaires	Objectif : Développer et formaliser les méthodes de réhabilitation psycho sociale	
PROFESSIONNELS CONCERNES	RESULTATS ATTENDUS	
-équipe pluridisciplinaire	- Mettre en œuvre des actions et méthodes d'accompagnement relevant de la réhabilitation psychosociale dans le cadre des missions du Dispositif Horizon. - Développer dans l'équipe la connaissance et la culture de la réhabilitation psychosociale dans le champ de l'autisme. - Valoriser et communiquer sur les pratiques existantes au sein du DH	
MOYENS	PERSPECTIVES/ ETAPES	
PARTENAIRES Libéral (neuro-psychologue, orthophoniste, job coaching...) -Institutionnel (centre Glières, ARS, MDPH) -Familles/usagers	Année N	Etat des lieux des prestations proposées : celles relevant déjà de la réhabilitation psychosociale et celles à développer
	Année N + 1	Appropriation des outils existants Mises en œuvre de nouvelles actions, nouveaux outils et méthodes de réhabilitation adaptés au besoin du public accompagné par le Dispositif Horizon. Formations spécifiques pour valider des outils et méthodes mobilisés au DH
	Année N + 2	Réajustement des actions mises en place
	Année N + 3 Année N + 4	Définition d'une stratégie de communication auprès des partenaires sur les actions proposées

INDICATEURS ET CRITERES D'EVALUATION

- Nombre d'actions de réhabilitation psychosociale mises en œuvre

Racontes-moi dans 5 ans ? Tous les professionnels du DH mettront en place la réhabilitation psychosociale dans leur pratique professionnelle et auront suivi des formations spécifiques

FICHE ACTION 3

Orientation n°3 du PAG : Structurer et consolider les missions du Dispositif Horizon

<p>Thématique RSO concernée :</p> <p>Qualité de l'accompagnement des bénéficiaires</p>	<p><i>Objectif</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Consolider et pérenniser les missions et actions mises en œuvre répondant aux besoins des bénéficiaires - Développer des nouvelles activités en fonction des besoins des bénéficiaires - Poursuivre le développement des actions à destination de l'environnement des bénéficiaires dans une dynamique inclusive : valoriser et développer les sensibilisations, les prestations employeur, les prestations soutien échange avec les relais du DH. Participer à faire évoluer les représentations autour du handicap et des personnes TSA 						
PROFESSIONNELS CONCERNES	RESULTATS ATTENDUS						
Equipe pluridisciplinaire	<ul style="list-style-type: none"> -Création d'outils de communication - Développement d'une meilleure connaissance des TSA dans le réseau des ESMS pour faciliter leur accompagnement. - Reconnaissance - repérage de la spécificité et de la plus-value apportée par le Dispositif Horizon dans la palette d'offres de service à destination des adultes TSA à domicile en Haute-Savoie. 						
MOYENS	PERSPECTIVES/ ETAPES						
<ul style="list-style-type: none"> -outils de communications -Temps pour concevoir et promouvoir les sensibilisations 	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center;">Année N</td> <td style="padding: 5px;">Sensibiliser et informer les tutelles et partenaires clés sur la spécificité du cadre d'intervention et des missions du DH.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Année N + 1</td> <td style="padding: 5px;">Mettre en œuvre des nouvelles actions retenues</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Année N + 2</td> <td style="padding: 5px;">Renforcer le réseau de partenaires</td> </tr> </table>	Année N	Sensibiliser et informer les tutelles et partenaires clés sur la spécificité du cadre d'intervention et des missions du DH.	Année N + 1	Mettre en œuvre des nouvelles actions retenues	Année N + 2	Renforcer le réseau de partenaires
	Année N	Sensibiliser et informer les tutelles et partenaires clés sur la spécificité du cadre d'intervention et des missions du DH.					
	Année N + 1	Mettre en œuvre des nouvelles actions retenues					
Année N + 2	Renforcer le réseau de partenaires						
PARTENAIRES							
<ul style="list-style-type: none"> -Partenaires médico-sociaux -L'entreprise -Partenaires du sanitaire -La MDPH 	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center;">Année N + 3</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Année N + 4</td> <td></td> </tr> </table>	Année N + 3		Année N + 4			
Année N + 3							
Année N + 4							
INDICATEURS ET CRITERES D'EVALUATION							
<p><u>Racontes-moi dans 5 ans ?</u> Les acteurs auront une meilleure connaissance des activités proposées et du cadre d'intervention du DH</p> <ul style="list-style-type: none"> - NB de sensibilisations réalisées / NB de partenaires sensibilisés et rencontrés. - Enquête partenaires suite aux actions 							

FICHE ACTION 4

Orientation n°4 du PAG : Structurer l'organisation future du service

Thématique RSO concernée : Gouvernance	Finalité : <ul style="list-style-type: none"> Ajuster l'organisation et le fonctionnement au regard du développement du SAVS et DH et des nouvelles modalités d'accompagnement (file active) Garantir un fonctionnement cohérent et porteur de sens Repenser le plateau technique – équipe de direction Anticiper le départ du directeur de complexe et favoriser la passation Réorganiser la planification des PP Accompagner le changement 										
PROFESSIONNELS CONCERNES/PARTENAIRES	RESULTATS ATTENDUS										
<ul style="list-style-type: none"> Équipe du Dispositif Horizon+ Équipe du SAVS+ Structures de l'AAPEI EPANO Conseil Départemental+ ARS 	<ul style="list-style-type: none"> Transposition et pérennisation de la fonctionnalité des outils informatiques (Base de données sur l'organisation des RDV, indicateurs de suivi du travail...) Embauche d'un chef de service à mi-temps ou d'un coordinateur sur le SAVS Passage de relais et prise de fonction d'un nouveau directeur de complexe Répondre aux attendus du nouveau schéma départemental (SAVS) Formalisation des procédures adaptées compte tenu du fonctionnement en file active 										
MOYENS	PERSPECTIVES/ ETAPES										
<ul style="list-style-type: none"> Groupe de travail comité direction complexe Concertation des professionnels de terrain 	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%; padding: 5px;">Année N</td> <td style="padding: 5px;"> Recrutement d'un chef de service + accueil ou à défaut d'un coordinateur au sein du SAVS Sensibiliser les cadres aux outils de suivi </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Année N + 1</td> <td style="padding: 5px;"> Passage de relais et recrutement d'un directeur de complexe Former la nouvelle personne aux outils d'indicateur de suivi Clarifier les modalités de suivi des indicateurs pour les services </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Année N + 2</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Année N + 3</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Année N + 4</td> <td></td> </tr> </table>	Année N	Recrutement d'un chef de service + accueil ou à défaut d'un coordinateur au sein du SAVS Sensibiliser les cadres aux outils de suivi	Année N + 1	Passage de relais et recrutement d'un directeur de complexe Former la nouvelle personne aux outils d'indicateur de suivi Clarifier les modalités de suivi des indicateurs pour les services	Année N + 2		Année N + 3		Année N + 4	
Année N	Recrutement d'un chef de service + accueil ou à défaut d'un coordinateur au sein du SAVS Sensibiliser les cadres aux outils de suivi										
Année N + 1	Passage de relais et recrutement d'un directeur de complexe Former la nouvelle personne aux outils d'indicateur de suivi Clarifier les modalités de suivi des indicateurs pour les services										
Année N + 2											
Année N + 3											
Année N + 4											
INDICATEURS ET CRITERES D'EVALUATION											
<ul style="list-style-type: none"> Diffusion des offres/ entretien d'embauche/ prise de fonction Analyse de la file active et des modalités de suivi Transmission des indicateurs aux tutelles 											

FICHE ACTION 5

Orientation n°5 du PAG : Développer des modalités d'accompagnement à partir des compétences des bénéficiaires : autodétermination

Thématique concernée : Droit des bénéficiaires	RSO	Finalité : Renforcer la place des bénéficiaires et leur pouvoir d'agir Objectif :- Formaliser un groupe d'expression et un dispositif de recueil des avis des bénéficiaires DH -Évaluer les possibilités de pair-aidance au sein du service puis les modéliser -Renforcer l'autonomie (capacité à décider) et l'indépendance (capacité à faire)
---	------------	--

PROFESSIONNELS CONCERNES	RESULTATS ATTENDUS
-Ensemble de l'équipe pluridisciplinaire -Les professionnels extérieurs accompagnant la personne -Les entreprises	-Favoriser chez le bénéficiaire une meilleure connaissance et affirmation de soi -Mise en place d'un groupe d'expression au sein du DH -Mise en place de projets encourageant la pair-aidance
MOYENS	PERSPECTIVES/ ETAPES
Moyens : travailler les équipes	Année N Benchmarking : Analyser de l'existant, Etat des lieux de ce qui se fait ailleurs : Identification des bonnes pratiques
	Année N + 1 Création d'outils/ actions qui favorisent l'expression de la parole et l'autodétermination
	Année N + 2 N + 3 Année N + 4 Rendre les bénéficiaires du DH acteurs sur des actions qui les concerne directement : favoriser l'autoreprésentation
PARTENAIRES	
-Les familles -Groupe d'entraide mutuel -Professionnels libéraux -Associatif (ex : café asperger)	

INDICATEURS ET CRITERES D'EVALUATION

Racontes-moi dans 5 ans ? Appropriation par les bénéficiaires des outils élaborés : NB d'outil

Utilisation des stratégies de communication et d'habilités sociale : analyse des PP

Mise en œuvre de pair-aidance « patients-expert » Analyse des projets de pairs-aidance

Existence d' »une groupe d'expression ou de modalité d'expression pour le bénéficiaire