



SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT  
À LA VIE SOCIALE

# PROJET DE SERVICE 2020-2024



ASSOCIATION AAPEI EPANOU

## 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.	La posture professionnelle.....	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 SAVS Archim'Aide.....	15
3.1.	Historique.....	15
3.2.	Les autorisations.....	15
3.3.	Territoire d'intervention .....	16
3.4.	Le financement .....	16
3.5.	Le cadre juridique .....	16
3.6.	La localisation du service.....	17
3.7.	Les caractéristiques de la population accompagnée.....	17
3.8.	Les différents dispositifs d'accompagnement.....	18
3.9.	le savs classique.....	18
3.10.	les unites de vie .....	19
3.11.	L'accueil temporaire.....	20
3.12.	Les studios tremplin.....	20
3.9.	L'Organisation .....	21
4.	L'accompagnement de l'utilisateur .....	23
4.1.	Les missions du SAVS .....	23
4.1.	L'individualisation de l'accompagnement .....	23
4.2.	Les principes d'action .....	25

4.3.	Les qualifications et compétences .....	25
4.5.	Le travail en équipe et le croisement des regards .....	26
4.6.	La procédure d'admission.....	27
4.7.	Le projet personnalisé .....	27
4.8.	Les circuits de l'information .....	28
4.9.	La consultation des usagers .....	29
4.10	L'arrêt de l'accompagnement .....	29
5.	Les relations et les conditions de travail.....	30
5.1.	Amenagement de l'espace et équipement .....	30
5.2.	Les instances de concertation et de réflexion.....	30
5.3.	La dynamique institutionnelle .....	31
6.	Prospective.....	31
6.1.	Bilan.....	31
6.2.	Perspectives d'évolution .....	31
6.3.	Plan d'action dans les 5 ans à venir .....	32
	<b>FICHE ACTION 1</b> .....	<b>33</b>
	<b>FICHE ACTION 2</b> .....	<b>34</b>
	<b>FICHE ACTION 3</b> .....	<b>35</b>
	<b>FICHE ACTION 4</b> .....	<b>36</b>



## 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**

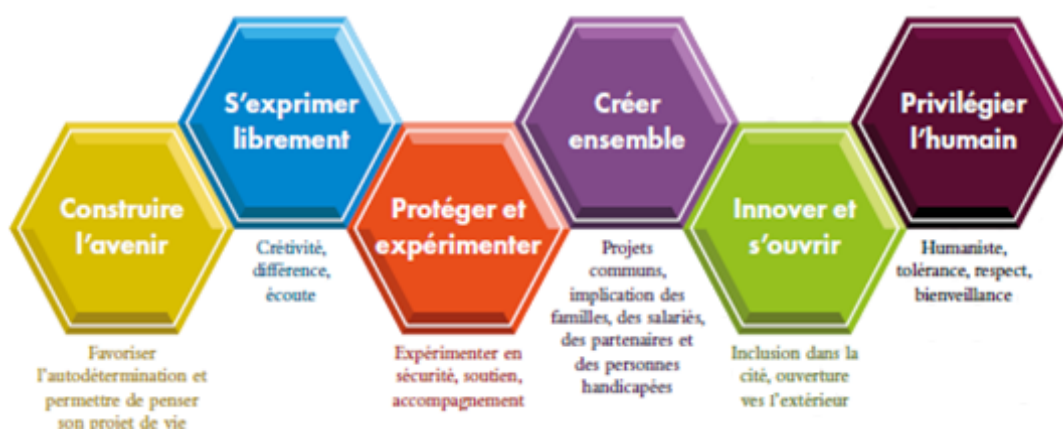


## 1.2. LA RAISON D'ÊTRE DE L'ASSOCIATION

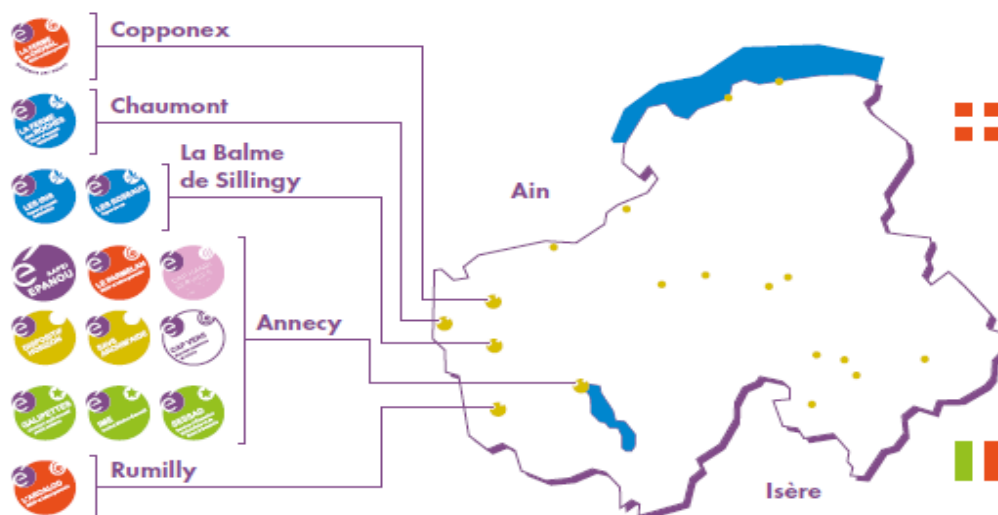
Dans son projet associatif 2018-2023, l'association AAPEI EPANOU définit ainsi sa raison d'être :

« 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

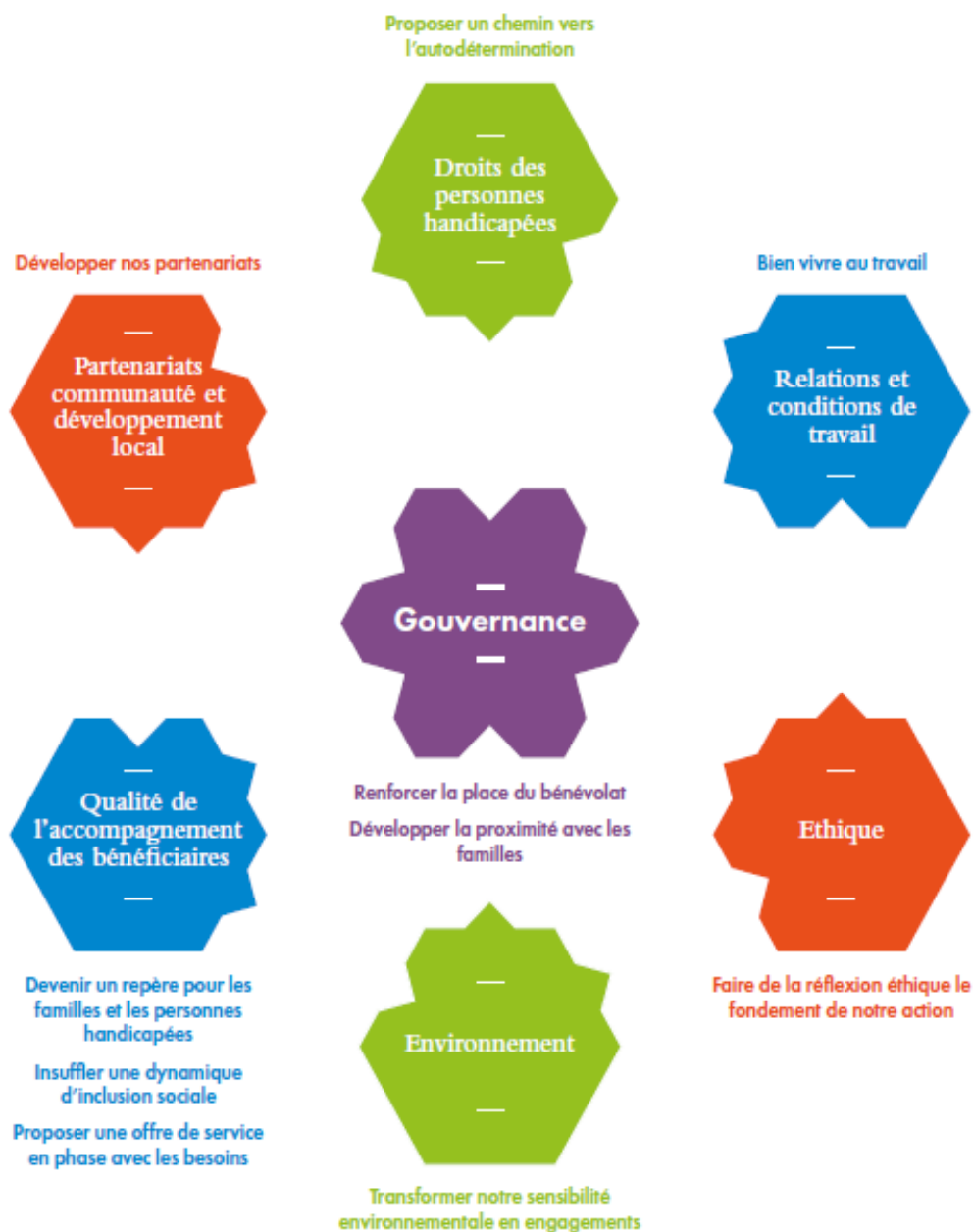
680 personnes en situation de handicap, enfants et adultes,  
 420 professionnels,  
 325 adhérents,  
 17 modalités d'accompagnement, organisées en 5 pôles.  
 1 implantation principale sur le territoire Annecien et un rayonnement sur le département.

## 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



Directeur de complexe

### **SAVS Archim'Aide**

Chef de service

Créé en 1988, ce service a un agrément pour accompagner 110 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 (95 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, restent 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 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 et plus ou moins conscients. 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 efficiente aux besoins des personnes dans le cadre d'un horaire régulier. Nous devons donc 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. LA POSTURE PROFESSIONNELLE

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.

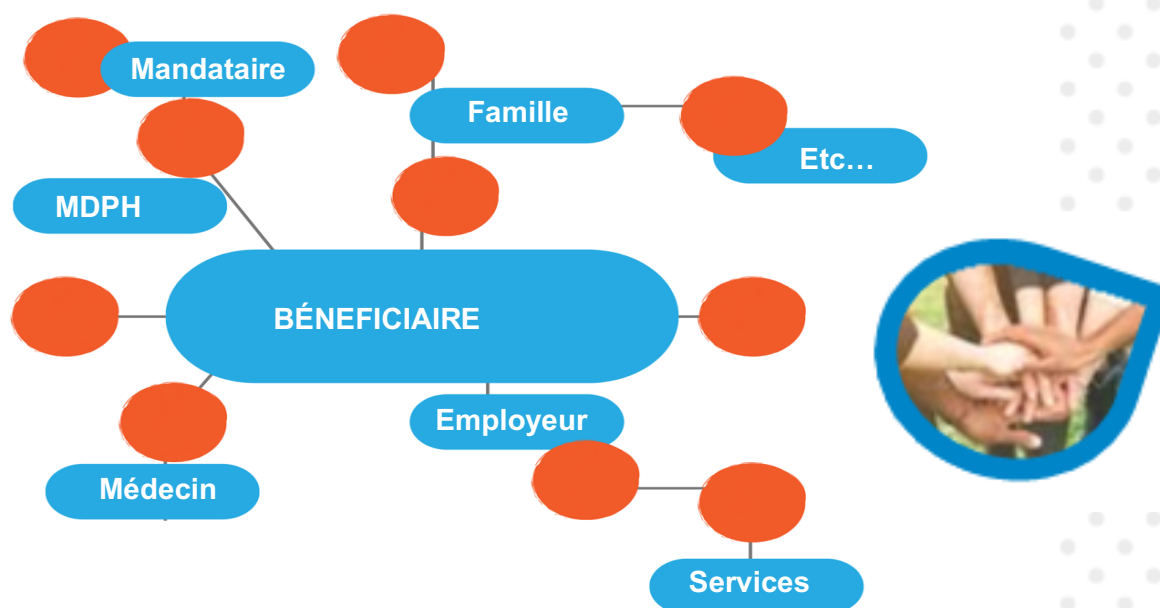


## 2.5. LE TRAVAIL EN PARTENARIAT, FACTEUR D'INCLUSION

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 des maillons d'une chaîne d'interventions réalisée en partenariat avec d'autres acteurs, qu'ils soient institutionnels (autres services, sociaux, médico-sociaux ou sanitaires, administrations), professionnels (entreprise, organisme de formation) associatifs, privés, ou familiaux.

L'élaboration et la mise en œuvre d'un dispositif d'aide sont généralement 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 peuvent avoir pour mission d'assurer la coordination des interventions et l'organisation de rencontre et de concertation entre les différents intervenants.

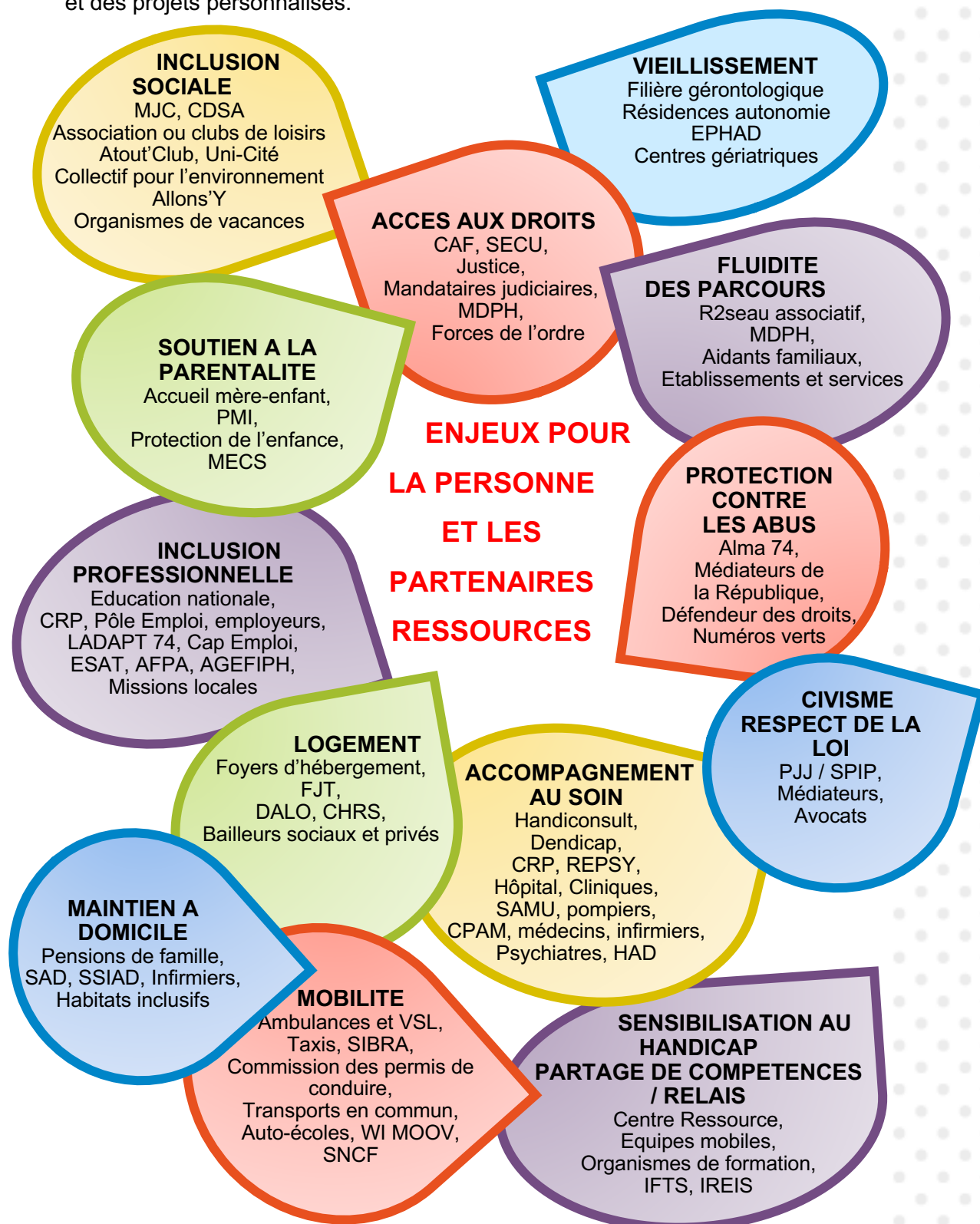


Les enjeux principaux pour la personne accompagnée sont de maximiser ses chances d'inclusion sociale et professionnelle, la réussite dans le droit commun, dans des conditions de sécurité acceptables.

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 mobiliser 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 appel 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 les 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 doit être adaptée 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 SAVS 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.
  - Décret N° 2005-223 du 11 mars 2005 relatif aux conditions d'organisation et de fonctionnement des services d'accompagnement à la vie sociale et des services d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés.
  - Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.
  - 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 et CD) 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 tant 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 SAVS Archim'Aide

### 3.1. HISTORIQUE

Le service d'accompagnement à la vie sociale a été créé en 1988 par l'Association Amitié et Avenir. Autorisé pour une quinzaine de places à sa création il est agrée pour 60 place en 2004, année où l'association, dans le cadre de l'intermédiation locative, met à la disposition de ses usagers 5 studios meublés, à location temporaire, pour leur faciliter l'accession à l'autonomie.

En 2007, suite à l'autorisation du CROSM d'ouvrir des Unité de Vie et des places de SAVS à Thônes, sa capacité d'accueil passe à 80 personnes.

En 2008, le projet de développement d'Unités de Vie et d'un accueil temporaire dans l'agglomération d'Annecy conduit à une nouvelle extension de places et le service sera autorisé à accompagner 110 personnes porteuses de handicap.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2018 sur la demande de l'association Amitié et Avenir et avec l'accord de Conseil Départemental, la gestion du service est transférée à l'association AAPEI EPANOU.

### 3.2. LES AUTORISATIONS

*Arrêté N° 04-3748 suite à l'avis favorable du CROSMS du 22 octobre 2004 qui porte la capacité du SAVS à 60 places.*

*Arrêté N° 07-4041 suite à l'avis favorable du CROSMS du 25 mai 2007 qui porte la capacité du SAVS à 80 places (augmentation de 20 places suite au développement d'une antenne à Thônes).*

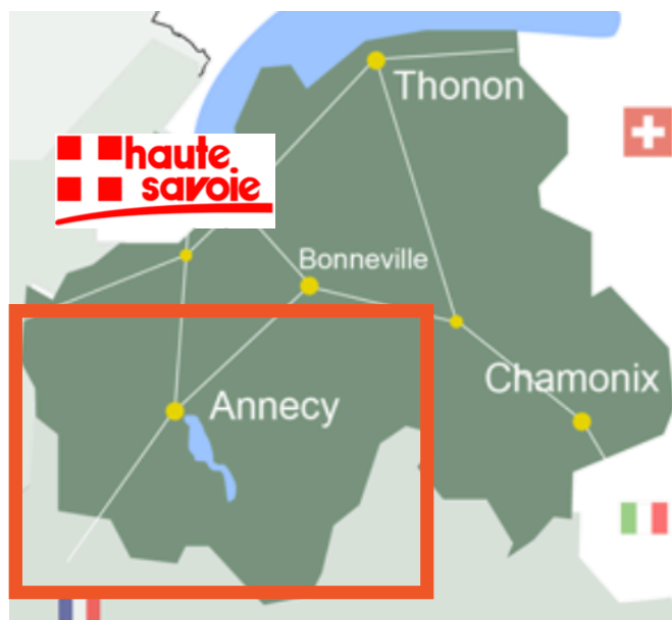
*Arrêté N° 2009-241 suite à l'avis favorable du CROSMS du 24 octobre 2008 qui porte la capacité du SAVS à 110 places (augmentation de 30 places suite au développement de l'activité et des Unités de Vie à Annecy).*

*Arrêté n° 16-07621 du 3 janvier 2017, qui suite aux conclusions de l'évaluation externe, renouvelle l'autorisation pour 15 ans, pour une capacité de 110 places dont 15 s'accompagnent d'une possibilité de logement dont un à caractère temporaire.*



### 3.3. TERRITOIRE D'INTERVENTION

Le SAVS Archim'Aide intervient dans toute l'agglomération d'Annecy (Agglomération d'Annecy, tour du Lac, Pays de Faverges, Albanais, Secteur de la Balme, Cruseilles, **Thorens-Glières**, Thônes et les Aravis. Environ 80% des usagers résident dans le Grand Annecy.



### 3.4. LE FINANCEMENT

Le SAVS est financé par le Conseil Départemental sous forme d'une dotation globale.



### 3.5. 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.
- Le Décret N° 2005-223 du 11 mars 2005 relatif aux conditions d'organisation et de fonctionnement des services d'accompagnement à la vie sociale et des services d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés.
- Le Règlement départemental d'aide social relatif au fonctionnement des services d'accompagnement à la vie sociale.

Dans ses actions le personnel du SAVS a comme aussi comme référence

- Le projet associatif et les valeurs qu'il défend.
- La charte des droits et libertés de la personne accueillie.
- La charte pour la dignité des personnes handicapées mentales de l'UNAPEI.

### 3.6. LA LOCALISATION DU SERVICE



**21 Avenue des Hirondelles**  
**74000 ANNECY**  
Tél: 04 50 46 55 47  
Astreinte: 06 65 73 43 95

savs@aapei-epanou.org  
<https://epanou.org>

**BLOG**  
<https://savsarchimaide.wordpress.com>

### 3.7. LES CARACTERISTIQUES DE LA POPULATION ACCOMPAGNEE

Les personnes orientées par la MDPH au service d'accompagnement sont essentiellement des personnes qui sont porteuses **d'un handicap mental léger ou moyen** mais aussi des personnes porteuses d'autres types de handicap (psychique, sensoriel) des comportements addictifs, et parfois en risque d'exclusion sociale. Certaines d'entre-elles manifestent des troubles associés : troubles du comportement et de la personnalité, troubles psychiques, troubles de la socialisation...

Les origines des handicaps sont très variables et quelquefois difficiles à définir. Nous ne connaissons bien souvent que le discours porté par les proches empreint du sens et de la subjectivité qui leurs ont permis d'affronter cette épreuve. Il est très rare que nous disposions d'un diagnostic précis.

Conformément au règlement départemental des services d'accompagnement, ces personnes sont reconnues par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées. Cette commission estime que les déficiences et incapacités rendent nécessaire, dans des proportions adaptées aux besoins de chaque usager, une assistance ou un accompagnement discontinu, non quotidien pour tout ou partie des actes de la vie quotidienne.



Les bénéficiaires du service ont actuellement entre 18 et 76 ans, sont célibataires ou mariés, ont des situations professionnelles variées, des parcours, des personnalités et des projets extrêmement diversifiés. Certains d'entre eux ont des enfants.

Ils sont suivis à leur domicile, ou à titre exceptionnel au domicile des parents. La majorité des personnes qui travaillent le font dans le milieu protégé.

Les parcours de vie de ces personnes sont très variés, comme la nature de leurs difficultés. Au handicap proprement dit s'ajoute souvent des difficultés psychiques et sociales

Ce sont des personnes souvent vulnérables pour qui la vie à domicile n'est pas sans risques. Mais c'est le style de vie qu'elles souhaitent même si pour certaines c'est au détriment de leur confort ou de leur sécurité.

Toutes n'ont pas les capacités de vivre seules dans des conditions de vie et d'hygiène « normales » mais soit c'est leur choix, soit elles sont en attente d'une place en institution.

Et puis à l'opposé il y a des personnes qui ne feront qu'un bref passage dans le service car elles n'ont besoin que d'un coup de pouce temporaire pour organiser leur vie ou trouver une orientation plus adaptée.

C'est donc une population hétérogène, hétéroclite, ce qui demande de notre part le développement permanent de compétences diverses pour le personnel accompagnant, comme pour le personnel d'encadrement pour s'adapter aux modes de communication et répondre aux attentes et besoins des usagers.

Cet élargissement à d'autres types de handicap que le handicap spécifié dans l'agrément, la déficience intellectuelle, qui fait partie de l'évolution du service depuis plusieurs années est en phase avec les préconisations actuelles du règlement départemental des SAVS e SAMSAH et correspond à un besoin de polyvalence qui ne peut que s'accroître.

### **3.8. LES DIFFERENTS DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT**

#### **3.9. LE SAVS CLASSIQUE**

Le SAVS classique s'adresse à des personnes qui vivent dans un logement de droit commun (leur propre domicile, de domicile d'un proche, un FJT ou un autre type de logement temporaire, mais cela peut être aussi un hébergement précaire comme un CHRS (Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale) ou pas de logement du tout (SDF). A raison de quelques heures d'intervention en moyenne semaine, le SAVS s'efforce d'aider ces personnes à accéder à un logement, à s'y organiser et s'y maintenir, et à s'insérer socialement et professionnellement.

Le service est ouvert 365 jours par an dans un créneau qui se situe généralement entre 8h et 20h essentiellement les jours ouvrables mais des interventions peuvent être effectuées les samedis, dimanches et jours fériés si nécessaire car des professionnels sont potentiellement disponibles pour effectuer des accompagnements. Ce sont les trois personnes qui interviennent ces jours-là pour assurer le fonctionnement des Unités de Vie. Pour gérer les situations d'urgence, une astreinte est assurée en dehors des heures de bureau.

### 3.10. LES UNITES DE VIE

Les Unités de Vie sont des dispositifs d'hébergement qui se rapprochent du droit commun mais en diffèrent du fait que l'intégration et leur maintien des personnes handicapées dans ce dispositif n'est possible que sur orientation de la CDAPH.

Les logements (du studio au T2) sont loués par l'association et sous-loués dans le cadre de l'intermédiation locative avec un bail de sous-location dont la durée est conditionnée à la pertinence de ce dispositif d'aide et d'accompagnement dans un moment particulier de leur parcours de vie.

(Pertinence en fonction de leurs souhaits, capacité d'autonomie, mais aussi de l'évaluation de leurs besoins, notamment en termes de protection et de capacité à se créer un réseau social).

C'est un dispositif qui convient aux personnes qui auraient la capacité à vivre dans un logement classique mais qui pourraient se trouver en difficulté ou en danger dans la cité.

Difficulté ou danger par incapacité à se protéger d'un environnement pas toujours bienveillant, par une angoisse ou une détresse liées à un sentiment de solitude, ou par un risque d'isolement lié au vieillissement ou à des difficultés physiques qui entravent leur capacité de déplacement.

Ces logements sont regroupés par 4, 5 ou 6 et leurs occupants disposent d'un espace commun, espace de vie partagé ou ils peuvent se rencontrer pour discuter ou faire des activités, créer du lien social et ainsi développer un sentiment d'appartenance contenant et rassurant.

L'accompagnement éducatif comprend des accompagnements individuels (comme pour le SAVS classique) mais renforcés par une présence sur site d'un membre de l'équipe éducative, 2 heures par jour, 7 jours sur 7, pour animer ces temps en commun ou répondre à des besoins individuels qui ne nécessitent pas de sortir de ce lieu.

**Espace commun  
de l'Unité de vie  
« les Quais »**



### 3.11. L'ACCUEIL TEMPORAIRE

Ce type d'accueil est règlementé par les articles D312.8, D312.9 et D312.10 du Code de l'Action Sociale et des Familles issus du décret 2004-231 du 17 mars 2004 relatif à la définition et à l'organisation de l'accueil temporaire des personnes handicapées et des personnes âgées dans certains établissements et services.

Ces articles indiquent en substance que l'accueil temporaire peut être demandé pour de multiples motifs qui vont du besoin de répit à l'organisation de la vie familiale, sociale et professionnelle des aidants en passant par les périodes d'essai et les transitions entre modes d'accompagnement et périodes de la vie.

L'accueil temporaire, mis en service en 2012, est essentiellement utilisé pour évaluer les capacités d'autonomie des personnes, leur permettre une mise en situation dans des conditions de sécurité minimum car cet accueil est intégré dans l'Unité de Vie « Les Quais » à Annecy.

Par un ou plusieurs séjours (avec un maximum de 90 jours par an) les personnes expérimentent l'organisation de leur vie quotidienne, l'éloignement de l'environnement familial, et donc leur capacité d'adaptation et de socialisation.

Cet accueil nécessite une orientation spécifique de la part de la CDAPH



### 3.12. LES STUDIOS TREMLIN

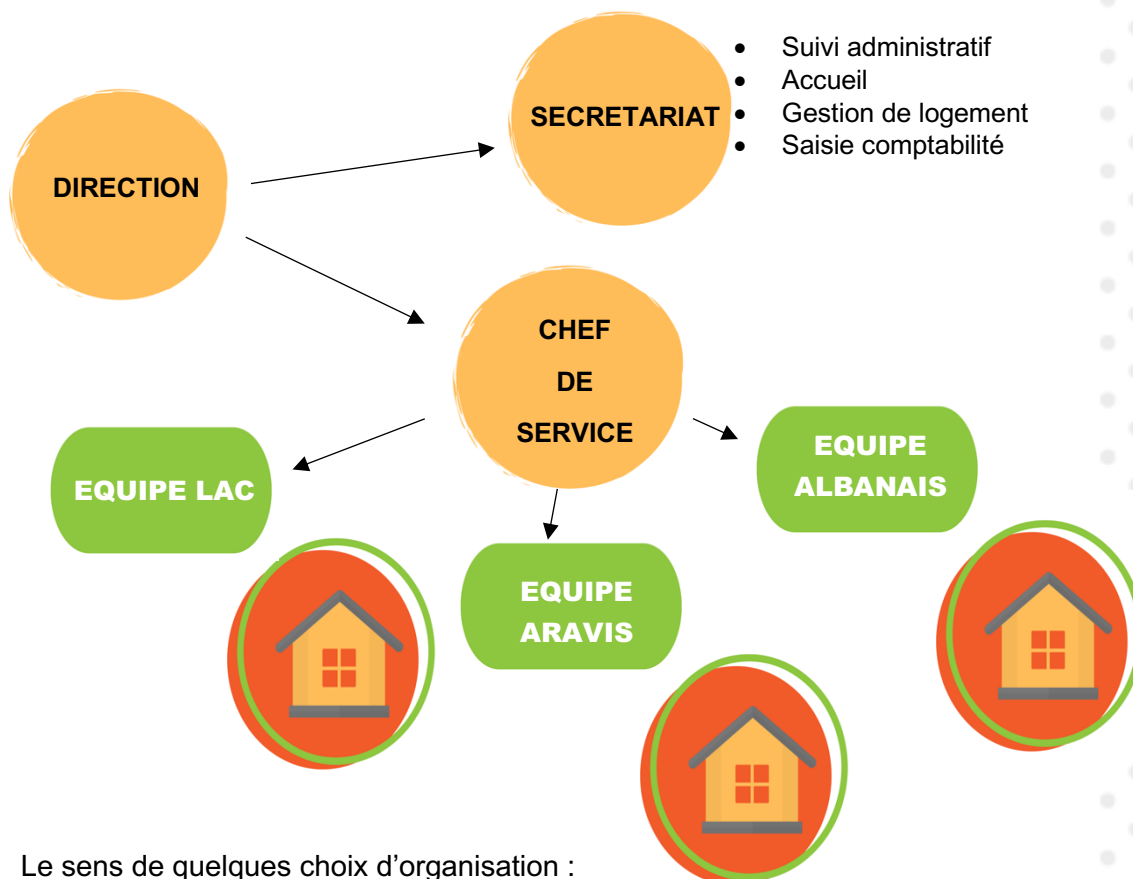
Les 5 studios tremplin existent depuis 2004 et sont situés à Cran-Gevrier, à deux pas de Chorus et donc à portée de beaucoup de services et de commerces de proximité. Ce sont des logements meublés d'une vingtaine de m<sup>2</sup>, loués par l'association dans le cadre de l'intermédiation locative mais avec une convention de sous-location temporaire (6 mois) et reconductible. Réservés à des personnes handicapées accompagnées par le SAVS ils sont destinés à faciliter l'accès au logement et donc à l'insertion sociale et professionnelle de personne seule et avec des revenus modestes.

Ces studios sont des outils d'inclusion gérés par l'association sur ses fonds propres et ne nécessitent pas d'orientation spécifique de la part de la CDAPH.

Un de ces studios est affecté au Dispositif Horizon pour répondre aux besoins d'expérimentation de certains de ses usagers et peut aussi être utilisé par des usagers d'autres associations de personnes handicapées du territoire pour limiter les vacances de loyer, dans le cadre d'une convention tripartite (Association, personne handicapée et service assurant son accompagnement).

### 3.9. L'ORGANISATION

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 collégalement en équipe et validé par le chef de service : autonomie mais pas indépendance. Les références et coréférences, le système de communication interne, le traçage et l'archivage de ce qui se fait 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 sens de quelques choix d'organisation :

- **Ne pas dédier une équipe à la gestion des Unités de Vie** mais en faire gérer une par équipe : facilité d'organisation des interventions de week-end et pertinence des plages de présence sur site mais aussi volonté de garder la dynamique de l'intervention à domicile et de limiter les risques « d'institutionnalisation » de l'accompagnement. Nous avons actuellement 3 unités de vie : « **Les Quais** » près de la gare d'Annecy, « **La Curiaz** » à Thônes et « **Les Passerelles** » dans l'éco-quartier du même nom à Cran-Gevrier.
- **La sectorisation des équipes éducatives** pour limiter les temps de transport et faciliter l'organisation des rendez-vous.
- **Une adresse mail par équipe** et un système de communication en interne qui est visible par tous les membres d'une équipe et par les

cadres. Ce choix limite la perte d'information, permet la réactivité, et permet la lisibilité et le contrôle et la régulation par l'équipe de ce qui se dit et se fait, en interne mais aussi dans les relations de partenariat.

- **Une grande autonomie dans la gestion du temps** mais une gestion rigoureuse des heures effectuées comme des temps d'intervention (indicateurs quantitatifs des durées, des objectifs et des lieux d'accompagnement) accessible par l'ensemble du personnel ce qui permet à chacun de pouvoir renseigner à tout moment un usager qui aurait oublié ou aurait des incertitudes sur le lieu, l'objet et l'heure d'un RV.

Le bénéfice de ce choix d'organisation découle de la qualité de la communication qu'elle favorise et de la réactivité face à l'imprévu qu'elle permet. En cas d'empêchement de dernière minute d'un salarié, les relais peuvent être pris par une autre personne de l'équipe, ou d'une autre équipe dans les situations exceptionnelles. Toutes les informations nécessaires sont tracées et sont accessibles et cette situation garantit la continuité du service et maintient la qualité et la sécurité de la prestation.



Les équipes éducatives sont composées actuellement de moniteurs éducateurs, d'éducateurs spécialisés et de conseillères en économie sociale et familiale.

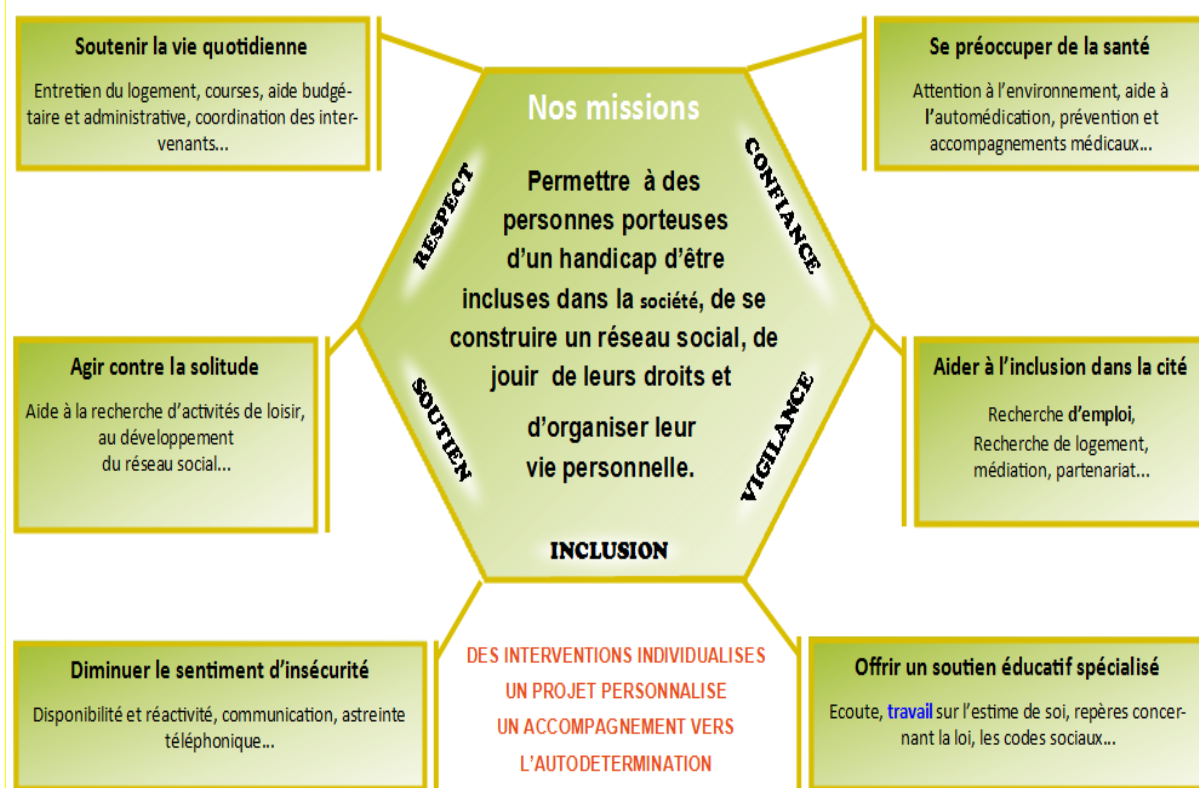
Mais au fil du temps les types de qualification dont a besoin le service peuvent évoluer, en fonction des types de handicap dont seront porteurs les personnes que nous accompagnerons dans l'avenir, mais aussi en raison de la nature des attentes et des besoins à satisfaire et des ressources disponibles dans notre réseau de partenaires.

La polyvalence des intervenants est ce qui convient le mieux actuellement pour répondre aux besoins de la population que nous accompagnons. Mais ce choix n'est pas inscrit dans le marbre et si le besoin s'en faisait sentir nous recruterons du personnel plus spécialisé (comme assistant de service social ou chargé d'insertion). Cela supposerait par contre de modifier notre type d'organisation.

## 4. L'accompagnement de l'utilisateur

### 4.1. LES MISSIONS DU SAVS

Le champ de nos missions s'élargit en fonction des attentes et des besoins des personnes que nous accompagnons, des ressources qu'elles peuvent trouver dans leur environnement ainsi que des évolutions de la société et des attentes de nos autorités de tutelle. Elles sont en constante évolution et le service en situation d'adaptation permanente pour répondre aux besoins nouveaux qui émergent, tant du point de vue des caractéristiques de la population accompagnée que des orientations politiques, sociétales et environnementales.



### 4.2. L'INDIVIDUALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT

Les accompagnements sont essentiellement individuels car les actions collectives sont limitées, pour ne pas perdre de vue d'objectif de permettre aux personnes de trouver les ressources dont ils ont besoin dans leur environnement pour faciliter leur inclusion et développer leur autonomie.

Les objectifs de ces accompagnements découlent de la synthèse réalisée entre les attentes de l'utilisateur et les besoins identifiés par le service. Ils sont formalisés dans le contrat d'accompagnement ou ses avenants et validés par l'ensemble des parties.



## AUTONOMIE

### AUTODETERMINATION

Information sur les choix possibles,  
Encourager l'affirmation de soi,  
Explicitation des enjeux  
et des risques,  
Stimulation, valorisation

### ADAPTATION DU PARCOURS DE VIE

Motivation,  
Mises en situation

### STRUCTURATION DU TEMPS

Planification des activités,  
Mise en place ou maintien  
d'un rythme de vie

### COMPENSATION

Évaluation des compétences  
et des difficultés  
Mise en place de soins à  
domicile, aide-ménagères, ... si  
nécessaire

### DEVELOPPEMENT DE COMPETENCES

Logement, budget,  
administratif, mobilité

## PRINCIPALES ACTIONS EDUCATIVES

### PARTICIPATION SOCIALE

#### INSERTION PROFESSIONNELLE

Information, recherche d'emploi,  
CV, lettres de motivation,  
Apprentissage des outils  
numériques,  
Orientation vers des services  
spécialisés

#### INCLUSION SOCIALE

Repérage du réseau social,  
développement et maintien des  
relations sociales.  
Recherche d'activité  
de loisirs.

#### RELATIONS FAMILIALES

Soutien à la parentalité, médiation,  
Soutien des aidants, aide à l'autonomisation,  
Aide au maintien ou à la restauration des liens

#### ACCES A LA CITOYENNETE

Information sur le civisme,  
les droits et les devoirs.  
Signalement des situations  
à risque.

#### RELATIONS SOCIALES

Repères/apprentissage  
des codes sociaux,  
Encouragement à l'autodétermination,  
Vigilance contre les abus,  
Restauration de l'estime de soi,  
Lutte contre l'isolement

### SANTE BIEN-ETRE

#### APPRENTISSAGES

Prise de RDV,  
suivi des soins, pharmacie

#### COORDINATION

avec les différents  
acteurs.  
Mise en place  
intervention infirmière

#### PREVENTION

Information, orientation,  
Vigilance,  
Recherche de praticiens,  
Conseils, Aide

#### BIEN-ETRE

Écoute, soutien, conseils,  
orientation vers  
professionnels spécialisés

#### SUIVI ET CONTINUTE DES SOINS

Mise à jour administrative,  
organisation des déplacements,  
accompagnement aux RDV  
médicaux

## 4.2. 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 vivre seule, la réalité de ses compétences, de sa situation sociale et financière, ainsi que des contraintes de son environnement.

### 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...

## 4.3. LES QUALIFICATIONS ET COMPETENCES

Le personnel éducatif est composé essentiellement d'éducateurs spécialisés, mais aussi de conseillers en économie sociale et de moniteurs éducateurs, qualifications conformes aux exigences du Décret N° 2005-223 du 11 mars 2005.

Mais les recrutements tiennent compte, au-delà des qualités relationnelles et humaines des personnes, des expériences passées dans les divers champs du handicap, de la protection de l'enfance, de l'addiction ou de l'exclusion sociale. Il est en effet indispensable, au vu de la diversité et de la complexité des problématiques individuelles, familiales ou sociales rencontrées de pouvoir compter sur cette pluralité d'expertises pour initier une réflexion de qualité proposer des modalités d'accompagnement adaptées.

Et pour qu'aux compétences individuelles s'ajoutent la dynamique et l'efficacité groupales, le SAVS s'attache à développer et pérenniser une culture professionnelle commune. Cela passe entre autre par la responsabilisation des équipes, l'autonomie dans l'organisation du travail, le partage d'une éthique et des pratiques, conditions propres à donner sens et intérêt à l'action et, par voie de conséquence, à limiter le turn-over du personnel à son renouvellement indispensable et dynamisant.

C'est aussi le développement d'une culture professionnelle partagée par l'organisation chaque année d'une formation en intra destinée à l'ensemble du personnel éducatif ou parfois, selon le thème choisi, à l'ensemble du personnel.

## 4.4. UNE DISPONIBILITE AU SERVICE DE L'USAGER

**LE SAVS est organisé pour intervenir 365 jours par an et 24heures**

### ASTREINTE

Une personne est d'astreinte pour assurer les interventions sur des créneaux exceptionnels et de situations d'urgence

### UNITÉ DE VIE ET ACCUEIL TEMPORAIRE

Chaque jour une présence de 2 heures minimum est assurée pour répondre aux besoins individuels et animer le groupe dans l'espace commun.

Entre 17h et 19h, les jours ouvrables, sur des plages variables le WE et jours fériés, un accompagnement individuel peut être proposé.

**SAMEDI**

**DIMANCHE**

**JOUR FERIÉ**

### SAVS CLASSIQUE

Les interventions se font généralement entre 08h et 20h essentiellement les jours ouvrables mais peuvent être organisées si nécessaire les week-ends et jours fériés.

Au minimum 3 personnes sont en situation de travail le WE et jours fériés et la moitié du personnel éducatif les autres jours, même pendant les périodes de congé d'été.

## 4.5. LE TRAVAIL EN EQUIPE ET LE CROISEMENT DES REGARDS

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).



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

Le travail en équipe a un intérêt aussi sur le plan du confort au travail. Il évite les situations d'isolement professionnel et limite le stress et le poids d'une responsabilité qu'un salarié pourrait éprouver dans la gestion d'une situation difficile.



## 4.6. LA PROCEDURE D'ADMISSION

La procédure d'admission est une procédure réduite à son minimum. Nous n'avons pas d'exigence quant à la situation administrative des personnes, leur état psychique ou leur degré d'implication. L'expérience nous a démontré qu'il n'était pas possible de préjuger de l'implication d'une personne dans sa démarche de demande d'aide et des chances de réussite d'un accompagnement.

1) Quand nous recevons une notification d'orientation de la CDAPH nous envoyons un courrier à la personne pour lui proposer de nous contacter pour un rendez-vous. A ce courrier est jointe une plaquette de présentation du service.

2) Aux personnes qui nous contactent nous proposons dans les plus brefs délais un rendez-vous avec le chef de service et le directeur avec pour objectif de :

- Présenter plus précisément nos missions et notre mode d'organisation.
- Connaître la situation et les attentes de la personne et de ses éventuels aidants (familiaux au professionnels) s'ils sont présents.
- Remettre la liste des pièces à fournir pour la suite de la procédure ainsi qu'un exemplaire du livret d'accueil, du règlement de fonctionnement, de la charte des droits et liberté, d'un formulaire d'autorisation du droit à l'image ainsi qu'une information sur la procédure de désignation d'une personne de confiance.

3) Suite à cet entretien, après confirmation du souhait de la personne de bénéficier du service, nous l'invitons à venir signer le contrat d'accompagnement dans les semaines qui suivent, le temps d'organiser son arrivée : choix de l'équipe, présentation de la situation en réunion, désignation du référent et du co-référent.

4) Signature du contrat d'accompagnement en présence d'une ou plusieurs personnes de son choix si elle le souhaite, du directeur et du chef de service, du référent et du co-référent.



## 4.7. LE PROJET PERSONNALISE

Dès l'arrivée d'un nouvel usager, une réflexion est menée en équipe éducative et un plan d'action est défini à partir des attentes exprimées dans le contrat d'accompagnement.

Les premiers mois seront aussi consacrés à faire une évaluation générale des compétences et des capacités d'autonomie de la personne (logiciel d'évaluation).

Un premier bilan est réalisé au bout de 6 mois avec une évaluation des premiers objectifs, et l'établissement de nouveaux qui sont formalisés dans une présentation en langage adapté dans un 1<sup>er</sup> avenant au projet.

L'évaluation de cette première période d'accompagnement est restituée à la personne en présence de son référent et du chef de service. Les nouvelles attentes de l'usager ainsi que les besoins identifiés par les professionnels sont précisés, expliqués et finalisés lors de cette rencontre. A son issue, l'avenant au contrat est signé par les deux parties et un exemplaire est remis à l'usager.

Cette procédure est ensuite reconduite au minimum une fois par an.

Le contrat d'accompagnement ainsi que ses avenants constituent le projet personnalisé.

Page 2 sur 4

**SAVS Archim'Aide**  
PROJET PERSONNALISÉ  
Avenant n° : 17.0  
Période du 12/07/2019 au 12/07/2020  
M. [Nom]

**Ce que j'attends du SAVS**

**Les propositions du SAVS**

**Les objectifs définis ensemble**

**Santé/soins**

**Ce que j'attends du SAVS**

- J'ai besoin quand ça va pas, j'appelle les éducatrices.
- M'accompagner pour les rendez-vous chez les spécialistes.

**Le SAVS pense que vous avez besoin de**

- Vous avez besoin d'être accompagné à tous les rendez-vous médicaux.
  - cardiologue en mai 2021
  - dermatologue en juillet 2019
  - ophtalmologue en novembre 2021
  - pneumologue en juin 2021
  - médecin généraliste
- Vous avez besoin d'aide pour comprendre ce que disent les médecins.
- Vous avez besoin d'aide pour vous exprimer.
- Vous avez besoin d'aide pour bien prendre vos traitements.
- Vous pouvez aller seul chez le médecin pour remplir un certificat médical.
- Vous allez seul au CMPA.
- Vous allez seul chez le dentiste.
- Vous allez seul chez l'opticien.
- Vous vous souvenez de vos rendez-vous médicaux.

**Pourquoi ?**

- Parce que vous ne dites pas souvent quand vous avez besoin des éducateurs.
- Parce que les éducateurs vous aident et vous rassurent.
- Parce que vous avez des problèmes de santé.
- Parce que vous avez des difficultés pour comprendre ce que disent les médecins.

**Objectifs définis ensemble**

- Compter sur les éducateurs pour être en bonne santé et être bien.

Qui peut vous aider et comment ?

Les avenants au projet sont les documents de référence concernant l'accompagnement des personnes, pour le référent chargé de le mettre en œuvre mais aussi pour l'ensemble de l'équipe et le chef de service. A chaque échéance, le rapport éducatif (réalisé par le référent) est confronté à l'évaluation des compétences et de l'autonomie, ainsi qu'à une évaluation quantitative et qualitative des moyens octroyés (Nombre, durée et objectifs classés par domaine d'intervention de tous les accompagnements réalisés).

Ce croisement des données permet de vérifier la cohérence et la pertinence des objectifs définis et des accompagnements réalisés. C'est un outil de contrôle de la qualité du travail effectué et un outil de pilotage des ressources humaines.

C'est la garantie de la personnalisation de l'usager et de sa place au centre du dispositif d'aide.

#### 4.8. LES CIRCUITS DE L'INFORMATION

Vu la complexité des situations rencontrées, la pluralité des acteurs concernés, la masse des informations délivrées ou reçues, les circuits d'information sont le centre névralgique de la qualité du travail mais aussi de la sécurité des personnes, notamment les plus vulnérables, celles qui sont malades ou âgées et qui ne peuvent bénéficier du soutien et de la vigilance de leurs proches. Pour

certaines d'entre elles, le service est le seul détenteur de leur histoire, de leurs difficultés, de leurs échéances (examens, RV, contrôle) en matière de santé.

La moindre information est donc tracée (compte-rendu d'intervention, base de données), partagée, archivée, et facilement accessible par toutes les personnes concernées, personnel éducatif mais aussi cadres.

La qualité de cette information formelle est indispensable mais est tout autant essentielle la facilitation de la communication informelle. Cela va de l'aménagement de l'espace, de l'organisation du travail à la réalisation d'une réelle culture professionnelle de l'échange et du partage des informations.

#### 4.9. LA CONSULTATION DES USAGERS



La consultation des usagers, après des périodes où elle prenait la forme de groupe d'expression ou d'enquête de satisfaction, prend depuis quelques années une autre direction.

Le service a mis en place une boîte à idées dans laquelle chaque usager peut au cours de l'année déposer des suggestions. Cette boîte est ouverte une fois par an en présence d'usagers volontaires et ces propositions ou remarques sont recensées et classées par thème.

En fonction du résultat, des actions peuvent être menées mais aussi, et c'est l'objectif dès que c'est possible, des groupes de travail associant professionnels et usagers sont mis en place. Ce fut le cas par exemple pour choisir et construire des outils de communication dans le cadre de l'information à délivrer dans le domaine de la prévention des cancers. Différents outils ont été testés par le groupe ce qui a permis de choisir les plus pertinents pour délivrer les informations.

En dehors de ces procédures plus collectives les usagers sont en permanence consultés et associés dans le cadre de leur accompagnement.

A l'initiative d'une équipe éducative un blog a été créé pour valoriser et communiquer les actions réalisées par les usagers. Ces derniers sont associés par l'alimenter.

#### 4.10 L'ARRET DE L'ACCOMPAGNEMENT

- A l'initiative de la personne il suffit qu'elle exprime par écrit ou oralement son intention de mettre fin à son accompagnement par le service, à l'issue d'une période de préavis d'un mois.
- A la fin de la période d'orientation par la CDAPH, si une demande de prolongation n'est pas en cours.
- A la demande du service pour des raisons dument motivées dans un rapport de situation envoyé à la MDPH et expliquées à la personne si elle est toujours joignable.



### 5. Les relations et les conditions de travail

#### 5.1. AMENAGEMENT DE L'ESPACE ET EQUIPEMENT

Dans les bureaux de service, seuls les cadres disposent d'un bureau individuel. Le personnel du secrétariat et le personnel éducatif travaillent en « open space », "toujours dans l'esprit de stimuler le travail en équipe et favoriser la communication et la transmission des informations. Ces « open space » sont équipés d'ordinateurs fixes et d'un ordinateur portable.

Des bureaux équipés de matériels informatiques sont disponibles pour les entretiens individuels ou pour le travail en petit comité.

Les toilettes, la salle de réunion et la salle du personnel sont mutualisés avec 3 autres services ou associations.

Les locaux sont refaits à neuf et climatisés. Ils sont accessibles aux personnes à mobilité réduite.

Dans les Unités de Vie le personnel dispose de toilettes et d'un bureau équipé d'un téléphone et d'un ordinateur.

Le SAVS dispose de 6 véhicules de service ce qui nécessite que le personnel éducatif utilise aussi les véhicules personnels pour effectuer des missions. Dans le cadre de ces missions, en cas de sinistre, l'assurance auto-mission de l'association se substitue à celle de leur véhicule.

#### 5.2. LES INSTANCES DE CONCERTATION ET DE REFLEXION



Le personnel est associé au fonctionnement du service en participant à des groupes de travail sur des thématiques diverses concernant les problématiques d'accompagnement.

Un comité de pilotage constitué des cadres et d'un représentant de chaque équipe (secrétariat, équipes éducatives). Il a pour mission de suivre les évolutions des groupes de travail, et de faire des propositions concernant l'organisation et les relations de travail.

### 5.3. LA DYNAMIQUE INSTITUTIONNELLE

La responsabilisation et l'autonomie des acteurs sont encouragées, pour s'adapter aux contraintes organisationnelles de l'intervention à domicile, comme la nécessaire disponibilité indispensable pour garantir une planification efficace des temps d'intervention. Une importance particulière est apportée au sens de l'action et à l'intérêt de l'utilisateur, 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.



## 6. Prospective

### 6.1. BILAN

Le SAVS Archim'Aide est un service qui a évolué dans une dynamique d'adaptation aux évolutions économiques, sociales et environnementales, dans une dynamique de projet et d'anticipation pour répondre aux besoins émergents (politique d'ouverture aux personnes différentes de la population type telle que définie par son agrément, taux de rotation important et sureffectif quasi permanent pour le laisser personne en attente, création du dispositif expérimental des Unités de Vie et d'un accueil temporaire pour élargir sa palette de réponse, mise en place d'une astreinte et des possibilités d'intervention 24h/24 et 365 par an, développement du travail en partenariat...

### 6.2. PERSPECTIVES D'EVOLUTION

Les perspectives d'évolution s'inscrivent dans cette dynamique dans l'optique de s'adapter aux nouveaux besoins qui se font jour, notamment concernant l'accompagnement des personnes vieillissantes, et celui des personnes atteintes de TED (troubles envahissants du développement) dont les TSA (troubles du spectre de l'autisme).

C'est aussi répondre aux orientations, préconisations et exigences du nouveau règlement départemental des SAVS et SAMASAH de la Haute-Savoie, ainsi que celles du nouveau schéma départemental de la gérontologie et du handicap : développement du partenariat et du rôle de coordination, polyvalence en terme



de capacité d'accueil et d'élargissement du public accueilli en terme de handicap et de problématiques, adaptation de l'organisation à des accueils séquentiel, dynamique de file active...

### **6.3. PLAN D'ACTION DANS LES 5 ANS A VENIR**

A court et moyen terme

- S'investir dans des groupes de travail qui seront mis en place par nos organismes de tutelle pour définir des indicateurs communs aux SAVS et SAMSAH du département.
- Développement des compétences dans l'accompagnement des personnes avec TED. Le choix a été fait de spécialiser en priorité l'équipe éducative du Lac (qui accompagne déjà des personnes atteintes d'autisme (en accompagnement SAVS Classique mais aussi et surtout dans le cadre de l'accueil temporaire).
- Adaptation aux orientations et directives du nouveau schéma départemental des SAVS et SAMSAH (file active, accueils séquentiels, indicateurs, implication dans les actions de formation à destination des services d'aide à domicile, acquisitions de compétences en coordination des interventions avec nos partenaires...)

Mais aussi :

- La poursuite de l'engagement dans un processus de démarche qualité.
- La poursuite de la démarche d'adaptation de nos outils de communication auprès de nos usagers.
- La poursuite d'actions collectives ou individuelles à vocation inclusive.

# FICHE ACTION 1

## Orientation n°1 du PAG : RENFORCER L'IDENTITÉ DU COMPLEXE

Thématique RSO concernée : <b>GOVERNANCE</b>	<b>FINALITÉ</b> : A- Développer une culture de service et être force de proposition au sein l'AAPEI EPANOU B-Favoriser le transfert de compétences/expertises entre le SAVS et le DH  C-Promouvoir et partager une culture institutionnelle de service						
<b>PROFESSIONNELS CONCERNES</b>	<b>RESULTATS ATTENDUS</b>						
Équipe du Dispositif Horizon+ Équipe du SAVS+ Structures de l'AAPEI EPANOU	A-Mutualiser 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...						
<b>Partenaires</b>							
<ul style="list-style-type: none"> <li>Autres services de l'AAPEI EPANOU</li> <li>Acteurs Médico-social</li> <li>Réseaux entreprise et aide à l'emploi</li> <li>Organismes de formation</li> <li>Acteurs de la santé</li> <li>Famille/entourage</li> </ul>							
<b>MOYENS</b>	<b>ETAPES/ MISE EN ŒUVRE</b>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Rencontres interservices</li> <li>Formations transversales</li> </ul>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; padding: 5px;">Année N</td> <td style="padding: 5px;"><b>Échange de pratique (action éducative, intervention à domicile) : Planifier un temps de réflexion transversal thématique annuellement</b>  <b>Organiser suite à une réunion générale, un repas partagé (moment de convivialité)</b></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Année N + 1</td> <td style="padding: 5px;"><b>Formation connaissances TSA, outils, DH : promouvoir la sensibilisation TSA du DH + une formation sur l'insertion professionnelle</b></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">De N + à Année N + 4</td> <td style="padding: 5px;"><b>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...</b></td> </tr> </table>	Année N	<b>Échange de pratique (action éducative, intervention à domicile) : Planifier un temps de réflexion transversal thématique annuellement</b>  <b>Organiser suite à une réunion générale, un repas partagé (moment de convivialité)</b>	Année N + 1	<b>Formation connaissances TSA, outils, DH : promouvoir la sensibilisation TSA du DH + une formation sur l'insertion professionnelle</b>	De N + à Année N + 4	<b>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...</b>
Année N	<b>Échange de pratique (action éducative, intervention à domicile) : Planifier un temps de réflexion transversal thématique annuellement</b>  <b>Organiser suite à une réunion générale, un repas partagé (moment de convivialité)</b>						
Année N + 1	<b>Formation connaissances TSA, outils, DH : promouvoir la sensibilisation TSA du DH + une formation sur l'insertion professionnelle</b>						
De N + à Année N + 4	<b>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...</b>						

### 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)

Racontes-moi dans 5 ans ? 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 interpeller les services, face à des besoins spécifiques des personnes.

## FICHE ACTION 2

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

## FICHE ACTION 3

### Orientation n°3 du PAG : S'APPUYER SUR L'AUTODETERMINATION DANS LES ACCOMPAGNEMENTS

Thématique RSO concernée : DROIT DES BENEFCIAIRES

**FINALITÉ :**

- Promouvoir les droits des bénéficiaires et proposer des accompagnements souples et personnalisés
- Permettre une meilleure appropriation et un ancrage dans les pratiques de l'autodétermination
- Valoriser les pratiques existantes

**PROFESSIONNELS CONCERNES PARTENAIRES**

**RESULTATS ATTENDUS**

- Les cadres, les travailleurs sociaux, les familles, les partenaires

- Sensibilisation commune au concept d'autodétermination
- Renforcer la traçabilité de l'autodétermination à travers les projets personnalisés
- Évaluer les capacités des personnes et se référer à des outils existants ressources

**MOYENS**

**PERSPECTIVES/ ETAPES**

- Formation/sensibilisation
- Réinterroger les perspectives dans le processus du PP

Année N

**Vérifier les ressources de l'environnement en termes de socialisation, d'estime de soi : GEM, Maison d'Aléry, ESAT... S'appuyer sur les partenaires pertinent**

Année N + 1

**Chercher des supports en communication aidée, pour élaborer les objectifs d'accompagnements et de communication (groupe de travail)**

Année N + 2

**Mettre en place un groupe de travail avec les usagers annuel sur une thématique fixée dans une dynamique de pairs-aidance**

Année N + 3 et N + 4

**Vérifier la pertinence d'utilisation de la grille Laridi et déploiement d'outils d'évaluation des compétences d'autodétermination, si validation (Grille Laridi)**

#### INDICATEURS ET CRITERES D'EVALUATION

- La personne connaîtra son projet et peut l'évaluer régulièrement/ Outils spécifiques mis en place
- Les salariés connaissent le concept d'autodétermination/ Nb sensibilisations ou de réunions thématiques
- La pairs aidance se développera/NB de projet de pairs aidance
- (L'usager utilise davantage de compétence / grâce à une meilleure connaissance son potentiel : grille Laridi)

## FICHE ACTION 4

### Orientation n°4 du PAG : STRUCTURER ET DEVELOPPER LES COMPÉTENCES DANS LE TRAVAIL EN PARTENARIAT

<b>Thématique RSO concernée :</b> <b>PARTENARIAT ET DEVELOPPEMENT LOCAL</b>	<b>FINALITÉ :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Développer les prestations privilégiant l'inclusion auprès de l'utilisateur et des partenaires,</li> <li>Valoriser et développer les sensibilisations auprès des partenaires (interventions auprès des services à domicile...)</li> <li>Développer les missions de coordination et animation de réseaux</li> <li>Consolider les compétences et pratiques de partenariat</li> </ul>	
<b>PROFESSIONNELS / PARTENAIRES CONCERNES</b>	<b>RESULTATS ATTENDUS</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Éducateurs du SAVS, Direction, Partenaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meilleure communication fluidité inter services</li> <li>Meilleure compréhension du service de SAVS</li> </ul>	
<b>MOYENS</b>	<b>PERSPECTIVES/ ETAPES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilisation en interne</li> <li>Rencontre institutionnelle entre cadres</li> <li>Création d'outils de communication sur le service du SAVS</li> </ul>	Année N	Asseoir les missions de coordination dès que les situations le nécessitent : repenser les process de travail en partenariat (organisation d'une visite au bout de 6 mois avec l'ensemble des partenaires)
	Année N + 1	Création d'outils de communication sur le service du SAVS : élaboration d'une vidéo de présentation et d'un flyer  Formalisation de conventions avec nos principaux partenaires (mandataires, judiciaires, ESAT)
	Année N + 2 Année N + 3 Année N + 4	Développer les partenariats et renforcer l'existant. Intervenir auprès des acteurs susceptibles d'orienter des personnes au sein du SAVS (DIME, PMS, MECS, MDPH, FJT, ASE)
	<b>INDICATEURS ET CRITERES D'EVALUATION</b>	
Nb de convention/ Nb de partenaires/ NB de rencontres partenariales/ nbr de situations dont le service assurant la coordination est clairement identifié.  Les partenaires identifient les missions du SAVS		