



Projet de Service

2026-2030

SAVS

Rédigé par :	Cheffe de service et l'équipe du SAVS	Groupes de travail durant l'année 2025
Validé par :	Conseil d'administration	le 16 Janvier 2026
Présenté aux instances :	Sous-commission Projet d'Etablissement	Avis favorable le 19 Décembre 2025
Diffusé aux autorités :	Département de l'Aveyron	Le 20 janvier 2026

I.	LA DÉMARCHE DE CONSTRUCTION DU NOUVEAU PROJET DE SERVICE :	4
1.	L'élaboration du projet :	4
2.	Les modalités de validation, de diffusion et de suivi du projet :	4
II.	CADRE RÉGLEMENTAIRE SUR LE PROJET D'ÉTABLISSEMENT	5
3.	Les textes réglementaires :	5
III.	LES ORIENTATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	6
IV.	LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES SUR LE TERRITOIRE.....	6
V.	LA PRÉSENTATION DU SERVICE.....	7
4.	La situation géographique des deux antennes SAVS.....	8
5.	L'historique.	9
6.	Les locaux et les moyens matériels.....	9
7.	Les jours d'ouverture.	10
8.	Les ressources humaines.	10
9.	La coordination de l'équipe.	11
VI.	Présentation de l'offre de service en lien avec la nomenclature SERAFIN-PH :	12
1.	Carnet de bord des prestations réalisées par l'établissement :	13
2.	Description et déclinaison des prestations réalisées :	14
VII.	LE PARCOURS DE LA PERSONNE AU SEIN DU SERVICE.....	22
VIII.	LE RESPECT DES DROITS DE LA PERSONNE ACCOMPAGNEE.....	22
3.	LES OUTILS GARANTISSANT LES DROITS DE LA PERSONNE	23
4.	LE RESPECT DES DROITS SPÉCIFIQUES	23
	L'autodétermination	23
	La sécurité des données :	23
	L'accès au dossier par la personne accueillie	24
	La discrétion professionnelle	24
	La place de l'éthique :	24
	L'accès à la citoyenneté :	26
	L'accès au culte religieux :	26
	Le rythme et parcours de la personne :	26
	Le droit à l'image :	26
IX.	LA PERSONNALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT.....	27
5.	Le projet d'accompagnement personnalisé.....	27
6.	Le référent.....	27
7.	La participation des personnes accompagnées :	28

X.	LA LUTTE CONTRE LA MALTRAITANCE / PRÉVENTION ET CULTURE DE LA BIENTRAITANCE	29
	Référence légale.....	29
	La bientraitance : un principe directeur	29
	Mise en œuvre de la politique de bientraitance	30
XI.	LE PARTENARIAT ET SON DEVELOPPEMENT	31
XII.	La gestion des ressources humaines :	32
	1. Le processus de recrutement et d'intégration	32
	2. Les instances représentatives du personnel	33
	3. L'organisation et la gestion du temps de travail	34
	4. La qualité de vie au travail	34
XIII.	La démarche qualité et gestion des risques :	35
	5. La gestion des évènements indésirables :.....	37
	6. La gestion des plaintes et des réclamations :.....	38
	7. Le plan bleu / Le plan de continuité de l'activité :.....	38
XIV.	La gestion des ressources financières :	38
	1. Stratégie d'optimisation des achats :.....	38
	Rationalisation et mutualisation.....	39
	Optimisation du processus achat	39
	Négociation et gestion de la performance fournisseurs	39
	Intégration de la RSE dans les achats	39
	Pilotage et suivi financier	39
XV.	VISION SYNTHÉTIQUE DU PROJET DE SERVICE :	40
	1. Synthèse évaluative du projet de service précédent :	40
	2. Les orientations stratégiques	43
XVI.	ANNEXES.....	50
	1. ANNEXE 1 a : CARACTERISTIQUES, BESOINS ET ATTENTES DES PERSONNES ACCOMPAGNEES	50
	2. ANNEXE 1 b : AUTO-EVALUATION HAS (Juin 2025).....	56
	3. ANNEXE 2 : DIAGNOSTIC SCHEMA AUTONOMIE CD12	58
	4. ANNEXE 3 : ENQUÊTE	63
	5. ANNEXE 4 : ORGANIGRAMMES	71

I. LA DÉMARCHE DE CONSTRUCTION DU NOUVEAU PROJET DE SERVICE :

1. L'élaboration du projet :

La démarche d'élaboration du projet de service a été engagée en 2025. Elle s'est appuyée sur :

- Le Projet Régional de Santé Occitanie 2023-2028,
- le schéma départementale de l'autonomie 2025 -,
- Le Projet associatif ABSEAH 2024 -2028
- Le CPOM signé avec le Département de l'Aveyron 2023-2027 ;

Un diagnostic préalable a été réalisé (en annexes 1).

Ce projet de service est également le fruit d'un travail collaboratif entre les professionnels médicaux, paramédicaux, administratifs, ainsi que les membres de la direction.

Différents groupes de travail interprofessionnels et interdisciplinaires se sont réunis pour le constituer.

2. Les modalités de validation, de diffusion et de suivi du projet :

Le projet de service a été présenté à la sous-commission du conseil d'administration, Commission Projet Associatif et Projets d'Etablissements – Politique Qualité – Organisation de l'Assemblée Générale, le 19 décembre 2025.

Suite à la prise en compte des remarques faites par la commission, le projet d'établissement a été validé par la Conseil d'administration du CA le 16 janvier 2026.

Une diffusion du projet d'établissement se fera :

- Sur le site internet de l'ABSEAH,
- Par envoi à toutes les parties prenantes (personnes accompagnées, proches, financeurs, partenaires...)

II. CADRE RÉGLEMENTAIRE SUR LE PROJET D'ÉTABLISSEMENT

3. Les textes réglementaires :

Le projet de service trouve ses sources et points de repère dans les textes suivants :

Le code de l'action sociale et des familles ;

L'arrêté du 26 avril 1999 fixant le contenu du cahier des charges de la convention pluriannuelle prévue à l'article 5-1 de la loi n°75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales (modification par l'arrêté du 13 août 2004) ;

La loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et ses décrets d'application ;

Loi n°2002 – 303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé ;

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;

Loi n°2007 – 308 du 5 mars 2007 relative à la réforme de la protection juridique des majeurs ;

Décret n° 2009-222 du 20 mars 2009 établit les exigences minimales en matière d'organisation que les maisons d'hébergement spécialisées, les foyers d'accueil médicalisés et les SAMSAH doivent respecter.

La loi du 22 juillet 2009 "Hôpital, patients, santé, territoires" (HPST) ;

La loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement ;

Loi Claves Léonetti – 02 février 2016 ;

Décret n°2016-696 du 27 mai 2016 relatif aux résidences autonomie et portant diverses dispositions relatives aux établissements sociaux et médico sociaux pour personnes âgées

Décret n°2022 du 28 avril 2022 portant diverses mesures d'amélioration de la transparence financière dans la gestion des établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés au I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles

Décret n°2023-621 du 17 juillet 2023 relatif au référent pour l'activité physique et sportive en établissement social et médico-social

Ce projet reprend également les recommandations de bonnes pratiques et les outils de la Haute Autorité de Santé (HAS).

III. LES ORIENTATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le projet associatif 2023-2027 de l'ABSEAH est autour de 6 axes stratégiques :

Amélioration constante de la qualité de l'accompagnement des parcours en permettant à chaque personne d'exprimer son choix

Œuvrer à l'attractivité et accompagner l'évolution des métiers par Gestion des Ressources Humaines attentive

Améliorer l'accès de chacun à un lieu de vie adapté à ses attentes et besoins

Intégrer dans le fonctionnement et les projets la Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO)

Développer l'ancrage territorial

Négocier dans le cadre des CPOM(s) les axes stratégiques et les moyens financiers adaptés au regard des objectifs de ce projet associatif

IV. LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES SUR LE TERRITOIRE

Le premier CPOM a été signé avec le conseil du département juin 2023. Ce CPOM est commun avec le Foyer d'hébergement et le SAVS. Les orientations stratégiques, de ce dernier, sont :

Objectif 1 : Diversifier l'offre d'accompagnement au regard des attentes du public accueilli.
Objectif 2 : Améliorer en continu la qualité de l'accompagnement.
Objectif 3 : Consolider la gestion RH.

Le schéma départemental de l'autonomie (diagnostique en annexe 2)

D'autre part, Le schéma territorial de santé de l'Aveyron se donnent, en déclinaison de ce PRS , « 6 ENGAGEMENTS pour agir » :

- Dynamiser et adapter la prévention et la promotion de la santé aux âges clés et aux milieux de vie.
- Accompagner chaque personne pour lui permettre d'être actrice de sa santé.
- Renforcer l'accès pour tous à une prise en charge adaptée aux besoins de santé sur l'ensemble des territoires
- Renforcer la coordination des acteurs pour assurer la continuité des prises en charge.

- Promouvoir et garantir la qualité, la sécurité et la pertinence des prises en charge et des accompagnements
- Soutenir l'attractivité des métiers de la santé.

V. LA PRÉSENTATION DU SERVICE

L'article D312-162 du Code de l'Action Sociale et des Familles, stipule que « Les services d'accompagnement à la vie sociale ont pour vocation de contribuer à la réalisation du projet de vie de personnes adultes handicapées par un accompagnement adapté favorisant le maintien ou la restauration de leurs liens familiaux, sociaux, scolaires, universitaires ou professionnels et facilitant leur accès à l'ensemble des services offerts par la collectivité »¹.

Les missions du service d'accompagnement à la vie sociale sont de :

- Accompagner des personnes en situation de handicap dans une démarche d'autonomie,
- Contribuer à la réalisation de projets personnalisés de personnes adultes en situation de handicap (de plus de 18 ans),
- Favoriser le maintien ou la restauration de leurs liens familiaux, sociaux, scolaires, universitaires ou professionnels,
- Faciliter l'accès des personnes en situation de handicap à l'ensemble des services offerts par la collectivité,
- Trouver un équilibre dans l'environnement quotidien.

Le S.A.V.S. est donc force de conseil pour tout ce qui concerne la vie courante et accompagne la personne en fonction de sa situation et de sa demande.

Le S.A.V.S. de l'A.B.S.E.A.H. a une autorisation pour 46 places. Ces personnes présentent des situations de handicap mental et/ou psychique..., vivant seules, en couple ou en famille.

Au 31/12/2025, 20 personnes sont accompagnées par le S.A.V.S. sur le site de Belmont sur Rance et 36 sur le site de Saint Affrique.

Nous notons une augmentation des accompagnements suivi santé en lien avec le vieillissement, les problématiques addictives et troubles psychiques.

Le personnel adapte constamment l'accompagnement en fonction des besoins évalués et du projet de la personne. Le travail d'équipe et en partenariat est un outil important dans un souci d'amélioration continue.

¹ www.legifrance.gouv.fr

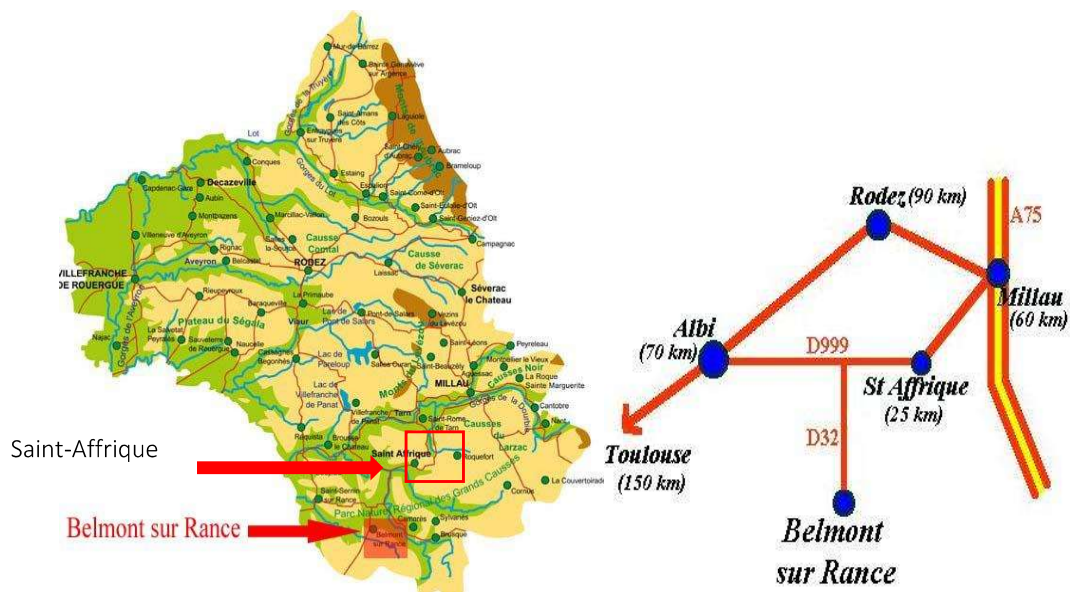
L'accompagnement du S.A.V.S., tel qu'il est pensé, fait référence aux fondamentaux de la Bienveillance décrits dans les Recommandations de Bonnes Pratiques de l'A.N.E.S.M. à savoir :

- Une culture du respect de la personne et de son histoire, de sa dignité et de sa singularité,
- Une valorisation de l'expression des personnes accompagnées,
- Des valeurs communes à l'équipe : respect de l'intimité, confidentialité, secret partagé,
- Un aller-retour permanent entre penser et agir,
- Le travail en lien avec les autres établissements de l'A.B.S.E.A.H. et en réseau avec différents partenaires.

Ainsi, l'accompagnement proposé doit permettre à chacun de vivre en harmonie avec lui-même et son entourage et de préserver ou consolider son propre développement, de faire valoir sa citoyenneté au travers des actes et des positionnements de la vie quotidienne.

4. La situation géographique des deux antennes SAVS.

Le S.A.V.S. de l'A.B.S.E.A.H est implanté sur deux sites : Belmont sur Rance et Saint Affrique distants de 25 kms.



Direction Montpellier

(150 km de Belmont / 125 km de Saint-Affrique)

Située dans le sud du département de l'Aveyron, la commune de Belmont sur Rance compte un peu plus de 1 000 habitants. Ce village est doté de différents commerces et services, de complexes hôteliers et sportifs.

L'autre commune sur laquelle est implanté le SAVS est SAINT-AFFRIQUE, une ville de plus de 8 000 habitants, elle aussi située dans le sud-Aveyron.

SAINT-AFFRIQUE possède toutes les commodités nécessaires : des écoles, des collèges, des lycées, un hôpital, des professionnels médicaux et paramédicaux libéraux, un centre médico-psychologique, un centre social, des services administratifs, toutes sortes de commerces, des supermarchés, des associations sportives et culturelles, un cinéma...

5. L'histoire.

1982 : Ouverture du Service de Soutien Extérieur (S.S.E.) – Création de 6 places en mars et extension à 9 places en novembre.

1987 : Ouverture d'un bureau sur Saint Affrique. Extension à 14 places.

1989 : Extension du S.S.E. à 19 places.

1990 : Extension du S.S.E. (31 places).

1998 : Ouverture du bureau de Belmont sur Rance et répartition des accompagnements sur les deux sites.

2008 : Agrément du S.S.E. en Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (S.A.V.S.) et extension du service à 46 places.

2021 : Intégration de nouveaux locaux à Belmont sur Rance

6. Les locaux et les moyens matériels.

Le SAVS dispose d'un local par antenne.

- Dans le centre de Saint Affrique : les locaux sont situés au premier étage d'un bâtiment ancien. Ils comprennent : une salle d'accueil, une salle de réunion qui peut également être utilisée pour des entretiens individuels avec des usagers, un bureau partagé pour les éducateurs.
- Dans le centre de Belmont sur Rance : Dans de nouveaux locaux depuis 2021. Les locaux comprennent : une salle d'accueil, trois bureaux, une salle de réunion.

Le service dispose de trois véhicules : deux sont affectés au site de Saint Affrique et un à Belmont sur Rance. En effet, les professionnels sont amenés à se rendre au domicile des personnes accompagnées, à accompagner certains usagers pour des rendez-vous (médicaux, administratifs...), rencontrer différents partenaires.

Enfin, des postes informatiques sont à disposition des personnels, ils peuvent également être utilisés par les usagers en présence de l'équipe du S.A.V.S. pour faciliter leurs démarches.

7. Les jours d'ouverture.

Le service est ouvert en semaine du lundi au vendredi (sauf les jours fériés). Les personnes accompagnées peuvent laisser un message sur le répondeur, en cas d'absence au bureau ou contacter l'éducateur sur les portables professionnels.

Après 19h et le week-end et jours fériés, en cas de besoins importants, les personnes accompagnées ont la possibilité de contacter le cadre d'astreinte.

8. Les ressources humaines.

Sous la responsabilité d'un chef de service, le SAVS est composé d'éducateurs (trices) et d'une psychologue. Le SAVS bénéficie également de compétences transverses de l'association.

Ces moyens humains peuvent être complétés, en fonction des besoins et projets, par des intervenants extérieurs apportant une expertise et /ou une habilitation pour exercer dans un domaine d'intervention spécifique.

Effectif au 31/12/2024	Effectif Autorisé en ETP dans le budget ou le CPOM	Effectif réel en ETP	Ecart
Direction	1,05	1,05	
Administration	0,60	0,60	
Services techniques	0,10	0,10	
Psychologue	0,25	0,25	
Educateurs spécialisés	5	5	
Total	6,70	6,90	

Le chef de service : il encadre l'équipe du SAVS et coordonne les actions. Il doit garantir la bonne organisation de la vie quotidienne du service et veille à la qualité de l'accompagnement des personnes accompagnées. Il élabore et met en œuvre le projet de service et la politique globale de l'association.

L'éducateur spécialisé SAVS : Il conduit une action éducative auprès de personnes adultes en situation de handicap dans le but de développer leur autonomie, de favoriser leur

intégration et leur adaptation sociale. Il est le garant de l'élaboration et de la mise en œuvre du projet d'accompagnement personnalisé.

Le psychologue : Il veille à la reconnaissance et au respect de la personne en situation de handicap dans sa dimension psychique, à travers une démarche clinique, afin de contribuer à son épanouissement, son bien-être et son autonomie psychoaffective. Il est à l'écoute de l'équipe et lui apporte un support et des compétences de spécialiste afin de garantir à la personne accompagnée un suivi global et cohérent.

Deux organigrammes sont présentés en annexe 3, celui de l'association et celui du SAVS.

9. La coordination de l'équipe.

L'organisation mise en œuvre au sein du S.A.V.S. doit garantir la continuité et la cohérence de l'accompagnement proposé. Le travail de l'équipe se fonde sur un partage de connaissances.

Il permet d'identifier des repères communs, de partager les réflexions, les expériences ainsi que les savoirs, de favoriser une prise de recul et de nourrir une réflexion et une culture communes afin d'ajuster les réponses apportées aux personnes accompagnées.

L'établissement dispose d'un professionnel référent sport.

➤ Les réunions constituent ainsi un outil à la coordination de l'équipe :

La réunion hebdomadaire :

Elle contribue à la cohésion de l'équipe, à la cohérence du service et à la qualité de l'accompagnement et du suivi des situations.

Elle est organisée en trois temps :

- Temps de coordination, de régulation et d'échanges d'informations.
- Etudes de situations : lors de chaque réunion, l'équipe fait le point sur toutes les situations des personnes accompagnées par le S.A.V.S. C'est un moment d'échange et de réflexion autour de l'accompagnement et de la cohérence des pratiques.
- Elaboration ou réactualisation de projets personnalisés : un projet (ou plusieurs) est présenté à l'équipe par un éducateur en fonction d'un calendrier préalablement établi. C'est grâce à une réflexion en commun que pourront se développer des pistes de travail et qu'un projet pourra être mis en œuvre.

Des réunions thématiques peuvent être proposées en fonction de l'actualité du service.

Des réunions avec les partenaires :

Nous sommes conduits à rencontrer divers partenaires : ESAT, MDPH, CCAS, d'autres S.A.V.S....

L'objectif de ces réunions est de se coordonner par rapport aux différentes situations dans le but d'améliorer l'accompagnement proposé.

Temps d'ADP (Analyse des pratiques) de 2h : sont mis en place 5 fois par an.

Outils de suivi de l'accompagnement :

Utilisation d'Ogirys dans le dossier unique de l'utilisateur (DUI) :

Observations dans le dossier de la personne accompagnée au quotidien pour assurer son suivi.

Les transmissions sont écrites pour assurer la continuité du service ; écrits plus techniques ou organisationnels

Les écrits professionnels favorisent la réflexion, ce qui permet une prise de recul par rapport aux situations des personnes accompagnées et de la pratique professionnelle.

Le bilan d'accompagnement est rédigé une fois par an, ou en cas de besoin spécifique. Il permet de mettre en avant l'évolution de la personne et tous les faits marquants la concernant, et ce, dans tous les domaines qui touchent à son accompagnement. Rédigé avant l'élaboration du Projet d'Accompagnement Personnalisé, il permet d'avoir une vision globale de ce qui a été réalisé.

Les comptes rendus de réunion permettent à chacun (lors de congés, absences...) de se tenir informés des sujets traités en réunion. Ils sont disponibles en version numérique.

Tableaux d'affichage :

Ces tableaux permettent une information à l'ensemble des salariés de l'association. Ils sont principalement alimentés par la direction et les instances représentatives du personnel.

Certains sont à destination des personnes accompagnées.

VI. Présentation de l'offre de service en lien avec la nomenclature SERAFIN-PH :

1. Carnet de bord des prestations réalisées par l'établissement :

		Prestations non mobilisées	Prestations mobilisées	Prestations mobilisables pour l'avenir
2.1.1 - Soins somatiques et psychiques	2.1.1.1 Soins médicaux à visée préventive, curative et palliative	X		
	2.1.1.2 Soins techniques et de surveillance infirmiers ou délégués	X		
	2.1.1.3 Prestations de psychologues		X	
	2.1.1.4 Prestations des pharmaciens et préparateur en pharmacie	X		
2.1.2 - Rééducation et réadaptation fonctionnelle	2.1.2.1 Prestations des auxiliaires médicaux, des instructeurs en locomotion et avéjistes	X		
2.2.1 Prestations en matière d'autonomie	2.2.1.1 Accompagnements pour les actes de la vie quotidienne		X	
	2.2.1.2 Accompagnements pour la communication et les relations avec autrui		X	
	2.2.1.3 Accompagnements pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité		X	
2.3.1 Accompagnement pour exercer ses droits	2.3.1.1 Accompagnements à l'expression du projet personnalisé		X	
	2.3.1.2 Accompagnements à l'exercice des droits et libertés		X	
2.3.2 Accompagnement au logement	2.3.2.1 Accompagnements pour vivre dans un logement		X	
	2.3.2.2 Accompagnements pour accomplir les activités domestiques		X	
2.3.3 Accompagnements pour exercer ses rôles sociaux	2.3.3.1 Accompagnements pour mener sa vie d'élève, d'étudiant ou d'apprenti		X	
	2.3.3.2 Accompagnements pour préparer sa vie professionnelle		X	
	2.3.3.3 Accompagnements pour mener sa vie professionnelle		X	
	2.3.3.4 Accompagnements pour réaliser des activités de jour spécialisées		X	
	2.3.3.5 Accompagnements de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle		X	
	2.3.3.6 Accompagnements pour l'exercice de mandats électoraux, la représentation des pairs et la pair-aidance		X	
2.3.4 Accompagnements pour participer à la vie sociale	2.3.4.1 Accompagnements du lien avec les proches et le voisinage		X	
	2.3.4.2 Accompagnements pour la participation aux activités sociales et de loisirs		X	
	2.3.4.3 Accompagnements pour le développement de l'autonomie pour les déplacements		X	

2. Description et déclinaison des prestations réalisées :

2.1 Prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles			
2.1.1 Soins somatiques et psychique			
Prestations SERAFIN	Déclinaison en Activités	Professionnels intervenants (salariés/non salariés)	Impact sur la personne accompagnée
2.1.1.3 Prestations de psychologues	<p><u>Cette prestation recouvre :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Entretiens individuels auprès des usagers (régularité selon les besoins) - L'intervention dans le cadre des réunions pluridisciplinaires (Analyse Clinique auprès des professionnels, aide à l'accompagnement suivant les problématiques 3,1,4,2 espace ressources et soutien aux personnels) - Liens avec les partenaires (ESAT, etc...) 	<p><u>Cette prestation est assurée par :</u></p> <p>Psychologue en lien avec l'ensemble des professionnels ; si besoin d'une psychothérapie, la personne sera orientée vers une psychologue libérale</p>	<p>Répond aux besoins des personnes dans le domaine de l'autonomie et des relations aux autres. Contribue à l'épanouissement, le bien-être et l'autonomie psychoaffective des personnes.</p> <p>L'équipe pluridisciplinaire bénéficie d'un éclairage clinique pour assurer une qualité dans l'accompagnement</p>
2.2 Prestations en matière d'autonomie			
2.2.1 Prestations en matière d'autonomie			
Prestations SERAFIN	Déclinaison en Activités	Professionnels intervenants	Impact sur la personne accompagnée
2.2.1.1 Accompagnements pour les actes de la vie quotidienne	<p><u>Cette prestation recouvre :</u></p> <p>Informe sur les droits en termes de ressources</p> <p>Accompagnement suivi santé : Oriente vers des soins (dentaires, addictologie, diététicien...)</p> <p>L'accompagnement pour prendre soin de sa santé (aide à la prise de rendez-vous, élaboration d'un planning de suivi, rappel d'une échéance médicale, rappel pour un renouvellement d'ordonnance, ...)</p>	<p><u>Cette prestation est assurée par :</u></p> <p>L'équipe éducative</p>	<p>Répond aux besoins des personnes dans le suivi de la santé</p> <p>Répond au besoin d'information sur les droits et les ressources dont la personne accompagnée peut bénéficier</p> <p>Répond aux besoins d'expressions et de compréhension ainsi qu'au besoin d'être rassuré pendant la consultation.</p>

	<p>Accompagnement éducatif lors des consultations afin de faciliter l'expression des maux auprès des médecins, reformule avec des mots simples le diagnostic et les démarches ou traitement à suivre, rassure par la présence...)</p> <p>Informe sur les droits en termes de ressources. Véhiculer les personnes.</p>		<p>Implication voire responsabilisation de la personne dans son parcours de soins</p> <p>Maintien et /ou développement des acquis de la personne accompagnée en termes d'autonomie personnelle.</p>
<p>2.2.1.2 Accompagnements pour la communication et les relations avec autrui</p>	<p><u>Cette prestation recouvre :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Entretien avec l'éducateur au besoin ou à la demande au bureau, au domicile ou par téléphone -Utilisation d'outils de communication verbale, non-verbale, par mail, par téléphone, en image -Utilisation de mots simples, reformulation, aide à la compréhension, aide à s'exprimer. -Médiation pour nouer des relations ou y mettre fin, médiation lors de conflits -Organise des sorties à l'extérieur -Organise des activités de groupe -Rappel les codes sociaux -Informe et veille au respect des règles de vie 	<p><u>Cette prestation est assurée par :</u></p> <p>Equipe éducative et psychologue</p>	<p>Répond aux besoins pour les interactions avec autrui, (pour nouer des relations et y mettre fin, maîtriser son comportement dans les relations avec autrui, avoir des relations avec autrui conformes aux normes sociales, respecter les règles de vie, préserver l'espace social, conseiller sur comment être avec les autres, la façon de s'exprimer, le savoir être) pour l'insertion.</p> <p>Favorise la confiance en soi et l'estime de soi, la reconnaissance.</p> <p>Favorise l'expression et la compréhension</p>
<p>2.2.1.3 Accompagnements pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité</p>	<p><u>Cette prestation recouvre :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Echanges, conseils -Information sur les droits et devoirs -Mise en place d'outils de repérage et d'organisation du temps (planning semaine pour les rdvs par exemple...) -Affichage des sorties proposées en image 	<p><u>Cette prestation est assurée par :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Toute l'équipe 	<p>Répond aux besoins d'être rassuré, soutenu dans des prises de décisions, d'être écouté sur des situations, sur le quotidien pouvant être source de stress.</p> <p>Répond au besoin pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité.</p> <p>Aide les personnes accompagnées à se repérer</p>

2.3 Prestations pour la participation sociale			
2.3.1 Accompagnement pour exercer ses droits			
Prestations SERAFIN	Déclinaison en Activités	Professionnels intervenants	Impact sur la personne accompagnée
2.3.1.1 Accompagnements à l'expression du projet personnalisé	<p>Cette prestation recouvre : Echanges réguliers en lien avec le projet personnalisé avec le référent pour prendre en compte l'expression de la personne sur ses besoins et attentes. Participation directe-point projet ; toute l'équipe- Restitution du projet final avec la personne accompagnée, le référent et la cheffe de service si nécessaire.</p>	<p>Cette prestation est assurée par : - Les éducateurs référents</p>	<p>Répond aux besoins des personnes pour accéder à leurs droits Favorise l'expression et l'auto-détermination des personnes</p>
2.3.1.2 Accompagnements à l'exercice des droits et libertés	<p>Cette prestation recouvre : Réunion des personnes accompagnées, entretien individuel -Accès à l'information -Information sur les droits des personnes, recours possible ; droit à une pratique religieuse ; droit à la confidentialité des données (DUI) information à l'admission livret, règlement, lors de l'élaboration du projet personnalisé, accompagnement au vote-accompagnement pour porter plainte ou remplir des fiches de plaintes et réclamation. Droits à l'intimité (respect du domicile) accompagnement individuel au rdv... Information sur le dossier médical partagé, information des droits de mécontentement</p>	<p>Cette prestation est assurée par : - L'ensemble des professionnels</p>	<p>Répond aux besoins des personnes pour accéder à leurs droits et se positionner en tant que citoyen à part entière Favorise l'expression et l'auto-détermination des personnes Répond aux besoins pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité</p>
2.3.2 Accompagnement au logement			
Prestations SERAFIN	Déclinaison en Activités	Professionnels intervenants	Impact sur la personne accompagnée
2.3.2.1 Accompagnements pour vivre dans un logement	<p>Cette prestation recouvre : Projet pour un habitat semi-autonome (FHSA) ; mise en place de stages avec le FH Recherche de logement auprès d'agence, particulier, organismes en fonction du</p>	<p>Cette prestation est assurée par : - L'équipe éducative</p>	<p>Les personnes accompagnées expriment leurs besoins et attente lors du projet, elles expriment leur choix de vie. Répond aux besoins en sécurité et confort dans le logement.</p>

	budget - Amélioration du logement - Entretien du logement (plomberie, électricité etc...) -lien avec le syndic, expertise, agences, organismes sociaux; Accompagnement pour des achats et conseils pour meubler le logement			Répond aux besoins des personnes pour vivre dans un logement adapté aux capacités de chacun
2.3.2.2 Accompagnements pour accomplir les activités domestiques	<u>Cette prestation recouvre :</u> Accompagnement dans les actes de la vie quotidienne: Passages réguliers de l'éducateur au domicile, accompagnement aux courses au besoin pour certains et de façon hebdomadaire pour d'autres Apprentissages pour l'utilisation d'appareils ménagers, transport, conseils, gestion du budget... Besoins d'être conseillé pour les achats alimentaires ou autres, Conseil et faire avec pour l'entretien du logement, gestion du budget, mise en place d'un service extérieur (portage de repas, aide à domicile etc...). Être véhiculé pour faire les courses	<u>Cette prestation est assurée par :</u> - Equipe éducative		Favorise le bien être (physique et psychique) des personnes accompagnées Avoir un lieu de vie agréable Augmentation de l'estime de soi Développe des connaissances et compétences pour l'entretien du logement ou maintien des acquis Développe des connaissances sur l'équilibre alimentaire, l'hygiène alimentaire Développe des compétences sur la gestion d'un budget
2.3.3 Accompagnements pour exercer ses rôles sociaux				
Prestations SERAFIN	Déclinaison en Activités	Professionnels intervenants	Impact sur la personne accompagnée	
2.3.3.1 Accompagnements pour mener sa vie d'élève, d'étudiant ou d'apprenti	<u>Cette prestation recouvre :</u> Recherche de formation en termes de contenu et de cout, organisation et soutien	<u>Cette prestation est assurée par :</u> - L'équipe éducative		Répond aux besoins en lien avec la vie étudiante ; favorise le bien être et l'épanouissement personnel, favorise la confiance en soi, favorise l'inclusion et les relations à autrui
2.3.3.2 Accompagnements pour préparer sa vie professionnelle	<u>Cette prestation recouvre :</u> Accompagnement dans la recherche de formation en termes de contenu, de coût. Travail en lien avec des ESAT pour la mise en place de stage. Faire les démarches pour faire valoir les droits des personnes auprès des administrations, les accompagner pour faciliter la compréhension.	<u>Cette prestation est assurée par :</u> - L'équipe éducative		Répond aux besoins des personnes pour accéder à leurs droits et se positionner en tant que citoyen à part entière Favorise l'expression et l'auto-détermination des personnes Répond aux besoins pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité

<p>2.3.3.3 Accompagnements pour mener sa vie professionnelle</p>	<p><u>Cette prestation recouvre :</u> Accompagnements pour arriver à l'heure au travail, pour diminuer son temps de travail, faire un choix d'atelier, avoir une tenue adaptée au travail. Accompagnement pour préparer à la retraite en termes d'anticipation d'occupation des temps libres, de ressources, de préparation psychologique. Soutien dans l'exercice de l'activité professionnelle, soutien pour garder son travail ; Soutien pour poser une journée. Motiver, mobiliser les personnes accompagnées pour aller au travail. Echanges sur les difficultés au travail, temps d'échange avec les employeurs ESAT ou autres.</p>	<p><u>Cette prestation est assurée par :</u> Tous les professionnels</p>	<p>Favorise l'insertion sociale Répond au besoin de mener sa vie professionnelle</p>
<p>2.3.3.4 Accompagnements pour réaliser des activités de jour spécialisées</p>	<p><u>Cette prestation recouvre :</u> Propositions d'activités ponctuellement pour les personnes sans activités professionnelles Accompagnement en lien avec d'autres associations</p>	<p><u>Cette prestation est assurée par :</u> - L'équipe éducative</p>	<p>Répond aux besoins pour l'insertion sociale, besoins de se rendre utile Répond à l'épanouissement personnel, développe l'estime de soi et la confiance en soi.</p>
<p>2.3.3.5 Accompagnements de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle</p>	<p><u>Cette prestation recouvre :</u> Accompagnements pour garder du lien avec leur enfant, un parent (père, mère, fratrie): visites, rencontres médiatisées, échange, conseil sur la vie affective, soutien dans les relations avec la famille, échange sur sa solitude, recherche d'une compagne, échange sur la pornographie, échange, conseil dans la relation avec la famille, les parents. Organise les transports pour les visites.</p>	<p><u>Cette prestation est assurée par :</u> Tous les professionnels</p>	<p>Répond aux besoins pour garder du lien avec la famille et favoriser les relations Répond aux besoins pour les interactions avec autrui Favorise le bien être des personnes</p>
<p>2.3.3.6 Accompagnements pour l'exercice de mandats électoraux,</p>	<p><u>Cette prestation recouvre :</u> Accompagnement pour permettre à la personne de voter, de s'inscrire sur les</p>	<p><u>Cette prestation est assurée par :</u> - Tous les professionnels</p>	<p>Répond aux besoins pour exercer ses mandats électoraux Facilite le vote</p>

<p>la représentation des pairs et la pair-aidance</p>	<p>listes. Accompagnement pour être pair-aidant, de soutenir d'autres personnes en situation de handicap lors d'échange régulier, sollicitation pour aider, explication sur le handicap.</p>		<p>Favorise l'auto-détermination Aide les personnes à faire des choix et se positionner en tant que citoyen Répond au besoin d'apprendre à aider les autres</p>
<p>2.3.4 Accompagnements pour participer à la vie sociale</p>			
<p>2.3.4.1 Prestations SERAFIN</p>			
<p>2.3.4.1 Accompagnements du lien avec les proches et le voisinage</p>	<p>Déclinaison en Activités Cette prestation recouvre : Accompagnements pour faciliter les relations avec le voisinage, amis et proches Médiation pour favoriser les liens, explication avec des mots simples de la situation Accompagnement pour organiser les trajets jusqu'au domicile des proches Co-Construction du projet personnalisé avec les proches selon l'accord du résident</p>	<p>Professionnels intervenants Cette prestation est assurée par : - Tous les professionnels</p>	<p>Impact sur la personne accompagnée Répond au besoin pour se déplacer avec un moyen de transport Répond au besoin d'interactions avec autrui Répond aux besoins pour garder du lien avec la famille et favoriser les relations Favorise le bien être des personnes</p>
<p>2.3.4.2 Accompagnements pour la participation aux activités sociales et de loisirs</p>	<p>Cette prestation recouvre : Accompagnements pour la mise en place d'activités ou sorties extérieures, Accompagnement pour choisir un séjour vacances- Accompagnement pour prévoir un budget (lien avec le mandataire judiciaire selon), accompagnement pour organiser les transports Accompagnement pour l'organisation d'un week-end en groupe avec l'aide d'une agence de voyage Proposition de temps conviviaux tels que restaurant pour Noël, partage de la galette pour la nouvelle année, barbecue etc... Accompagnement pour l'inscription dans des associations, club sportif, activités manuelles en individuel en milieu ordinaire</p>	<p>Cette prestation est assurée par : - L'équipe éducative</p>	<p>Répond au besoin d'interactions avec autrui Répond au besoin pour participer à la vie sociale Répond au besoin pour se déplacer avec un moyen de transport Répond au besoin en matière de ressources et d'auto-suffisance économique</p>

<p>2.3.4.3 Accompagnements pour le développement de l'autonomie pour les déplacements</p>	<p><u>Cette prestation recouvre :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> · Accompagnements pour l'inscription à l'auto-école pour passer le permis de conduire, Accompagnement pour l'apprentissage du code, soutien pour la connaissance des règles de circulation routière. · Accompagnement pour prendre le bus ou les navettes- repérage des horaires, des gares. Travail sur le budget. Accompagnement pour réserver un transport. 	<p><u>Cette prestation est assurée par :</u></p> <p>-</p>	<p>Répond aux besoins pour se déplacer avec un moyen de transport, pour utiliser un moyen de transport, pour conduire un véhicule. Permet l'utilisation autonome des transports en commun</p>
<p>2.3.5 Accompagnement en matière de ressources et d'autogestion</p>			
<p>Prestations SERAFIN</p> <p>2.3.5.1 Accompagnements pour l'ouverture des droits</p>	<p><u>Déclinaison en Activités</u></p> <p><u>Cette prestation recouvre :</u></p> <p>Accompagnement pour informer de ses droits, expliquer avec des mots simples (droit à allocation logement, déclaration prime emploi...). Conseil dans l'attente de la mise en place de mesure de protection Orientation vers les services compétents (ISTF de l'UDAF, Assistante sociale de secteur, France service...) ou accompagnement dans les administrations</p> <p>Aide pour remplir les documents, recherche de documents à annexer</p> <p>Information sur les possibilités de recours- Connaissance sur les personnes qualifiées</p> <p>Information sur l'utilisation de la fiche de plainte et réclamation</p>	<p><u>Professionnels intervenants</u></p> <p><u>Cette prestation est assurée par :</u></p> <p>- Toute l'équipe</p>	<p>Impact sur la personne accompagnée</p> <p>Répond au besoin pour accéder aux droits et à la citoyenneté</p> <p>Répond au besoin d'information et d'exercice de ses droits</p>

<p>2.3.5.2 Accompagnements pour l'autonomie de la personne dans la gestion de ses ressources</p>	<p><u>Cette prestation recouvre :</u> Accompagnements dans la gestion des ressources en lien avec les mandataires ou Coordination avec une assistance sociale (mise en place d'une MASP avec l'accord de la personne)</p>	<p><u>Cette prestation est assurée par :</u> - L'équipe éducative</p>	<p>Répond au besoin d'auto-gestion de son budget</p>
<p>2.3.5.3 Informations, conseils et mise en œuvre des mesures de protection des adultes</p>	<p><u>Cette prestation recouvre :</u> Information des différentes mesures existantes, Orientation vers le service ISTF (Information Soutien aux Tuteurs Familiaux) ou Information Famille Aveyron de l'UDAF Coordination avec les assistants sociaux</p>	<p><u>Cette prestation est assurée par :</u> - L'équipe éducative</p>	<p>Répond au besoin en matière de ressources et d'autosuffisance économique Répond au besoin pour accéder aux droits et à la citoyenneté Répond au besoin d'information et d'exercice de ses droits</p>
<p>2.4 Prestations de coordination renforcée pour la cohérence du parcours</p>			
<p>Prestations SERAFIN</p>	<p><u>Déclinaison en Activités</u></p>	<p>Professionnels intervenants</p>	<p>Impact sur la personne accompagnée</p>
<p>2.4.1 Prestations de coordination renforcée pour la cohérence du parcours</p>	<p><u>Cette prestation recouvre :</u> Accompagnements dans la recherche d'un lieu de vie adapté pour les personnes ; Mise en place de stage ou d'accueil temporaire dans d'autres établissements dans l'attente de place. Coordination avec les partenaires (secteur médical, secteur de la protection de l'enfance, secteur professionnel etc...) selon les pathologies ou problématiques des personnes accompagnées</p>	<p><u>Cette prestation est assurée par :</u> L'équipe éducative</p>	<p>Répond aux besoins pour exercer ses droits, vivre dans un logement, entretenir et prendre soin de sa santé, besoin en lien avec l'entretien personnel Répond aux besoins pour la vie familiale, la parentalité Répond aux besoins pour mener sa vie professionnelle</p>

VII. LE PARCOURS DE LA PERSONNE AU SEIN DU SERVICE

L'ABSEAH a défini une procédure

Pour solliciter une admission en S.A.V.S., la personne accompagnée doit bénéficier d'une notification d'orientation de la M.D.P.H.

Suite à sa demande d'intégrer le S.A.V.S, un rendez-vous avec le chef de service et un éducateur est proposé afin de présenter le service et de prendre connaissance des attentes du futur bénéficiaire.

L'équipe du S.A.V.S. se réunit et réfléchit à l'accompagnement qu'elle peut proposer au plus près des besoins de la personne. Un éducateur est alors nommé référent de la personne accompagnée (en tenant compte de l'équilibre en termes de charge de travail au niveau de l'équipe).

La personne est recontactée pour fixer un rendez-vous pour son admission au sein du S.A.V.S. Cette rencontre est réalisée en présence de l'éducateur référent de son projet et du chef de service.

Lors du rendez-vous d'admission, le Document Individuel de Prise en Charge (DIPC) est signé et le S.A.V.S. remet à la personne accompagnée le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement. Le DIPC fixe les objectifs généraux de l'accompagnement et les prestations les plus adaptées à la situation du bénéficiaire.

Le constat de la préadmission à l'admission :

Points forts	Bienveillance
Points d'amélioration	Réponse apportée suite à l'accord de la MDPH-Questions intrusives malgré la bienveillance
Perspectives	Retravailler le dossier d'admission à transmettre en amont
Opportunités	Réponse du secrétariat suite aux demandes sur Viatrajectoire

VIII. LE RESPECT DES DROITS DE LA PERSONNE ACCOMPAGNEE

L'entrée dans le service demeure conditionnée à un certain nombre de droits pour la personne. En effet, la personne entrante dispose de droits prévus par la loi de 2002-2, et se voit disposer de droits spécifiques applicables.

3. LES OUTILS GARANTISSANT LES DROITS DE LA PERSONNE

En application de la loi du 2 janvier 2002-2, le service a mis en place les outils suivants :

- Un livret d'accueil
- Un règlement de fonctionnement
- Désignation de la personne qualifiée
- La Charte des droits et libertés de la personne accueillie
- Les Documents Individuels de Prise en Charge qui déterminent selon les besoins, les objectifs et moyens mis en œuvre dans le cadre de l'accompagnement mis en place avec les usagers des services. Les DIPC et leurs avenants (PAP).

L'ensemble de ces documents est remis à la personne accompagnée à son arrivée dans le service.

Ces outils viennent asseoir les droits des personnes accompagnées, les obligations et les devoirs au sein du service médico-social.

4. LE RESPECT DES DROITS SPÉCIFIQUES

L'autodétermination

L'accompagnement s'élabore à partir de la demande de la personne. Ainsi, elle peut à tout moment l'interrompre temporairement ou définitivement sans justification.

La reconnaissance de « la personne-actrice » est mise en œuvre à travers une valorisation de sa parole et du respect de son autonomie décisionnelle et fonctionnelle. Notre action vise à créer des espaces d'expression propre à la personne.

Le respect des droits des usagers est inscrit dans la loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale. L'ambition du service est également de promouvoir ces droits. Par ailleurs, la notion de réciprocité du respect entre le professionnel et la personne accompagnée est essentielle.

La sécurité des données :

L'accès au dossier informatisé se fait par le biais d'un identifiant et d'un mot de passe attribué à chaque professionnel par la Direction. La Direction détermine également les droits d'accès aux différentes composantes du dossier informatisé en fonction de la catégorie professionnelle de chaque salarié. Ce droit d'accès détermine également les droits en lecture et en écriture.

L'accès au dossier par la personne accueillie

Ce droit est inscrit dans le règlement de fonctionnement et les établissements vont rédiger une procédure en lien avec le COPIL qualité associatif.

Outre les personnes accueillies, les personnes autorisées à demander la communication du dossier ou de pièces spécifiques sont :

- Le représentant légal de la personne,
- Une personne dûment et expressément mandatée par le représentant légal ayant la qualité d'avocat,
- Les ayants droits (en cas de décès de la personne).

Cet accès aux informations du dossier se réalise après une demande écrite adressée au directeur de l'établissement par consultation sur place avec la possibilité d'un accompagnement (non obligatoire) par demande d'envoi des documents.

La discrétion professionnelle

Chaque professionnel interne est lié par son contrat de travail par une clause de discrétion professionnelle concernant les actes, les observations et les informations dont il a une connaissance. Les professionnels extérieurs à l'établissement sont soumis à leur code déontologique.

Les échanges d'information entre les membres de l'équipe se limitent aux données nécessaires en rapport direct avec les domaines d'intervention de chaque professionnel, et ce dans le cadre du secret partagé, chacun d'entre eux étant tenu au respect strict de l'obligation de discrétion (article L1110-4 du code de la santé publique et L226-13 du code pénal).

La place de l'éthique :

L'éthique peut être définie comme l'ensemble des principes et des valeurs qui guident les actions et les décisions des professionnels. Il est important de lier ces principes à des situations réelles rencontrées dans la pratique quotidienne. Elle constitue un cadre de référence partagé qui oriente nos postures professionnelles et nourrit notre réflexivité.

La place de l'éthique est au cœur des échanges autour de l'accompagnement et prend place dans les réflexions en réunion d'équipe. Des temps dédiés à l'analyse de pratiques et aux retours d'expériences permettent d'interroger collectivement nos postures et de faire évoluer nos accompagnements

L'éthique se manifeste dans :

- Les relations professionnelles (écoute, discrétion, travail en équipe),
- Les décisions complexes (fin de vie, consentement, protection, secret partagé, ...).
- Le respect de la vie affective et sexuelle,
- L'accompagnement aux choix de vie (projets, activités, relations),
- La gestion des situations de crise ou de conflit.

Plus largement, s'inspirant des préconisations de la loi du 4 mars 2002 dans son article 51, l'Association réfléchit à la mise en place d'une commission Ethique et Bienveillance en vue de mener en son sein une réflexion sur les questions éthiques posées par l'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap, accueillies dans les établissements et services que gère l'Association. Une instance éthique est une instance pluridisciplinaire, autonome et consultative qui se réunit à intervalle régulier. Son rôle est de réfléchir aux questions qui portent sur le sens et les limites des pratiques de soins et d'accompagnement à partir de situations complexes pour lesquelles aucun consensus n'a pu être trouvé.

La réflexion éthique est initiée par l'émergence d'un questionnement pouvant venir des professionnels, des personnes accompagnées ou de leur entourage et ce, face à une situation complexe et singulière.

Les Principes éthiques de l'ABSEAH

Respect de la dignité	Considérer chaque personne comme une personne à part entière Respecter de l'intimité de la personne, respecter son rythme de vie.
Respect de l'Autonomie	Permettre à la personne de choisir, de décider pour elle-même autant que possible. (Autodétermination), Maintenir les acquis, Proposer un soutien adapté aux capacités de chacun (graduation). Encourager l'implication et la co-construction. Respecter et accompagner le droit à l'erreur Reconnaître et valoriser les compétences et savoirs expérientiels de chaque personne.
Respect de l'Equité	Garantir l'équité et l'accès aux droits. Donner à chacun la possibilité de s'exprimer selon ses capacités.
Respect de l'Intégrité	Agir dans l'intérêt de la personne. Protéger la personne dans son corps et son esprit Ne pas faire pour moi sans moi

Pour soutenir cette démarche éthique, l'Association s'appuie sur :

- La formation continue des professionnels aux questions éthiques et de bientraitance,
- Des outils de questionnement et d'évaluation régulière de nos pratiques,
- Le partenariat avec les personnes accompagnées et leurs proches dans la co-construction des accompagnements.

L'accès à la citoyenneté :

Toutes les personnes accompagnées par le SAVS ont accès au droit de vote. L'équipe accompagne la réalisation de cette démarche citoyenne (inscription sur les listes électorales, actions pédagogiques de sensibilisation et de rappels des échéances).

L'accès au culte religieux :

Le prosélytisme politique et religieux est formellement interdit au sein du service. La pratique des différents cultes est un droit. Les professionnels respectent les convictions religieuses des personnes accompagnées.

L'alimentation de la personne accompagnée est adaptée aux respects de ses croyances lors des repas organisés par le SAVS.

Le rythme et parcours de la personne :

L'accompagnement est adapté selon les besoins et de la disponibilité de la personne.

Le droit à l'image :

Le droit à l'image étant une composante du respect de la vie privée, l'intéressé(e) ou ses représentants légaux (tuteurs) doivent obligatoirement exprimer leur choix au sein d'un document écrit. Une réévaluation annuelle est faite lors de la réévaluation du projet.

Points forts	Réévalué tous les ans
Points d'amélioration	Faciliter la compréhension de la fiche
Perspectives Opportunités	Adapter le document en FALC

IX. LA PERSONNALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT

5. Le projet d'accompagnement personnalisé

Chaque personne accueillie dispose d'un projet d'accompagnement personnalisé réévalué une fois par an à minima et plus si cela est nécessaire du fait d'un évènement particulier qui pourrait entraîner une importante modification de l'accompagnement en cours. Ce projet est co-construit avec la personne et les proches et partenaires selon son accord.

L'éducateur référent est la personne de l'équipe garante du projet personnalisé.

Si un projet avait déjà été élaboré, un point est réalisé sur les objectifs et actions mises en œuvre durant l'année écoulée.

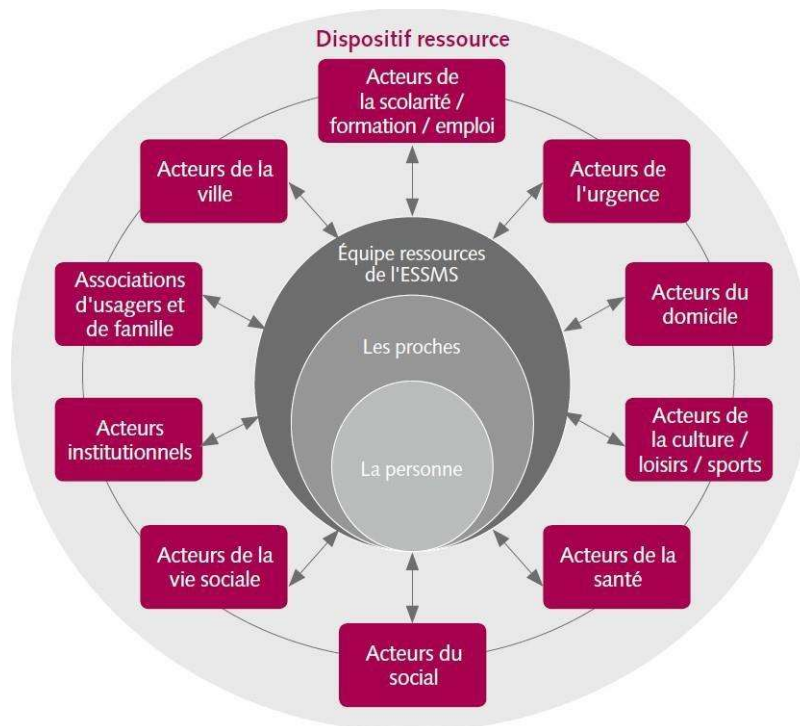
6. Le référent

La notion de référent est au cœur même de l'accompagnement mené par les professionnels du SAVS. Cette notion est d'ailleurs abordée dans le décret n°2009-322 du 20/03/2009 relatif aux « Établissements et services accueillant ou accompagnant des personnes handicapées adultes n'ayant pu acquérir un minimum d'autonomie » et indique que le rôle du référent est « d'assurer la cohérence et la continuité de l'accompagnement ».

Une réflexion sera menée sur l'évolution des fonctions de référent vers des fonctions de référent de parcours. Le SAVS par sa nature est au centre de l'accompagnement de la personne dans son environnement. Il est chargé de coordonner les besoins, la stratégie, les interventions auprès des différents intervenants dans le projet de vie de la personne. C'est aussi un soutien dans l'auto-détermination de la personne, de l'exercice de ses droits et de ses proches.

Il est le garant de la cohérence et de la qualité du parcours en lien avec l'ensemble des acteurs.

Le coordinateur établit la cartographie du dispositif ressource préconisé par la HAS₄ :



Ainsi, le référent parcours assure la continuité et le développement du pouvoir d’agir de la personne.

7. La participation des personnes accompagnées :

Cette participation est effective de différentes façons :

- Des réunions des personnes accompagnées ont lieu à minima deux fois dans l’année. Ces réunions constituent un lieu d’échange sur le fonctionnement global du service, les projets à mettre en place en fonction des besoins évoqués et les missions du S.A.V.S.
- Par le biais d’enquêtes de satisfaction dont les résultats sont transmis et expliqués aux personnes accompagnées lors d’une des réunions annuelles. Des propositions d’amélioration du service sont présentées.
- Un tableau d’affichage situé dans l’entrée du S.A.V.S. permet de diffuser des informations générales aux personnes accompagnées.

La participation est un droit, non une obligation.

X. LA LUTTE CONTRE LA MALTRAITANCE / PRÉVENTION ET CULTURE DE LA BIENTRAITANCE

Référence légale

Loi n°2022-140 du 7 février 2022 – article 23

La maltraitance, au sens du Code de l'action sociale et des familles, vise toute situation concernant une personne en situation de vulnérabilité lorsqu'un geste, une parole, une action ou une absence d'action compromet ou porte atteinte à son développement, à ses droits, à ses besoins fondamentaux ou à sa santé.

Cette atteinte intervient dans le cadre d'une relation de confiance, de dépendance, de soin ou d'accompagnement. Les situations de maltraitance peuvent être ponctuelles ou durables, intentionnelles ou non, et leur origine peut être individuelle, collective ou institutionnelle.

Les violences et les négligences peuvent revêtir des formes multiples, souvent associées entre elles.

La bientraitance : un principe directeur

La bientraitance constitue un principe fondamental de l'établissement. Elle porte une attention particulière à la prévention de tout acte de maltraitance, quelle qu'en soit l'auteur (professionnels, personnes accompagnées...). Des procédures de repérage, de signalement et de traitement sont en place pour garantir la protection de chacun.

Elle engage l'ensemble des professionnels à promouvoir, en toutes circonstances, le respect des droits des personnes accompagnées (dignité, intimité...).

Elle repose notamment sur :

- La recherche du consentement libre et éclairé
- La promotion de l'autonomie et du pouvoir d'agir
- Une approche individualisée à travers le projet personnalisé co-construit et évalué au minimum tous les ans.
- La participation active des personnes aux choix qui les concernent, tant au niveau individuel que collectif, dans une approche fondée sur le principe d'autodétermination.

La bientraitance s'oppose à toute forme de maltraitance. Elle se traduit par des accompagnements individualisés, proportionnés, non stigmatisants, et respectueux de la confidentialité et de la non-discrimination.

Inscrite dans le cadre légal et les référentiels nationaux en vigueur, la démarche de bientraitance repose sur :

- Une culture et posture professionnelle partagée
- Une attention constante aux situations de vulnérabilité et à l'accessibilité de l'information
- Un équilibre entre sécurité et libertés fondamentales
- Un questionnement éthique régulier.
- La recherche d'une participation des proches avec l'accord de la personne accompagnée.

Elle s'ancre dans une dynamique d'amélioration continue, fondée sur l'analyse des situations, l'évaluation périodique des pratiques et la recherche du meilleur accompagnement au bénéfice des personnes accueillies.

Mise en œuvre de la politique de bientraitance

À l'échelle associative, un groupe de travail inter-établissements a été constitué afin de :

- Élaborer une définition commune de la bientraitance
- Rédiger une charte de la bientraitance
- Construire une cartographie des risques de maltraitance, déclinée dans chaque structure puis mutualisée au niveau associatif.

Au sein de l'établissement, cette politique se traduit par une démarche préventive, participative et traçable, reposant sur plusieurs axes :

- Formation et sensibilisation continues des équipes, avec un recours régulier à l'analyse des pratiques professionnelles ;
- Réflexion sur des formations/sensibilisations des personnes accompagnées.
- Repérage des signaux et mise en œuvre de procédures formalisées de recueil, de traitement et de traçabilité des alertes, incluant l'information des autorités compétentes lorsque nécessaire ;
- Accès facilité à la personne qualifiée pour les usagers ;
- Mise en place de mesures de protection immédiate en cas de besoin ;
- Retour systématique à la personne accompagnée après toute situation signalée.

L'ensemble de cette démarche est réalisé en lien avec les usagers, et avec le Conseil de la Vie Sociale (CVS), garantissant ainsi une participation effective et tendant à une appropriation collective des valeurs de bientraitance.

Points forts	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe de travail associatif "Promotion de la bientraitance" inter-établissements • COPIL qualité opérationnel (traitement des plaintes, réclamations, événements indésirables, délais, mesures correctives) • Procédures de signalement et de traçabilité des alertes en place • Formation et sensibilisation continues des équipes • Analyse des pratiques professionnelles régulière (GAPP) •
--------------	---

XI. LE PARTENARIAT ET SON DEVELOPPEMENT

Le S.A.V.S. dispose de plusieurs catégories de partenaires :

- Organismes administratifs : MDPH, CAF, MSA,
- Mandataires : UNM, UDAF, privé,
- Secteur social,
- Familles, bénévoles,
- Services hospitaliers, médecins, paramédicaux, associations (ANPAA...),
- Secteur psychiatrique,
- Organismes de loisirs
- Foyers d'hébergement
- Etablissements de travail protégé, lieu de travail ordinaire,
- Services de sécurité (pompiers, gendarmerie).
- ...

C'est un axe fort de notre engagement dans l'accompagnement des personnes. Il s'agit d'explorer d'autres alternatives de fonctionnement.

Dans sa recommandation « élaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service », la Haute Autorité de Santé (HAS) précise que « Les prestations d'un établissement ou d'un service tendent à être en partie co-produites avec d'autres structures ou intervenants, dans une logique territoriale de plus en plus présente ».

Le territoire d'intervention du SAVS demande à la fois un travail de relais auprès des différents partenaires médico-sociaux, sanitaires, administratifs, sociaux ou associatifs mais aussi un étayage de leurs services afin de limiter les ruptures de parcours des personnes accompagnées. Ainsi, les professionnels du service interviennent sur un ensemble de dimensions (organisation de la vie quotidienne, appui à l'insertion professionnelle, soutien dans les relations sociales ou familiales ...) qui constituent la vie de la personne accompagnée. Pour cela, les éducateurs du SAVS travaillent avec un

ensemble de partenaires opérationnels qui co-interviennent sur la situation des personnes accompagnées (services mandataires, sociaux, médicaux...). Par ailleurs, ils développent ou initient un réseau en lien avec les objectifs individualisés définis dans l'accompagnement.

Points forts	Etendue du réseau
Points d'amélioration	Méconnaissance des missions de chacun
Perspectives Opportunités	Proposer des temps d'échanges- Elaborer et diffuser des Flyers

XII. La gestion des ressources humaines :

1. Le processus de recrutement et d'intégration

Lorsqu'un poste devient vacant, le cadre intermédiaire de l'établissement en informe la responsable des ressources humaines. Ensemble, ils définissent le profil du candidat répondant aux besoins du poste.

Une offre d'emploi est ensuite diffusée en interne, ainsi que sur le site internet de l'association et sur les plateformes spécialisées (France Travail, Apec, etc.).

Les professionnels ayant postulé en interne sont systématiquement reçus en entretien s'ils détiennent la qualification requise.

Une pré-sélection des candidatures externes est réalisée, et les candidats retenus rencontrent le cadre intermédiaire et/ou la responsable des ressources humaines. À l'issue des entretiens, le candidat le plus adapté est sélectionné, en fonction de sa qualification, de ses compétences, de son expérience et de son savoir-être.

Les candidatures spontanées et les personnes rencontrées lors de forums sont, si leur profil correspond aux besoins habituels de l'association, orientées vers les établissements susceptibles de recruter.

Le candidat retenu transmet les documents nécessaires à son embauche. En retour, l'ABSEAH lui remet la documentation utile : informations sur la protection sociale, fiche de poste, règlement intérieur, ainsi qu'un exemplaire du projet associatif pour une compréhension globale des valeurs et orientations de l'association.

Le nouveau salarié effectue ensuite une période de doublure d'au moins trois jours avec un collègue expérimenté, afin de se familiariser avec son poste, le projet personnalisé des résidents, l'organisation et les spécificités du service et/ou de l'établissement.

2. La formation

La formation professionnelle vise à permettre à chaque salarié d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle.

Chaque année, un plan de formation est élaboré pour l'année suivante, prenant en compte :

- Les orientations stratégiques de l'association ;
- Les besoins identifiés au sein des établissements (évolution des pathologies, vieillissement, amélioration de la qualité d'accompagnement, etc.) ;
- Les demandes collectives issues des réunions d'équipe ;
- Les préoccupations exprimées lors des entretiens professionnels ;
- Les obligations réglementaires ou sécuritaires.

Les demandes sont compilées annuellement. En fonction du budget disponible et des subventions mobilisables, des priorités sont définies par la directrice générale et la responsable des ressources humaines, en concertation avec les cadres intermédiaires et les membres du CSE.

Les formations collectives sont généralement privilégiées, car elles permettent à un plus grand nombre de salariés d'actualiser leurs compétences. Toutefois, certaines formations individuelles peuvent être retenues pour répondre à un besoin spécifique ou permettre à un salarié de se qualifier en lien avec les besoins de l'association.

Des séances d'analyse des pratiques professionnelles sont également proposées aux professionnels de l'accompagnement afin de favoriser la prise de recul face à des situations complexes et de renforcer la réflexion collective sur les pratiques. Chaque équipe bénéficie de cinq séances par an.

2. Les instances représentatives du personnel

Le Comité Social et Économique (CSE) est composé de membres élus parmi le personnel de l'ABSEAH. Il existe un seul CSE pour l'ensemble de l'association.

Le CSE a pour mission d'assurer l'expression collective des salariés, afin que leurs intérêts soient pris en compte dans les décisions concernant notamment :

- L'organisation du travail,
- La gestion financière,
- La santé, la sécurité et les conditions de travail,
- La formation professionnelle.

Compte tenu de l'effectif actuel, le CSE est composé de 7 membres titulaires (dont 6 élus du collège non-cadres et 1 du collège cadres) et 7 membres suppléants (6 non-cadres et 1 cadre). Les mandats sont d'une durée de 4 ans. La dernière élection s'est tenue en novembre 2023. Le CSE se réunit au minimum sept fois par an, dont quatre réunions comportent un volet spécifique sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Des réunions extraordinaires peuvent être organisées en fonction de l'actualité de l'association.

Le CSE est présidé par la directrice générale.

3. L'organisation et la gestion du temps de travail

L'organisation du travail est construite à partir des besoins des personnes accompagnées et élaborée par le cadre intermédiaire en concertation avec l'équipe.

Les plannings, réalisés dans le respect des obligations réglementaires, fonctionnent sur un roulement de plusieurs semaines, garantissant une équité de traitement entre les salariés.

Les congés sont planifiés annuellement afin de maintenir un équilibre au sein des équipes et d'assurer une meilleure visibilité pour les remplaçants, contribuant ainsi à un accompagnement de qualité.

L'association utilise le logiciel Océalia pour l'élaboration des plannings et le suivi du temps de travail des salariés.

4. La qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail (QVT) constitue une préoccupation majeure de l'association. Une démarche formalisée a été engagée en 2018 à travers un accord sur la QVT, intégrant notamment le droit à la déconnexion et l'exercice du droit d'expression directe et collective.

Cet accord s'inscrit dans une approche plus large comprenant :

- L'analyse ergonomique des postes et la mise en place d'équipements favorisant une moindre sollicitation physique (rails au plafond, chariots adaptés, réaménagement des espaces, etc.) ;
- La prise en compte de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle dans la planification (réduction des horaires coupés, par exemple) ;
- La possibilité pour les salariés d'évoluer ou de changer de métier / d'établissement au sein de l'association.

Cette démarche contribue à la fidélisation des salariés et à l'attractivité des métiers de l'association, dans un contexte conventionnel parfois contraignant.

Points forts	<ul style="list-style-type: none">• Une organisation structurée des ressources humaines ;• Des compétences en constante évolution, répondant aux besoins des résidents ;• Une association à taille humaine, permettant une approche individualisée des besoins en formation et une gestion attentive des mobilités internes.
--------------	--

Points d'amélioration	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des outils d'intégration pour favoriser une intégration plus rapide des nouveaux salariés.
Perspectives Opportunités	<ul style="list-style-type: none"> • Consolider les dispositifs existants en matière de formation, de mobilité interne et de qualité de vie au travail afin de renforcer l'attractivité et la pérennité des équipes.

XIII. La démarche qualité et gestion des risques :

La démarche d'amélioration continue de la qualité est travaillée de façon transversale entre les différents établissements de l'ABSEAH.

L'ABSEAH a souhaité engager officiellement l'établissement dans une politique qualité en s'appuyant sur une responsable qualité associative et en mettant en place un Comité de Pilotage. L'ABSEAH a souhaité développer une politique qualité pour améliorer l'accompagnement des personnes accompagnées.

Le premier objectif de cette politique est de replacer la personne accompagnée au centre des préoccupations de tous les corps de métier intervenant dans l'établissement, qu'ils soient ou non en contact direct avec la personne, et d'améliorer la coordination de l'accompagnement.

Le second objectif est de s'assurer d'un accompagnement bienveillant en s'appuyant une maîtrise du risque de maltraitance.

Le troisième objectif est d'insuffler une dynamique qualité pérenne au sein des établissements et services et d'acquérir une « culture qualité » propre à l'ABSEAH.

Depuis 2019, le suivi de la qualité se fait via un Plan d'Amélioration Continue de la Qualité (PACQ).

L'organisation de cette démarche d'amélioration continue de la qualité se décline comme suit :

Une commission projet associatif/établissements et politique qualité, composée de membres du conseil d'administration et de la directrice générale et qui permet de :

- Proposer les orientations du projet associatif,
- Valider la conformité des projets d'établissements par rapport au projet associatif,
- Étudier et émettre un avis à destination du conseil d'administration sur la politique qualité et les modalités de déclinaison organisationnelle.

Un COPIL qualité a été mis en place afin d'avancer sur plusieurs sujets. Ce COPIL est composé de la direction générale, des chefs de services, de la responsable qualité et évaluation ainsi que d'un ou plusieurs administrateurs. D'autres personnes peuvent y être invitées en fonction des thématiques qui y sont travaillés. L'objectif étant de faire 4 COPIL à minima dans l'année.

Cette instance permet de :

- Définir et piloter la démarche d'amélioration continue de la qualité et de la politique de gestion des risques de l'association,
- Organiser et assurer le suivi des démarches d'évaluation et d'audit ainsi que des auto-évaluations.
- Assurer le suivi global du Plan d'actions d'Amélioration Continue de la Qualité (PACQ),
- Piloter la démarche d'écriture des Projets d'établissement et son actualisation régulière,
- Assurer le suivi global des événements indésirables, plaintes et réclamations et définir la cartographie des risques,
- Organiser la définition et le suivi global des indicateurs de l'association.

Les réunions de services, pilotées par les chefs de services permettent de :

- Promouvoir les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) : mobilisation des recommandations HAS/ANESM dans l'analyse des situations, questionnement des pratiques au regard des référentiels nationaux, appropriation collective des recommandations par les équipes,
- Suivre le Plan d'Action d'Amélioration de la Qualité de l'établissement,
- Analyse et élaboration d'un plan d'action pour les Fiches d'Événements Indésirables (FEI) ainsi que pour les Fiches Plaintes et Réclamations (FPR) de l'établissement,
- Information sur la mise à jour du plan bleu.

Les réunions cadres comprenant une partie « qualité », sont réalisés avec la direction générale, les différents chefs de services, la responsable administrative et financière, la responsable des ressources humaines, le responsable maintenance et la responsable qualité et évaluation, afin de faire des points réguliers sur les différents dossiers « qualité » en cours de travail (mise à jour des outils de la loi 2002-2, suivi des fiches actions du CPOM, ...). Ces réunions permettent également de :

- Promouvoir l'information, la sensibilisation, la réflexion sur les questionnements éthiques auprès des personnels et intervenants de toute nature au sein de l'Association,
- Coordonner/ se positionner sur certaines actions.

Ces réunions cadres ont lieu une fois par mois.

Afin de privilégier une démarche participative, des groupes de travaux par thématiques sont organisés avec les différents professionnels de tous les établissements et services. Les professionnels sont invités en fonction du sujet travaillé (circuit du médicament avec les infirmières...).

Les CVS sont organisés par établissement et font partie intégrante de la démarche d'amélioration continue de la qualité. Des CVS inter-établissements peuvent être organisés ponctuellement afin de travailler une thématique commune comme cela a pu être le cas pour le paragraphe sur la politique de prévention et de lutte contre la maltraitance de ce présent

projet d'établissement. Des CVS exceptionnels peuvent également être réalisés pour des situations particulières comme faire une auto-évaluation afin de préparer le CVS à l'évaluation.

Le CVS permet de :

- Donner un avis sur le règlement intérieur de l'établissement et le projet d'établissement,
- Est associé à l'élaboration ou la révision sur le volet portant sur la politique de prévention et de lutte contre la maltraitance,
- Est informé des résultats et des actions correctives à mettre en place en lien avec la procédure d'évaluation,
- Est informé des événements indésirables ainsi que des plaintes et réclamations.
- Examine les résultats des enquêtes de satisfaction.

Les personnes accompagnées participent à la démarche d'amélioration continue de la qualité. Ils ont la possibilité de participer à l'actualisation de certains outils de la loi 2002-2 comme cela a été le cas pour la mise à jour du livret d'accueil et du règlement de fonctionnement. Ils peuvent également s'exprimer, lors des pré-commissions repas, lors des conseils de la vie sociale, au travers des différentes enquêtes (repas, campagne de pesée des déchets...) et tout au long de leur accompagnement au quotidien. Ils peuvent remplir des fiches de liaison repas et des fiches plaintes et réclamations. Ces fiches sont ensuite transmises au service concerné, traitées et un retour est fait à la personne déclarante avec des actions correctives.

De plus, le nouveau référentiel de la HAS sur l'évaluation des ESSMS permet à certaines personnes accompagnées de s'exprimer sur leur accompagnement lors de l'évaluation avec la méthode de l'accompagné traceur.

5. La gestion des événements indésirables :

La gestion des événements indésirables fait l'objet d'une procédure spécifique associative comprenant une fiche à remplir. Chaque événement fait l'objet d'une analyse en équipe et d'un plan d'action. Le COPIL qualité fait le suivi de ces événements et procède à la clôture de la fiche lorsque le plan d'action a été réalisé et qu'un retour à la personne déclarante a été fait. Un bilan annuel est réalisé et présenté aux parties prenantes.

6. La gestion des plaintes et des réclamations :

La gestion des plaintes et réclamations fait l'objet d'une procédure spécifique associative comprenant une fiche à remplir. Les plaintes ou réclamations orales sont inscrites dans le Dossier de l'Usager Informatisé (DUI). La fiche vierge de déclaration d'une plainte ou réclamation est disponible sur le site internet de l'ABSEAH et à disposition des personnes accompagnées et de leur proche dans les établissements et services. Le COPIL qualité fait le suivi de ces événements et procède à la clôture de la fiche lorsque le plan d'action a été réalisé et qu'un retour à la personne déclarante a été fait. Un bilan annuel est réalisé et présenté aux parties prenantes.

7. Le plan bleu / Le plan de continuité de l'activité :

Le plan bleu et le plan de continuité de l'activité qui permettent la mise en œuvre rapide des moyens indispensables ainsi qu'une stratégie adaptée afin de faire face à une situation de crise sont mis à jour.

XIV. La gestion des ressources financières :

1. Stratégie d'optimisation des achats :

Les Établissements et Services de l'ABSEAH évoluent dans un contexte marqué par des contraintes budgétaires, une exigence accrue de qualité de service et une attente croissante en matière de responsabilité sociétale (RSE). Optimiser les achats dans ce secteur ne signifie pas seulement réduire les coûts, mais aussi améliorer la performance globale, et soutenir les missions et d'accompagnement.

Les Objectifs de la stratégie d'optimisation sont :

- Réduire les coûts globaux d'achats
- Améliorer la qualité des produits et services acquis.
- Simplifier et fiabiliser les processus d'achat et de commande.
- Développer les achats responsables et durables (sociaux, environnementaux, locaux).
- Favoriser la mutualisation et la professionnalisation de la fonction achats.

Cette stratégie se décline en plusieurs axes :

Rationalisation et mutualisation

- Regrouper les achats entre établissements pour bénéficier d'économies d'échelle.
- S'appuyer sur des centrales d'achat .
- Standardiser les produits et services courants.
- Mettre en place une base fournisseurs centralisée.

Optimisation du processus achat

- Digitaliser la gestion des validations et factures.
- Mettre en place des procédures internes claires.

Négociation et gestion de la performance fournisseurs

- Réaliser des consultations fournisseurs structurés.
- Favoriser les partenariats durables.

Intégration de la RSE dans les achats

- Introduire des critères environnementaux et sociaux dans les consultations.
- Favoriser les fournisseurs locaux et ceux issus de l'ESS.
- Privilégier les produits éco-conçus.
- Sensibiliser le personnel aux achats écoresponsables.

Pilotage et suivi financier

- Définir des indicateurs clés de suivi
- Mettre en place un tableau de bord trimestriel.
- Organiser une revue annuelle des achats.

L'optimisation des achats dans les ESMS est une démarche stratégique et transversale, impliquant la direction, les équipes éducatives, administratives et techniques. Elle permet de maîtriser les coûts, améliorer la qualité des prestations et renforcer l'impact social et environnemental positif de l'établissement.

XV. VISION SYNTHÉTIQUE DU PROJET DE SERVICE :

1. Synthèse évaluative du projet de service précédent :

<u>Fiche action n°1</u> Adapter le système d'information.	
Objectifs poursuivis.	Améliorer la qualité de l'accompagnement
Indicateurs d'évaluation.	Logiciel installé et efficient
Evaluation	Le logiciel est installé depuis janvier 2025

<u>Fiche action n°2</u> Garantir un accompagnement	
Objectifs poursuivis.	Eviter les ruptures de parcours
Indicateurs d'évaluation.	Nombre de rupture de parcours annuel.
Evaluation	Pas de rupture dans l'accompagnement

Fiche action n° 3

Accompagner des personnes souffrant de solitude.

Objectifs poursuivis.	Lutter contre l'isolement
Indicateurs d'évaluation.	Nombre de personnes accompagnées et résultats obtenus.
Evaluation	Activités APA Form , activités jardin proposées ainsi que différentes sorties très appréciées ; L'enquête montre les besoins mais réponse insuffisante par manque de disponibilité des éducateurs

Fiche action n° 4

Favoriser la participation des personnes accompagnées

Objectifs poursuivis.	Faire valoir les droits des usagers
Indicateurs d'évaluation.	Nombre d'enquêtes réalisées et nombre de participants
Evaluation	Une enquête réalisée 37 participants sur 52

Fiche action n°5

Créer des locaux adaptés pour le SAVS site Belmont sur Rance

Objectifs poursuivis.	Améliorer la qualité d'accueil des personnes accompagnées et les conditions de travail des professionnels
Indicateurs d'évaluation.	Réalisation du projet
Evaluation	Fin des travaux 2021

<u>Fiche action n°6</u> Améliorer l'identification du service auprès de publics et partenaires potentiels	
Objectifs poursuivis.	Améliorer la stratégie de communication
Indicateurs d'évaluation.	Réalisation de plaquettes
Evaluation	Pas de plaquettes de réalisées Participation aux réunions associatives Le Quai

<u>Fiche action n°7</u> Adapter l'accompagnement au public accueilli	
Objectifs poursuivis.	Mettre à jour les connaissances des professionnels
Indicateurs d'évaluation.	Réalisation de formations adaptées-Continuité de l'ADP
Evaluation	Réalisé

2. Les orientations stratégiques

FORCES	POINTS DE VIGILANCE
<p><u>Suivi santé</u></p> <p>Intervention Psychologue en entretien individuel et soutien aux équipes ; Adaptation des horaires, réorganisation pour faciliter les rencontres</p> <p>Coordination avec l'ESAT</p> <p>Coordination avec les IDE Libérales</p> <p>Formations du personnel adaptées aux besoins (handicap psychique, TSA, vie affective et sexuelle etc...)</p> <p>ADP</p> <p>Réunion hebdomadaire pluridisciplinaire</p> <p>Adaptabilité, formation et respect de la temporalité des personnes</p> <p><u>Autonomie et participation</u></p> <p>Accompagnement individuel (entretien)</p> <p>Co-construction du projet</p> <p>Participation des personnes accompagnées par le biais des recueils de besoins et attentes et enquêtes</p> <p>Proposition d'activités ou sorties de groupe aide du réseau et bénévoles</p> <p><u>Exercer ses droits :</u></p> <p>Information UDAF</p> <p>Travail avec les mesures de protection, les administrations, les AS de secteur</p>	<p><u>Suivi santé</u></p> <p>Manque de temps auprès des usagers</p> <p>Difficultés à organiser les temps d'entretien avec l'équipe d'espaces verts</p> <p>Distance géographique et éloignements géographique de Belmont donc beaucoup de transports</p> <p>Problèmes de protection des données de santé</p> <p>Crainte du médical pour les personnes accompagnées</p> <p>Accueil du nouveau public, handicap psychique, handicap social, addictions</p> <p><u>Autonomie et participation</u></p> <p>Peu de temps de groupe proposés du fait de l'éloignement géographique et le manque d'autonomie dans les déplacements et du manque de temps disponibles</p> <p>Manque de temps pour rechercher des partenariats, montage de dossier de financement</p> <p><u>Exercer ses droits :</u></p> <p>Manque de relais, de coordination avec les services adaptés ; méconnaissance des missions de chacun</p> <p>Lourdeur administrative pour le suivi des dossiers lorsqu'il n'y a pas de mesures</p> <p><u>Vie Professionnelle</u></p>

<p><u>Vie Professionnelle</u></p> <p>Coordination ESAT et médiation</p> <p>Travail en réseau</p>	<p>Difficulté dans les transports</p> <p>Fatigabilité des personnes travaillant à temps plein n'étant plus dans la vie active depuis longtemps</p>
<p>OPPORTUNITES</p>	<p>OBSTACLES/DEFIS A RELEVER</p>
<p><u>Suivi santé</u></p> <p>Partenaires extérieurs : psychologie, psychiatre, IDE libérales, dispositif Dalia, pharmacie, Visio pharmacie, Kiné,</p> <p>-Signature de convention l'hôpital de Saint Afrique</p>	<p><u>Suivi santé</u></p> <p>Pas d'interlocuteurs stables à l'Hôpital de Saint Afrique</p> <p>Les médecins ne viennent plus à domicile ; pas de médecins traitants</p> <p>Difficultés d'hospitalisation en urgence</p> <p>Méconnaissance des missions de chacun</p> <p>Difficulté de travail en coordination dans le secteur de la psychiatrie</p> <p>-Favoriser le partenariat avec la psychiatrie (le CMP, Hôpital de jour psychiatre libéraux) et le corps médical (IDE, EHPAD, résidence autonomie etc...) face à la pénurie de médecins, de coordination, et la difficulté de la mise en place d'hospitalisation en cas de nécessité en organisant des temps d'échanges</p> <p>-Distance des médecins traitant (St Georges)</p> <p>-Rencontre régulière avec les partenaires Dalia-IDE-pharmacie pour apprendre à se connaître, connaître les missions de chacun, les besoins, les difficultés et les limites de chacun (1/ semestre)</p> <p>DMP inactif et non alimenté par les médecins spécialistes ; Utilisation du DMP, Accessibilité du DUI lors des rdvs médicaux via ordi portable avec connexion 5G pour assurer la protection des données</p> <p>-Mettre en place des ateliers de prévention</p>

<p><u>Autonomie et participation</u></p> <p>Utilisation de SERAFIN-PH ; évaluation des besoins</p> <p>Transports à la demande à Belmont, navette ESAT</p> <p>Tissu associatif riche à Saint Affrique</p> <p><u>Exercer ses droits :</u></p> <p>Partenaires : AS de secteur, mesures de protection</p> <p><u>Vie Professionnelle</u></p> <p>Lien avec France Travail, mission locale ESAT/EA</p>	<p>- Mutualiser les transports à l'aide d'une application interne</p> <p><u>Autonomie et participation</u></p> <p>Développer la coordination avec la MDPH à l'admission car méconnaissance des projets et des besoins à l'admission</p> <p>Manque de transport en commun ; Mutualiser les transports</p> <p>Manque de financement ; difficultés de réponse aux appels à projet</p> <p>Temps accueil de jour</p> <p><u>Exercer ses droits :</u></p> <p>Difficulté de l'accès au numérique</p> <p>Eloignement des bureaux et heures d'ouvertures peu compatibles avec les horaires de travail</p> <p>Vocabulaire inadapté</p> <p>Développer la coordination avec France Service</p> <p><u>Vie Professionnelle</u></p> <p>Manque de préparation en amont</p> <p>Difficulté de mobilité des personnes</p> <p>Difficultés d'inclusion</p>
---	--

Fiche action n°1
Améliorer la coordination et la prévention en Santé

Objectifs poursuivis	Améliorer le suivi santé de chaque personne accompagnée
Effets attendus	Prise en charge de qualité
Contexte	Les informations médicales ne sont pas transmises entre médecin généraliste et spécialiste. Perte d'informations et de continuité de soins. Crainte du médical rendant difficile les soins Accès aux soins d'urgences compliqués Peu de travail de coordination avec le secteur psychiatrique
Moyens/Modalités à mettre en œuvre	Faciliter l'accès à « Mon Espace Santé » Développer le partenariat avec les services médicaux et paramédicaux ; mettre en place des temps de coordination réguliers Mettre en place des ateliers de prévention santé
Atouts	Présence psychologue dans l'équipe Proximité de la pharmacie de Belmont Existence Dispositif Dalia sur Belmont Partenariat important IDE libérales etc...
Obstacles	Le DMP n'est pas mis en place. Manque de temps psychologue Le secteur psychiatrique est en difficulté dans le sud Aveyron L'accès au médical difficile du fait de l'éloignement géographique et pathologies psychiatrique non considérées Méconnaissance des missions de chacun
Echéancier	2027
Indicateurs d'évaluation	Nombre de personnes ayant l'accès à « Mon Espace Santé » Nombre de rencontre avec les partenaires Signatures de conventions

Fiche action n°2	
Lutter contre l'isolement des personnes accompagnées	
Objectifs poursuivis	Lutter contre l'isolement
Effets attendus	Développer le réseau social des personnes accompagnées
Contexte	Les interactions avec le milieu ordinaire sont compliquées ; les relations sont plus faciles entre pairs. L'éloignement géographique ne permet pas l'accès aux animations et activités
Moyens/Modalités à mettre en œuvre	Mutualiser les transports ; réflexion sur l'outil (avec l'aide d'une application inter-ABSEAH à destination des professionnels par exemple) Continuer le partenariat avec d'autres SAVS et proposer des sorties communes Proposer des activités et sorties de groupe avec l'aide d'un poste en accueil de jour Recherche de financement (Mécénat) pour la mise en place d'activités ou de sorties en lien avec les services du siège
Atouts	Dynamisme de la ville de Saint Affrique
Obstacles	Eloignement géographique Manque de temps aux éducateurs pour proposer des activités ou sorties régulières
Echéancier	2027
Indicateurs d'évaluation	Nombre de sorties et activité de groupe proposées et nombre de participants
Fiche action n°3	
Favoriser l'accès aux droits et l'exercice des droits des personnes accompagnées	
Objectifs poursuivis	Faciliter l'information et la connaissance de ses droits
Effets attendus	Comprendre et Exercer ses droits
Contexte	L'accès au numérique rend difficile l'information sur ses droits et la mise en œuvre. Les personnes accompagnées méconnaissent leurs droits- les dossiers sont peu ou pas accessibles pour les personnes n'ayant pas accès à la lecture ou pour des personnes qui ont des difficultés de compréhension Refus de mesure des personnes accueillies Manque de temps et de compétences pour l'équipe éducative
Moyens/Modalités à mettre en œuvre	Développer le partenariat avec France Service et autres partenaires tels que les associations tutélaires Proposer une formation numérique
Atouts	Partenariat avec les mandataires judiciaires
Obstacles	Méconnaissance des missions de chacun
Echéancier	2027
Indicateurs d'évaluation	Nombre de rencontres avec les partenaires Nombre de personnes formées

Fiche action n°4 Sécuriser les parcours	
Objectifs poursuivis	Eviter les ruptures de parcours
Effets attendus	La continuité de l'accompagnement
Contexte	Certaines personnes se retrouvent sans solution
Moyens/Modalités à mettre en œuvre	Travailler en partenariat avec les ESMS (SAMSAH, Foyer de vie, EHPAD, Résidence autonomie...) et la MDPH
Atouts	Coopération existante en interne et le foyer de vie des Paredous
Obstacles	Méconnaissance des missions de chacun Manque de place dans les ESMS
Echéancier	2027
Indicateurs d'évaluation	Nombre de rencontre avec les partenaires

Fiche action n°5 Sensibiliser les personnes accueillies sur les formes de maltraitance	
Objectifs poursuivis	Reconnaitre les formes de maltraitance
Effets attendus	Prévenir des formes de maltraitance
Contexte	Les personnes accueillies sont vulnérables et ne perçoivent pas forcément les formes de maltraitance (harcèlement, non-respect...)
Moyens/Modalités à mettre en œuvre	Formation, informations à mettre en place pour les personnes accueillies en lien avec les partenaires, Utilisation des fiches de plaintes et réclamations, Enquête, cartographie des risques de maltraitance ; groupe de parole pour les personnes accompagnées.
Atouts	Existence d'un groupe de travail sur la bientraitance interne à l'ABSEAH
Obstacles	Coût des formations et disponibilité des résidents travailleurs en semaine
Echéancier	2026
Indicateurs d'évaluation	Nombre de personnes ayant participé à une formation Nombre de fiches réalisées

Fiche action n°6
Acculturer les professionnels à la démarche qualité

Objectifs poursuivis	Mobiliser une démarche
Effets attendus	Comprendre le sens de la démarche
Contexte	Les professionnels utilisent peu les outils favorisant la démarche
Moyens/Modalités à mettre en œuvre	Sensibiliser les professionnels sur les bénéfices de la démarche
Atouts	Responsable Qualité au sein de l'ABSEAH
Obstacles	Le temps consacré à la démarche au détriment des accompagnements
Echéancier	2026
Indicateurs d'évaluation	Nombre de réunions de sensibilisation

XVI. ANNEXES

1. ANNEXE 1 a : CARACTERISTIQUES, BESOINS ET ATTENTES DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

1. Population accueillie :

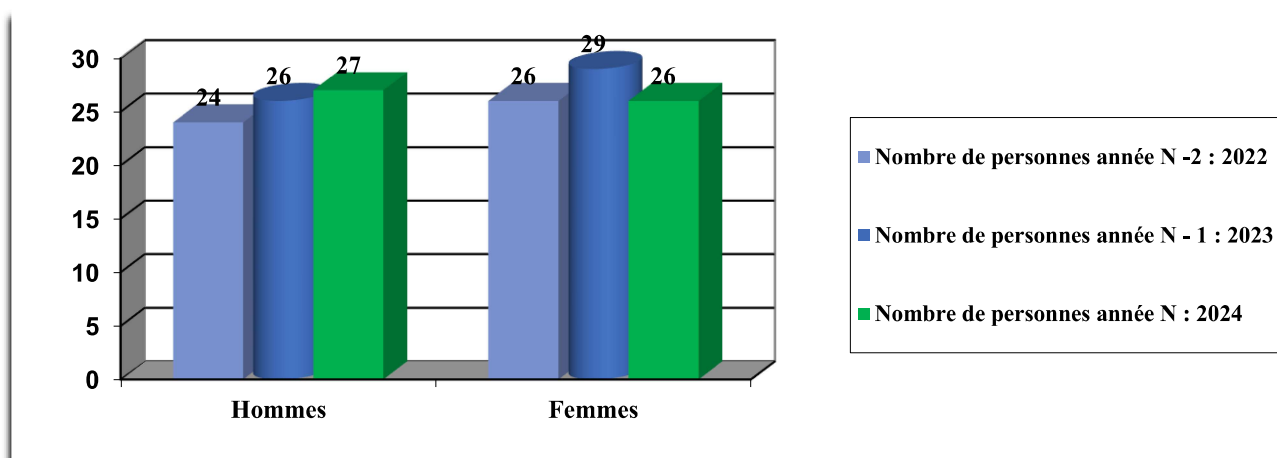
Le service accueille des personnes présentant des besoins et des attentes très hétérogènes. Au 31/12/24 le service accompagne 53 personnes pour un agrément de 46 personnes (32 sur Saint Affrique, 21 sur Belmont sur Rance. Les accompagnements se réalisent majoritairement auprès de personnes présentant une déficience intellectuelle ou des troubles du psychisme. De même, ces personnes peuvent présenter des difficultés dans le champ social et relationnel ainsi que certains troubles associés (addictions, isolement, marginalisation, ...).

.	N - 2	N-1	N
Nombre de journées prévisionnelles	16 622	16 622	16 790
Nombre de journées facturées réalisées	16 986	17 731	19 045
Nombre de journées facturées à taux réduit (hospitalisation, absence, ...)			
Dont journées facturées aux résidents du département	16 986	17 731	19 045
Dont bénéficiaires de l'aide sociale du département	16 986	17 731	19 045
Dont journées facturées aux résidents hors département			

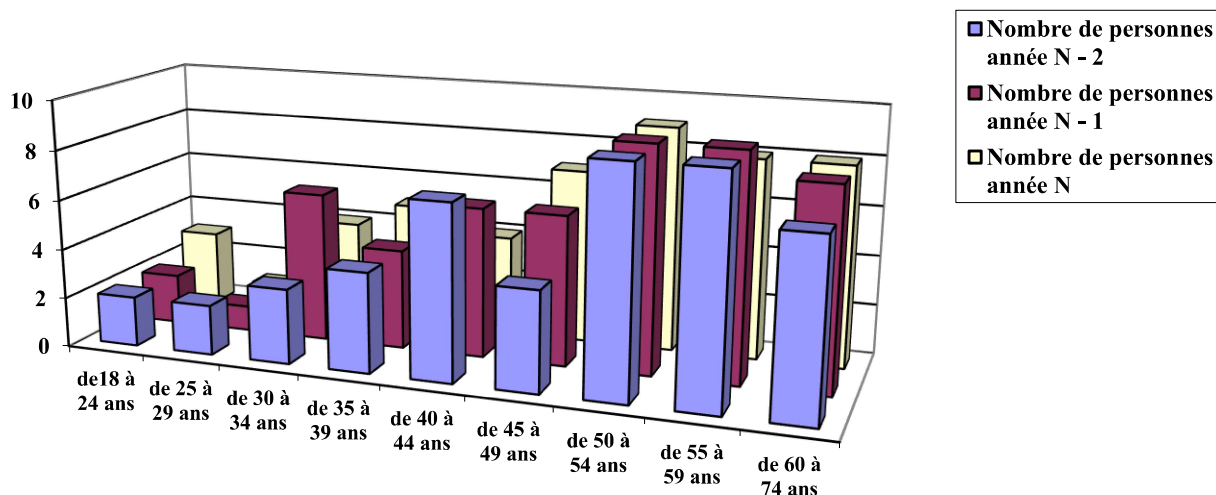
Dont bénéficiaires de l'aide sociale hors département			
% de personne accueillies bénéficiant de l'aide sociale	100%	100%	100%
Taux de rotation des résidents	3,26%	13,64%	6,52%

Taux de rotation des résidents = ((Nombre de nouveaux résidents accueillis + Nombre de sorties définitives) / 2) / nombre de lits

2. Répartition par sexe



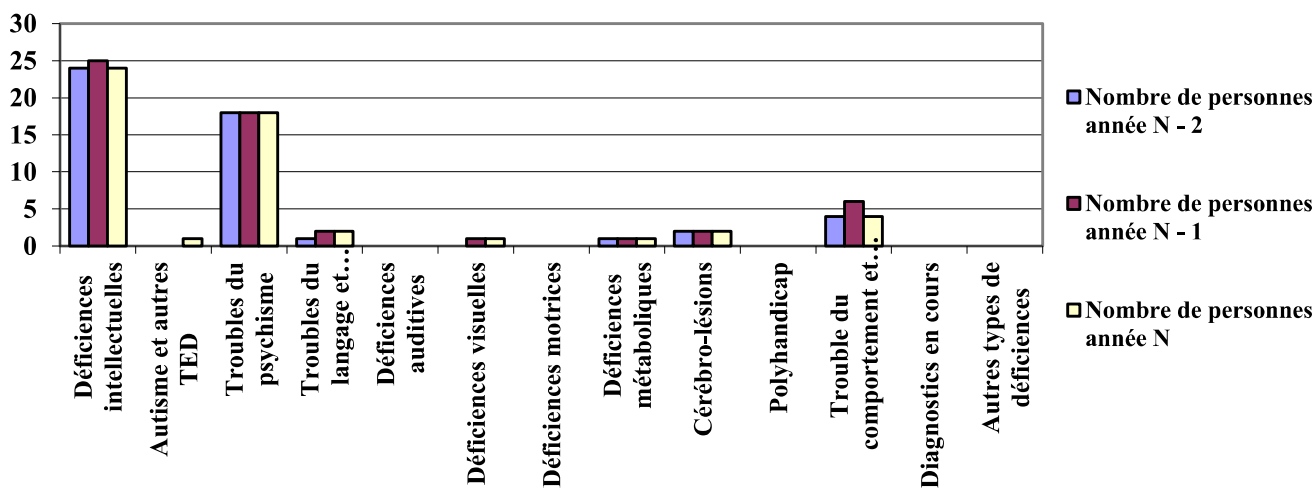
3. Répartition par âges



29 personnes ont plus de 50 ans.

Le vieillissement entraîne des besoins en accompagnement santé plus importants et pour certains gestes de la vie quotidienne.

4. Répartition en fonction des types de déficiences observées au 31/12

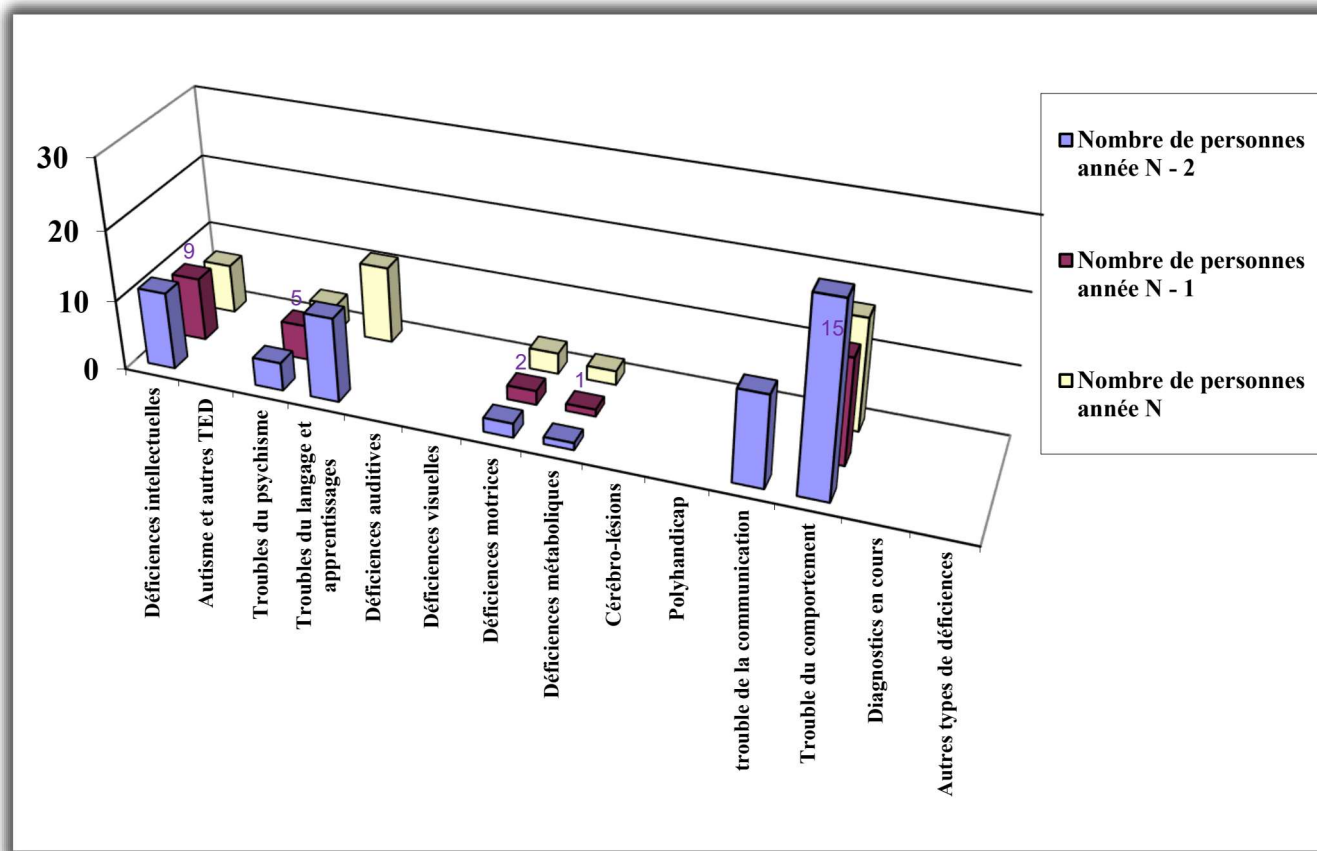


Les accompagnements se réalisent majoritairement auprès de personnes présentant une déficience intellectuelle ou des troubles du psychisme. De même, ces personnes peuvent présenter des difficultés dans le champ social et relationnel ainsi que certains troubles associés (addictions, isolement, marginalisation, ...).

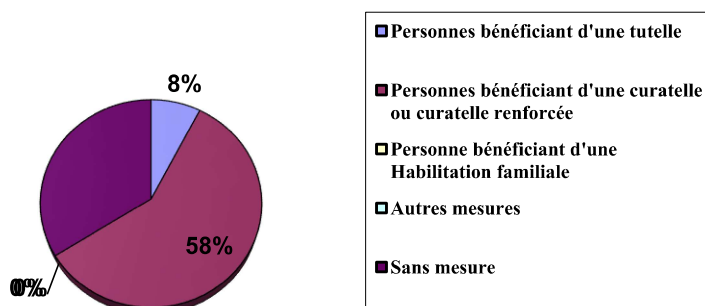
Les usagers bénéficient d'un suivi psychologique par la psychologue du service à leur demande.

Certains ont un suivi avec le CMP et/ou avec un psychiatre, partenaires essentiels à notre accompagnement.

5. Répartition en fonction des types de déficiences associées au 31/12

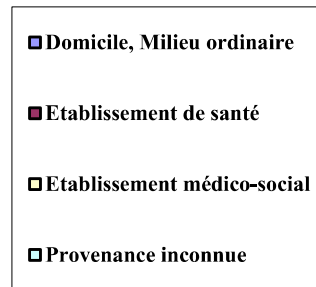
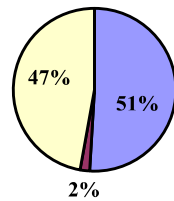


6. Répartition des personnes bénéficiant d'une mesure de protection



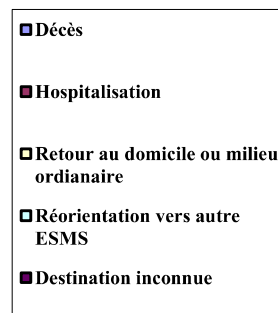
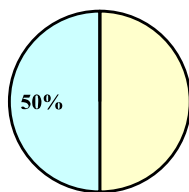
La majorité des personnes accompagnées bénéficie d'une mesure de protection, néanmoins, un tiers n'ont aucune mesure augmentant ainsi les besoins dans l'accompagnement en matière de ressources et d'autogestion.

7. Provenance des résidents par domicile antérieur (domicile, établissement de santé, établissement médico-social, provenance inconnue...)



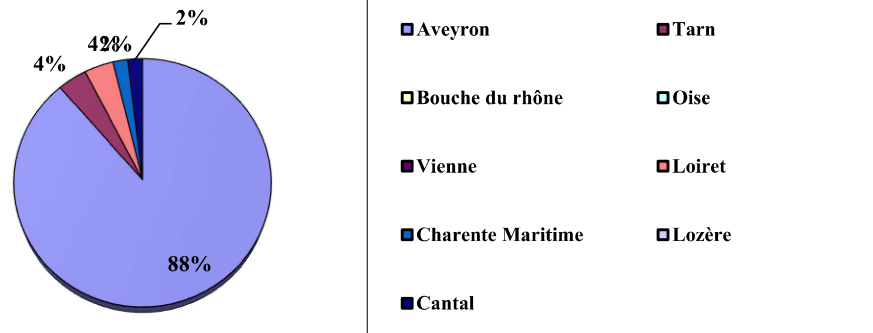
Les personnes accompagnées proviennent de Foyer d’Hébergement ou majoritairement de milieu ordinaire avec ou sans accompagnement SAVS antérieurement.

8. Motifs des sorties



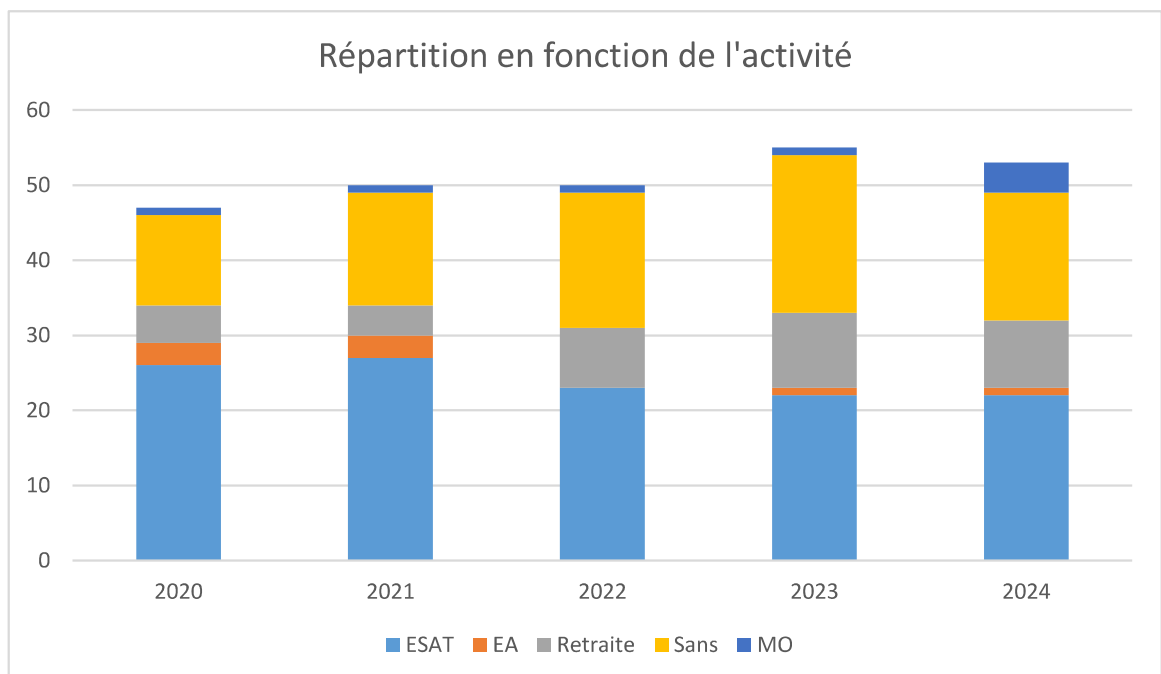
6 sorties en 2024 : Une personne a intégré un Foyer de vie pour personnes handicapées vieillissantes, une autre un Foyer de vie, une personne a acquis assez d’autonomie pour ne plus avoir de besoins d’accompagnement. Deux personnes ont souhaité mettre fin à l’accompagnement, une personne a déménagé avec un suivi SAVS.

9. Provenance des résidents par départements :



La majorité des personnes accompagnées provient de l'Aveyron, du Foyer d'Hébergement de l'ABSEAH ou du milieu ordinaire.

10-Répartition des personnes en fonction de l'activité

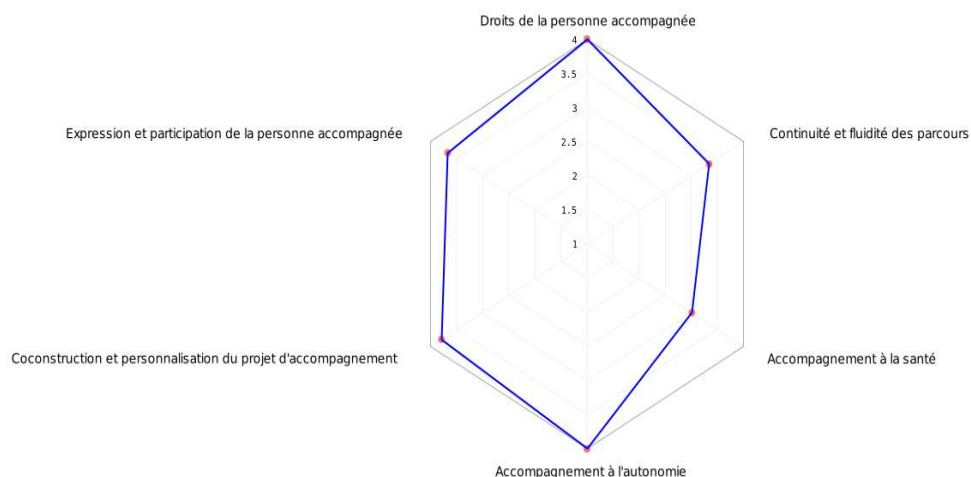


26 personnes accompagnées par le SAVS sont sans activité ou à la retraite. Les troubles du psychisme rendent difficile la possibilité d'une insertion professionnelle sur le long terme. 27 personnes travaillent majoritairement en ESAT.

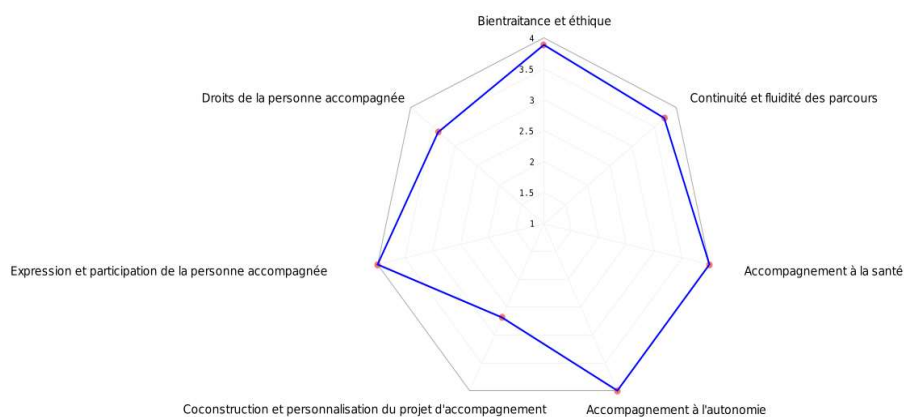
Les 26 personnes sans activités et / ou retraités sont en recherche de lien social, de temps d'échanges et d'activités, difficiles à mettre en place en milieu ordinaire.

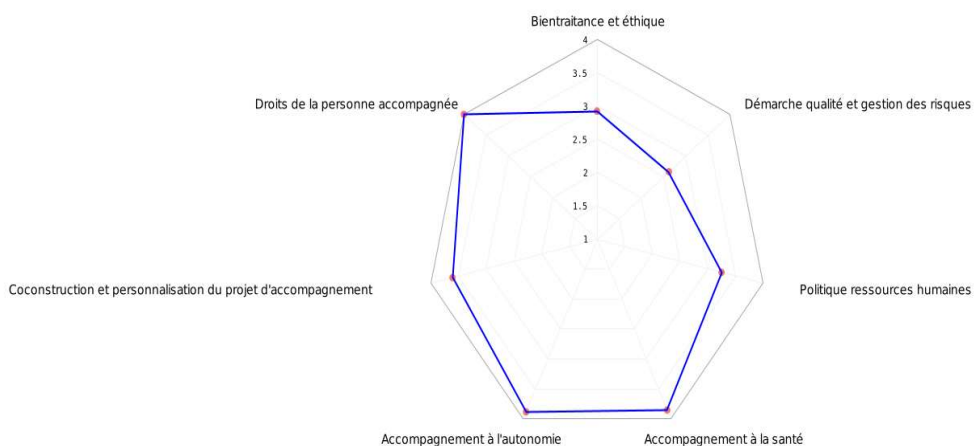
2. ANNEXE 1 b : AUTO-EVALUATION HAS (Juin 2025)

Chapitre 1

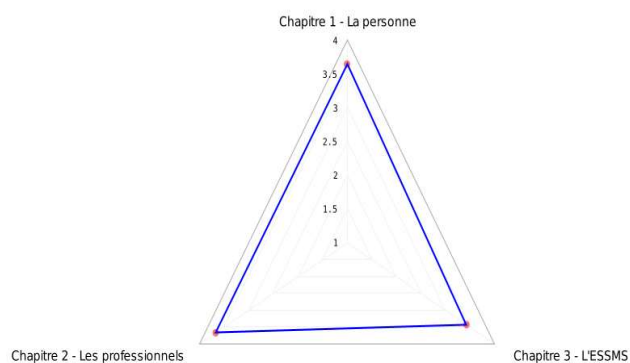


Chapitre 2





Niveau global atteint



Nombre de critères impératifs atteints :

Ets et Services	Nombre de critères impératifs atteints
SAVS	3/16

3. ANNEXE 2 : DIAGNOSTIC SCHEMA AUTONOMIE CD12



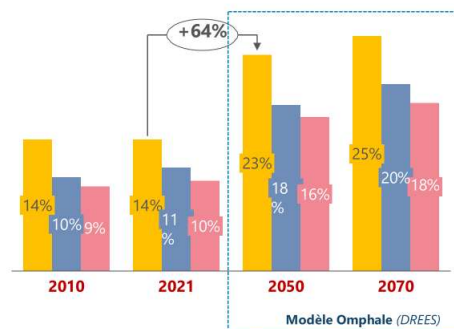
L'Aveyron fait face à un vieillissement important, et qui va s'amplifier d'ici à 2050, moment où un habitant sur 4 aura plus de 75 ans.

UNE PART DE PERSONNES ÂGÉES PLUS ÉLEVÉE EN AVEYRON, COMPARATIVEMENT À L'OCCITANIE ET À LA FRANCE

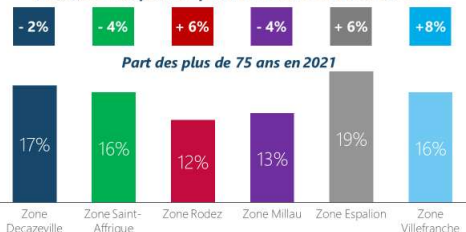
	Aveyron	Occitanie	France
Part des + de 65 ans (2021)	28 %	26 %	23 %
Part des + de 75 ans (2021)	14 %	10 %	10 %
Part des + de 90 ans (2021)	2 %	2 %	1 %

UNE PART DE PERSONNES ÂGÉES QUI VA FORTEMENT CROÎTRE D'ICI 2050, PUIS QUI SE STABILISERA

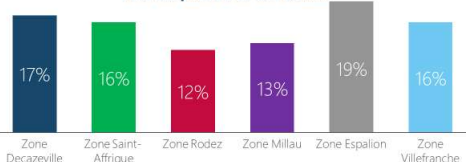
Evolution de la part des plus de 75 ans



Evolution de la part des plus de 75 ans entre 2010 et 2021



Part des plus de 75 ans en 2021



Zone Decazeville Zone Saint-Affrique Zone Rodez Zone Millau Zone Espalion Zone Villefranche



3

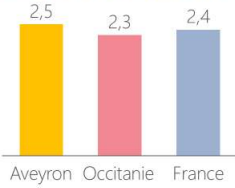
L'offre d'hébergement et d'accueil en établissement à destination des personnes en situation de handicap est-elle adaptée ?



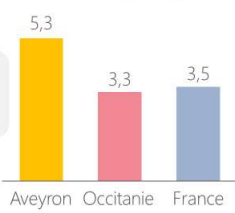
L'Aveyron est comparativement à l'Occitanie et à la France bien doté en équipement pour adultes handicapés

EAM / EANM

Taux d'équipement EAM (MAS, FAM) pour 1000 habitants de 20 à 59 ans - 2022



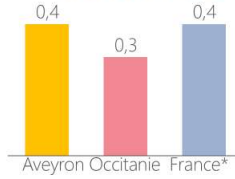
Taux d'équipement EANM pour 1000 habitants de 20 à 59 ans - 2022



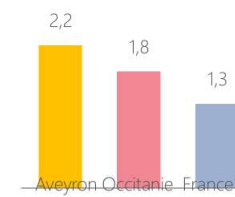
Une réduction du capacitaire EANM prévue sur le court terme : - 9 places de FH

SAMSAH / SAVS

Taux d'équipement SAMSAH pour 1000 habitants de 20 à 59 ans - 2022



Taux d'équipement SAVS pour 1000 habitants de 20 à 59 ans - 2022



EURO GROUP CONSULTING



Source DREES

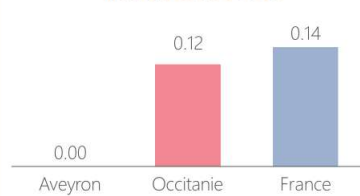
* <https://idf.handidonnees.fr/page/offre-medico-sociale/offre-pour-adultes>



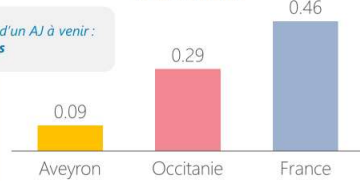
Néanmoins, un nombre de places quasi inexistant en accueil de jour, et limité en hébergement temporaire

ACCUEIL DE JOUR

Taux d'équipement AJ EAM (MAS, FAM) pour 1000 habitants de 20 à 59 ans



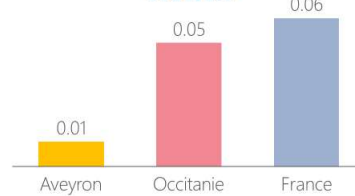
Taux d'équipement AJ EANM pour 1000 habitants de 20 à 59 ans



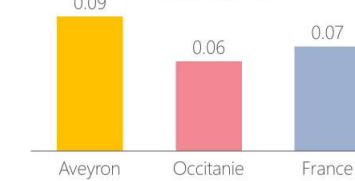
Création d'un AJ à venir : 10 places

HÉBERGEMENT TEMPORAIRE

Taux d'équipement HT EAM pour 1000 habitants de 20 à 59 ans



Taux d'équipement HT EANM pour 1000 habitants de 20 à 59 ans



EURO GROUP CONSULTING



20 - Etablissements et services médico-sociaux - Panorama Statistique - Cohésion Sociale - Travail - Emploi - 2022



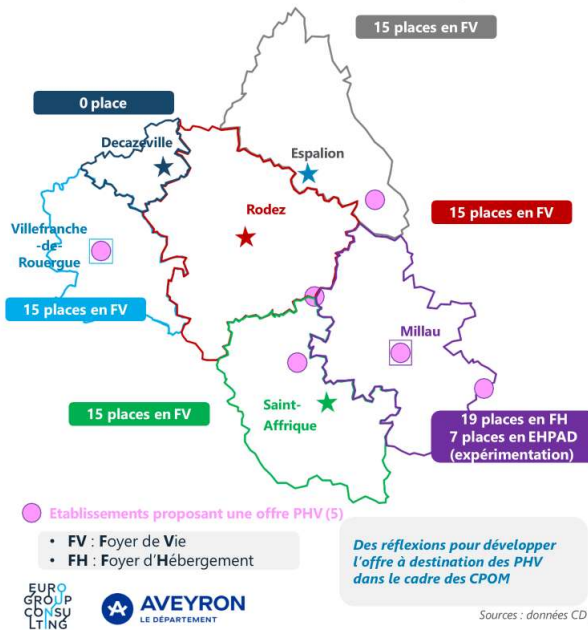
Par ailleurs, l'offre ne permet pas de répondre à tous les besoins, conduisant à des départs hors département, voire à une perte de chance par le retard à l'accès à un ESMS

	Aveyron	Occitanie	France
	Taux d'équipement pour 1000 habitants de 20 à 59 ans Nbre places adultes	Nbre places adultes et taux d'équipement pour 1000 habitants de 20 à 59 ans	Nbre places adultes et taux d'équipement pour 1000 habitants de 20 à 59 ans
Déficiences intellectuelles	3,4 464	2,0	3,2
Polyhandicaps	0,2 30	0,5	0,5
Déficiences psychiques	0,2 27	0,4	0,8
Déficiences motrices	0 0	0,4	0,5
Déficiences sensorielles	0 0	0,1	0,1
Autisme	/	/	/

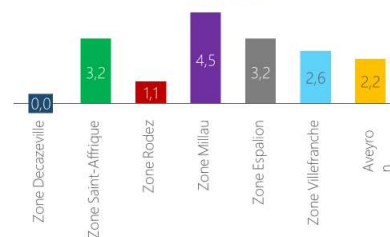
- Une offre à destination des PH qui ne permet pas de couvrir tous les besoins, conduisant à des départs non souhaités hors du département et une perte de chance par le retard à l'accès à un ESMS.
- Une inadéquation entre le nombre de places et l'offre pour les adultes handicapés. Ainsi, une vingtaine de personnes seraient maintenues dans des structures pour enfants au titre de l'amendement Creton.

Places installées au 31/12/2021, Sources DREES, Finess. Hors EANM, foyers d'hébergement dont la quasi-totalité des occupants sont travailleurs d'ESAT, yz SAMSAH, SAVS, hors SSIAD SPASAD

Une offre à destination des PHV qui doit probablement s'étoffer, avec une pression croissante et des unités traditionnelles insuffisamment adaptées



Nombre de places PHV pour 1 000 habitants de + de 75 ans



Mais également des personnes en situation de handicap vieillissante en EHPAD « classique »

- Une 40ne de résidents (+60 ans) ayant droit à la PCH en EHPAD. Plus rarement des cas de personnes ayant droit à la MTP.
- 24 dérogations pour des résidents de -60 ans en 2023, en très grande majorité bénéficiaires de la PCH ou la MTP.

L'augmentation de l'espérance de vie conjuguée à une entrée en âge de jeunes adultes complexifie l'offre

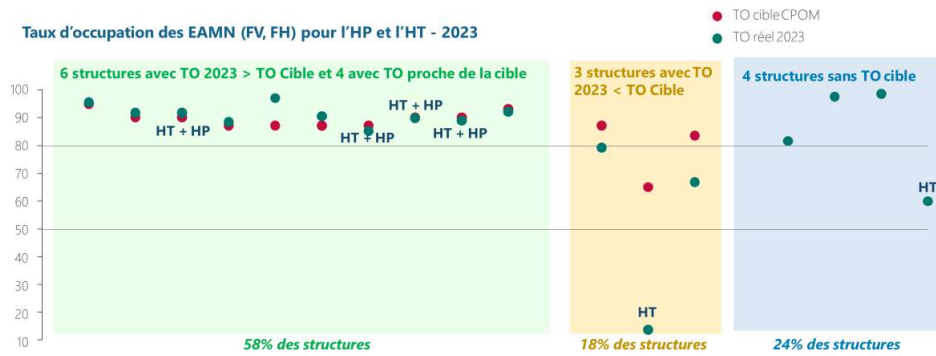
- Une augmentation de l'espérance de vie qui induit une pression sur la demande ainsi qu'une augmentation des besoins en soin résultant ainsi en un effet ciseaux

Sources : données CD pour les structures et places, INSEE pour la population (2020)

Des listes d'attentes variables en fonction des structures, avec une situation plus tendue sur les foyers de vie et les SAMSAH

	Tout EAMN	Foyers d'hébergement	Foyers de vie	SAVS	SAMSAH Psy et Généraliste
Nombre de places	628	287	341	284	45
Nombre de personnes sur liste d'attente	207	0	190	83	70
Nombre de personnes orientées	624	153	398	340	32
	0,3 personnes en attente par place	0 personne en attente par place	0,6 personne en attente par place	0,3 personnes en attente par place	1,5 personnes en attente par place

Des structures qui atteignent globalement les taux d'occupation cibles, avec cependant des cibles très variables



**Constats issus du diagnostic**

- Une **offre** en établissements pour les adultes en situation de handicap qui est **plus importante** en Aveyron qu'en Occitanie et en France.
- Néanmoins, une **offre d'hébergement temporaire et d'accueil de jour bien en dessous des moyennes** régionale et nationale. En sus, une partie de cette offre qui apparaît **sous utilisée, alors même que les besoins d'offre de répit augmentent.**
- Une offre qu'il convient **d'adapter** pour répondre à la **diversité** des besoins et aux **besoins émergents** (troubles psys, autisme, vieillissement des PH, etc.).

QUESTIONS À INVESTIGUER DANS LE SCHÉMA**A court / moyen terme :**

1. **Quelle stratégie de développement d'une offre de répit spécialisée** (création d'une structure dédiée ? transformation de places d'HP en HT/AJ ? Etc.) ?
2. **Comment transformer l'offre pour l'adapter aux besoins insuffisamment couverts et émergents** (handicap psy et troubles neuro-développementaux ? Coopération avec d'autres départements ?) ?
3. **Quelle stratégie d'offre face au vieillissement des PH** (formation des équipes des EANM aux besoins croissants de soins, création unités PHV, équipes mobiles, lien avec le domicile, etc.) ?

A plus long terme : Quelle évolution plus globale du système au-delà de ces évolutions de court terme ?



RESULTATS du recueil des souhaits et attentes des personnes accompagnées sur les thèmes de l'Habitat et lien social

Les recueils ont été réalisés sur la période du 04 au 30 NOVEMBRE 2024 auprès des 52 personnes accompagnées du service.

Le recueil a été envoyé au domicile des personnes. Il a été complété seul, avec un proche ou avec l'aide des éducateurs.



RECUEIL DE VOS SOUHAITS ET ATTENTES

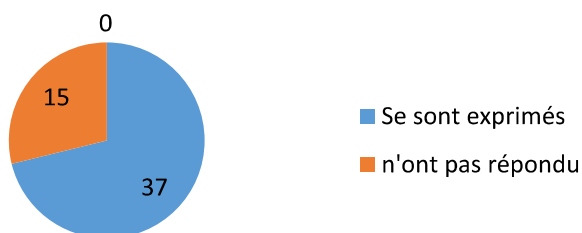


Notre service s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue de la qualité de votre accompagnement.

En nous donnant votre avis, nous souhaitons :

- Améliorer et diversifier les modalités d'accompagnement pour mieux s'adapter à vos besoins

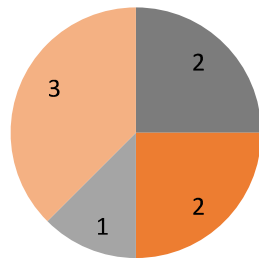
Taux de participation au sondage



Les résultats suivants sont les réponses des 37 personnes accompagnées qui ont accepté de s'exprimer.

MA SITUATION ACTUELLE et PROFESSIONNELLE

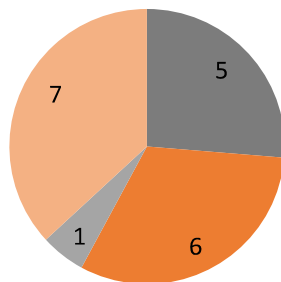
Situation des 8 personnes de 20-40 ans



- Femmes sans activité professionnelle
- Femmes en activité professionnelle
- Hommes sans activité professionnelle
- Hommes en activité professionnelle

Commentaires : 5/8 personnes sont en activité

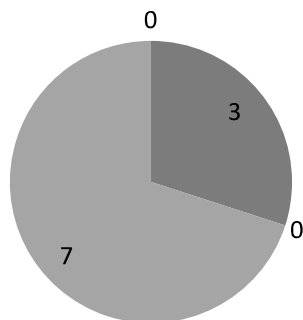
Situation des 19 personnes de 40 à 60 ans



- Femmes sans activité professionnelle
- Femmes en activité professionnelle
- Hommes sans activité professionnelle
- Hommes en activité professionnelle

Commentaires : 13/19 personnes sont en activité

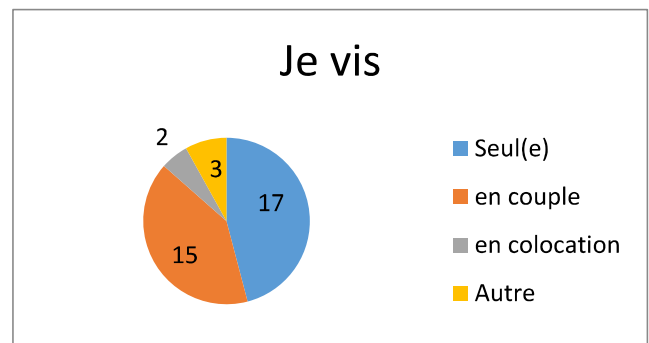
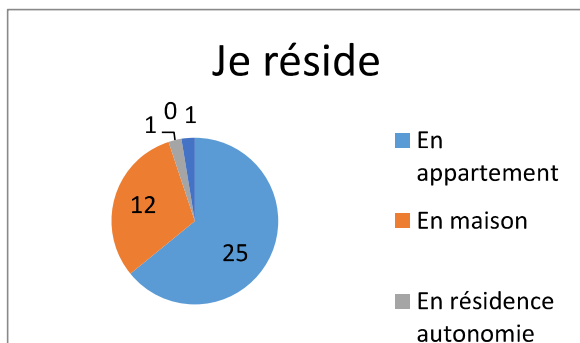
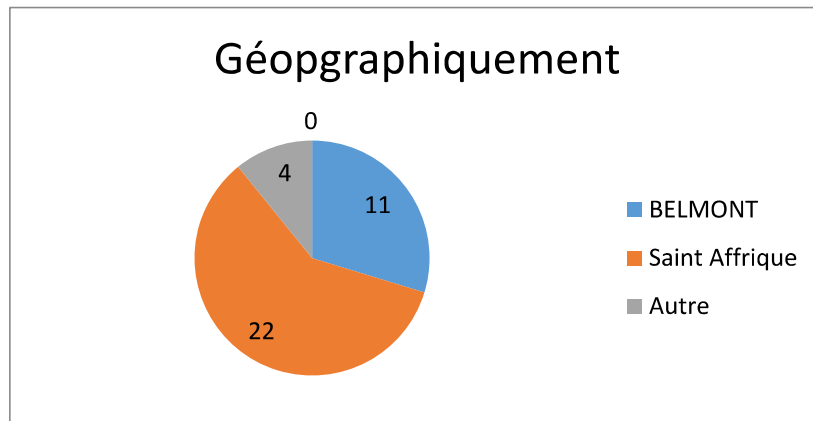
Situation des 10 personnes de plus de 60 ans



- Femmes sans activité professionnelle
- Femmes en activité professionnelle
- Hommes sans activité professionnelle
- Hommes en activité professionnelle

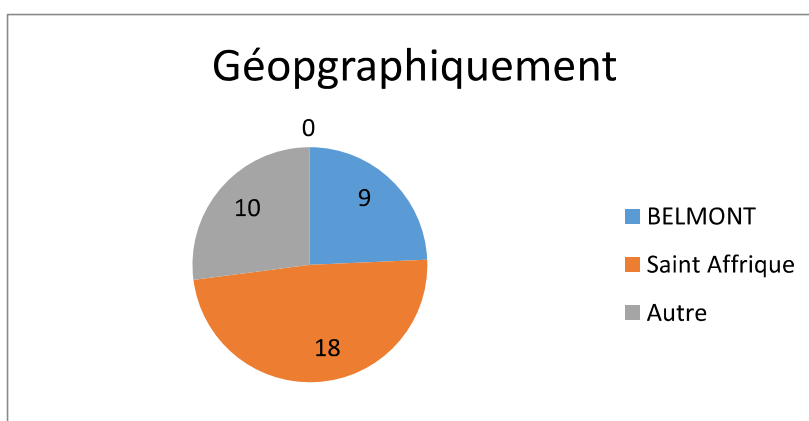
Commentaires : Selon la DREES le seuil des 40 ans marque le début du processus du vieillissement des personnes handicapées. Au SAVS, sur 37 personnes ayant répondu au recueil, 29 ont plus de 40 ans.

MON LIEU DE VIE

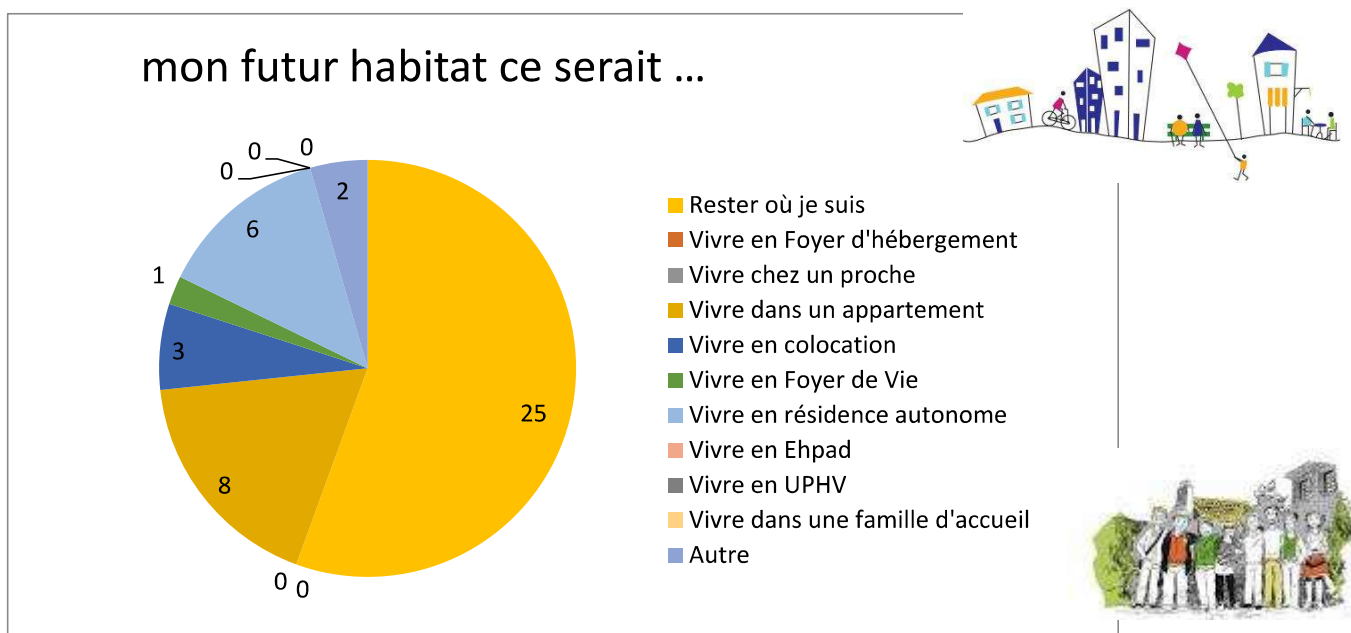


Commentaire : La majorité des personnes accompagnées ayant répondu au recueil vivent sur St Affrique en appartement seules ou en couple

MON FUTUR LIEU D'HABITATION



Commentaires : La plupart souhaite continuer à vivre à Saint Affrique ou Belmont . 10 personnes auraient le projet de vivre à Montpellier ou Narbonne ; en bord de mer ; à Lorient proche de la famille ; déménager dans le sud avec le copain, achat à Laval Roquecezière



Commentaires : Elles souhaitent majoritairement rester où elles sont, continuer à vivre dans leur appartement ou maison sur St Affrique ou Belmont . Autre : projet achat maison, ne sait pas Résidence autonome est souvent compris comme « vivre en autonomie »

MA VIE SOCIALE



Mes loisirs actuels/Mes centres d'intérêts

Ce que j'aime faire seul(e) :

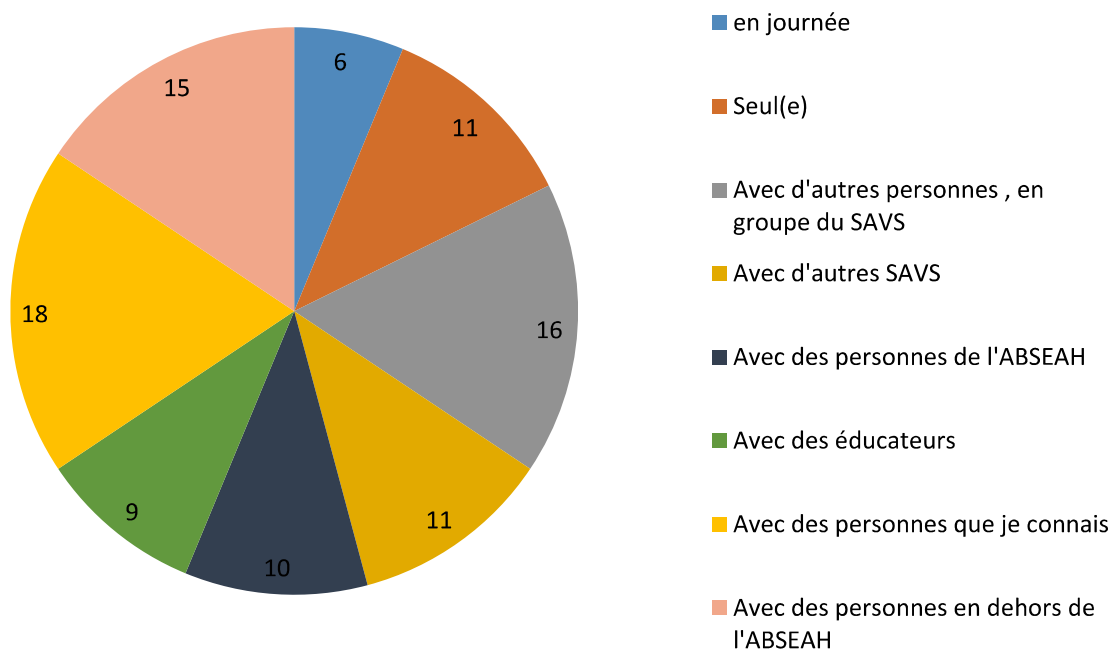
Natation, peinture, couture, dessin, marche (8), du ménage (2), Me reposer/Ecrire, faire ou écouter de la musique (2), foot, pétanque, jeux vidéo, boire un verre avec des amis, Rando balade dans la nature (6), voyage ,chasse (2), pêche (2), promener mes chiens (4), cinéma, vacances en camping, visite de monuments, jardin (3), bricolage, famille, faire les magasins, mots croisés (2), mots casés, lecture (3), puzzle, parler avec des personnes, zoo de Beauval, regarder la tv (3) , tricoter, visite à une copine, cuisine(2), vélo, mobylette, bricoler

Ce que j'aime faire avec les autres : faire des sorties et partager, faire de la musique, sortir/week-ends organisés, travailler (2), rien (3), faire les magasins, pétanque, tennis, prendre un café avec mes amis au Traversous, discuter (2), me promener en voiture avec ma voisine, les restos du cœur, le jardin, l'activité physique, marche, jardin, sorties avec le SAVS, rencontrer les gens



J'aimerais...

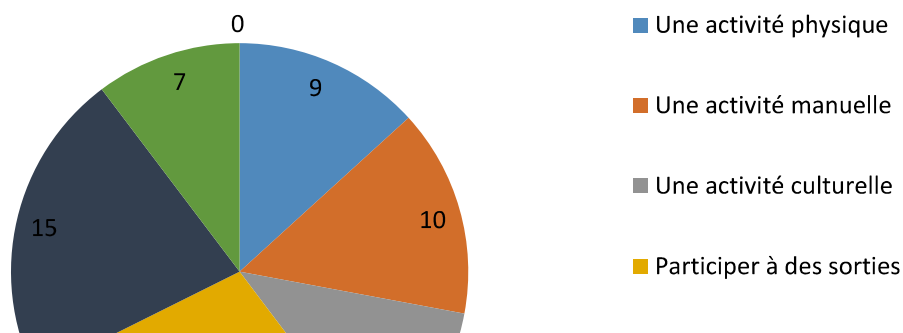
j'aimerais faire des activités...



Commentaires : plus de 15 personnes souhaiteraient faire des activités avec des personnes connues, du SAVS ou avec d'autres personnes en dehors de l'ABSEAH.



j'aimerais faire...

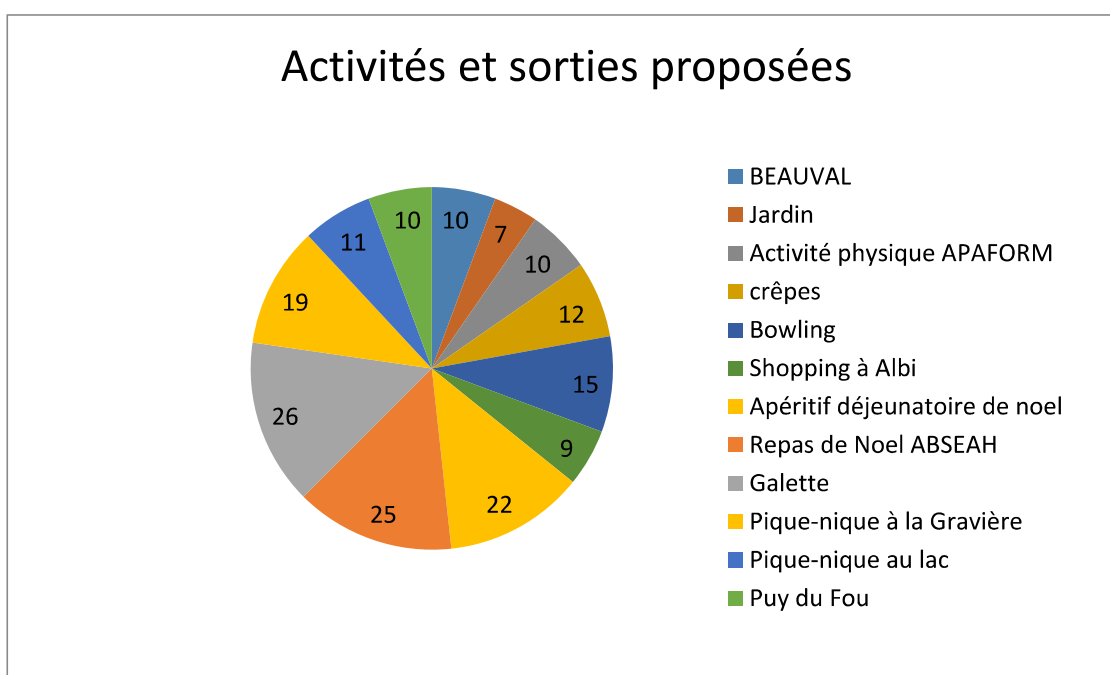


Commentaire : la majorité des personnes souhaitent faire des sorties ou se reposer

Souhait : **marcher (6)**, ramasser des châtaignes, des champignons se promener, se promener avec mon éducatrice et Roland, tricoter (3), cinéma (3), jardin, tennis, **shopping 6** (soldes à Albi ou Montpellier), peinture, cuisine (2), théâtre (3), musique, couture, poterie, chant, Quine (2), pique-nique (3), hand, équitation, puzzle, vélo, restaurant (2), aller à la bibliothèque, sujets à thème, expo, faire des sorties organisées par le SAVS et FH. Une personne souhaiterait reprendre des cours de math ou de Français, faire des révisions de code. J'aimerais faire partie des restos du cœur mais ils ne veulent pas, resto (2), visiter des lieux, Yoga, gymnastique, dessin, boules, jardin, piscine

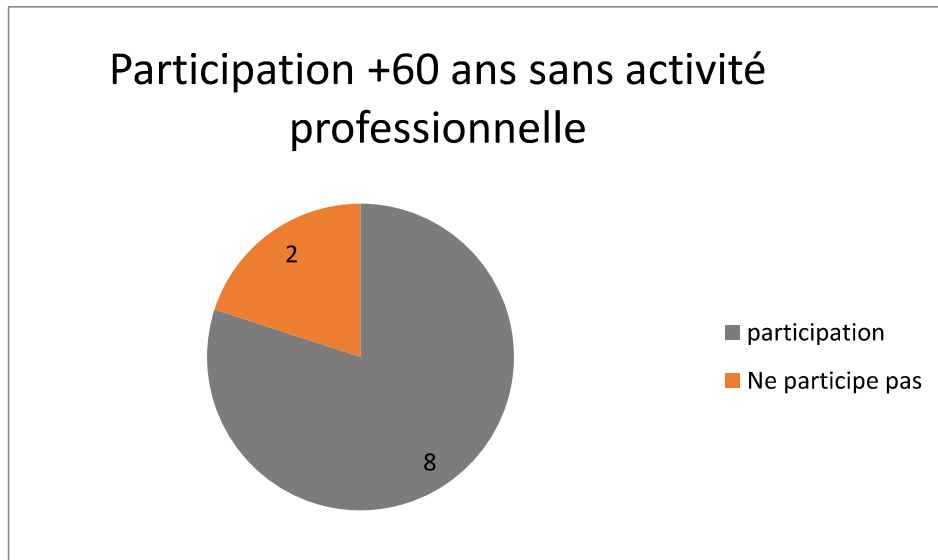


PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS ET SORTIES DU SAVS EN 2023-2024

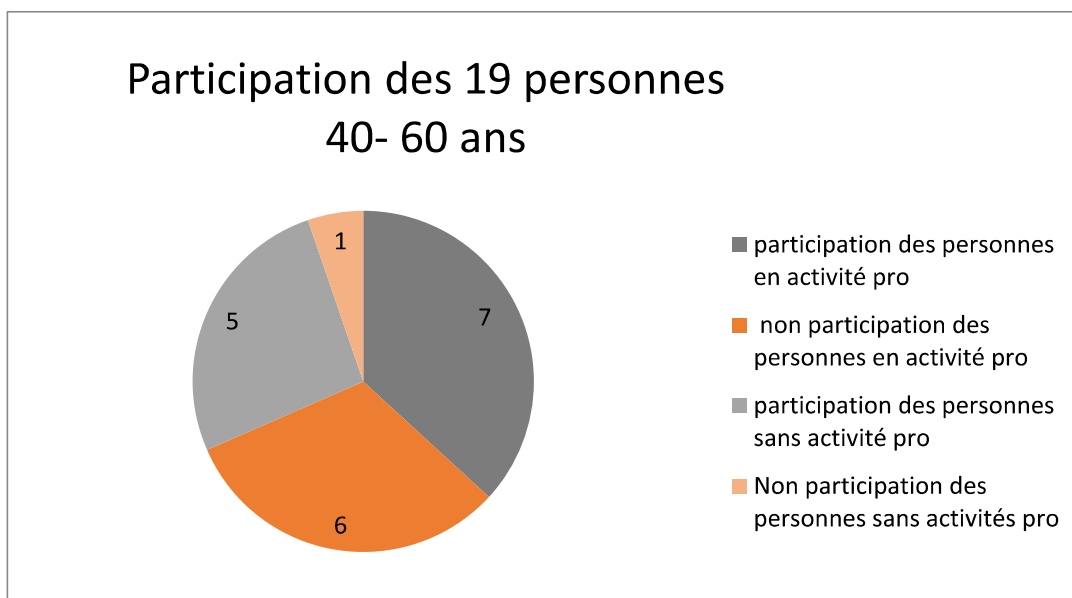


Commentaire : On note que les rencontres autour d'un repas sont très appréciées

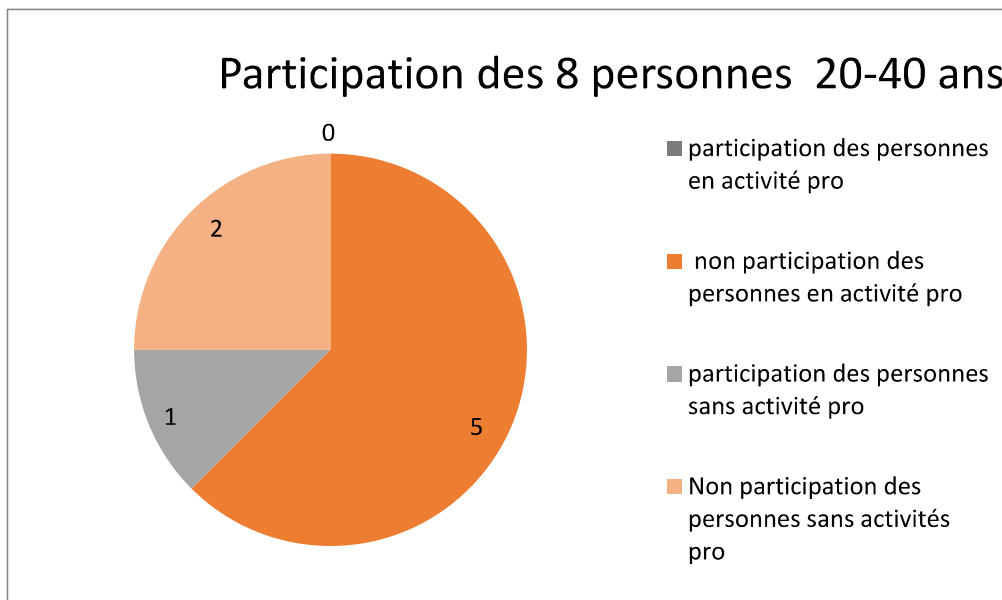
Certains n'ont pas les moyens financiers de participer aux activités ou sorties payantes telles que Beauval ou Puy du Fou. **Ca fait du bien de rencontrer d'autres personnes (3).** Retrouver des copains de travail Certains habitent loin, problèmes de transport, certains n'aiment pas partir sur plusieurs jours, ne peut pas partir avec les chiens, préfère sorties avec son compagnon, pas d'intérêt (2) ou problèmes physique (2)



Les sorties et les rencontres autour d'un repas sont très appréciés par les personnes sans activités de + de 60 ans (8/10) les souhaits sont de faire des sorties, des promenades, des restaurants



Sur 13 personnes en activité entre 40 et 60 ans, 7 apprécies les rencontres autour d'un repas d'autres préfèrent se reposer ou faire des sorties avec des personnes extérieures. Sur les 6 sans activités 5 apprécient les sorties.



1/3 personnes de 20-40 ans qui ne travaillent pas apprécie les sorties et activités. Les personnes entre 20-40 ans en activités s'inscrivent peu dans les activités proposées plus recherche extérieure (5)

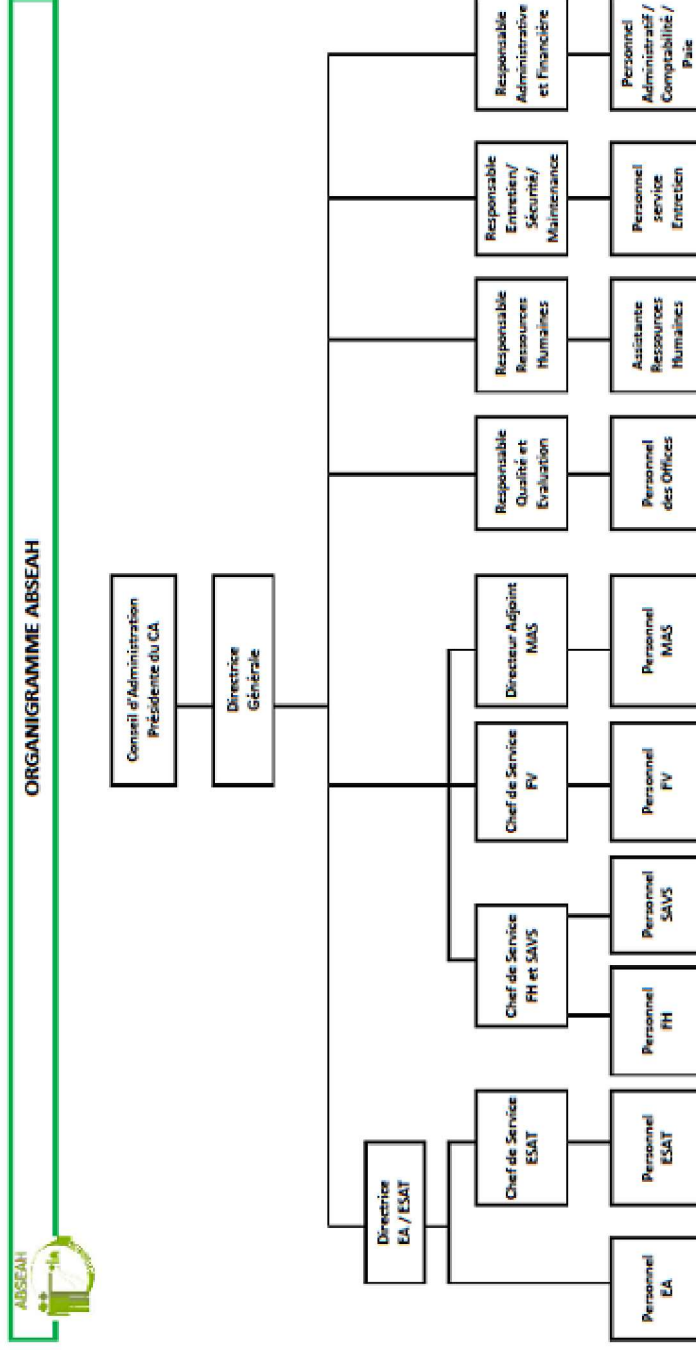
Globalement, sur 18 personnes en activités 11 n'y participent pas et 7 apprécient.

EN CONCLUSION :

Les personnes accompagnées souhaitent continuer à vivre dans leur environnement géographique actuel (Belmont ou Saint Affrique) en toute autonomie (appartement ou maison).

On constate que majoritairement les sorties et activités sont appréciées des personnes sans activités professionnelles pour rencontrer des gens (14/19)

5. ANNEXE 4 : ORGANIGRAMMES



Organigramme - Septembre 2025



Organigramme SAVS

Cheffe de Service

Educateurs(trices)
spécialisé(e)s

Psychologue