

Projet d'établissement 2023 - 2027



La Chevalerie



Table des matières

L'établissement	3
Le public accueilli et nos missions	4
L'admission	5
La bientraitance : une culture collective au cœur du projet institutionnel	6
Le respect des droits et libertés de la personne accompagnée	7
Les axes de l'accompagnements	8
• Le Modèle de Développement Humain (MDH).....	8
• L'ouverture sur l'extérieur et l'accompagnement à la vie sociale	9
• L'accompagnement à l'autonomie et l'approche inclusive	10
• L'accompagnement à la santé.....	10
Les outils de l'accompagnement	12
• L'accueil et le recueil des habitudes de vie	12
• Le contrat de séjour.....	12
• Le projet personnalisé	13
• La participation des personnes accompagnées	14
• L'aide à la communication pour apprendre à faire des choix.....	14
L'organisation et le fonctionnement.....	15
• Organigramme.....	15
• Métiers et missions au sein des services.....	16
• Les réunions et le travail d'équipe	19
• Les écrits professionnels	20
• Les partenariats	21
• L'évaluation du projet dans le cadre de la démarche d'amélioration continue.....	24
Nos six orientations	26
• Faire évoluer l'offre de services de l'établissement.....	26
• Développer de nouvelles pratiques d'accompagnement	26
• Renforcer la communication institutionnelle, améliorer la visibilité des projets de l'établissement	26
• Renforcer les liens entre familles et professionnels	27
• Développer et structurer les partenariats sur le territoire	27
• Accentuer l'engagement de l'établissement sur le plan social et environnemental.....	27

L'établissement

Géré par l'Association La Chevalerie, l'établissement propose trois dispositifs :



- Hébergement collectif en foyer de vie comprenant 4 services (47 places dont 2 places d'accueil temporaire)
- Hébergement individuel en ville composé d'un Service de Logement Accompagné en Milieu ordinaire (6 places au SLAM)
- Accueil au Centre d'Activités de Jour (CAJ) accompagné par le SAAJ¹ (18 places)



Successivement qualifié de foyer occupationnel², puis foyer de vie et centre d'activité de jour³, l'établissement est aujourd'hui considéré comme « Établissement d'Accueil Non Médicalisé » (EANM)⁴.

Pour son habilitation et son financement, l'établissement médico-social de La Chevalerie relève de la compétence du Conseil Départemental du Maine et Loire.

Le Foyer de vie est implanté à Trélazé, en agglomération angevine, sur un domaine de 2,2 hectares, dont l'association est propriétaire. Le SLAM est quant à lui, situé en cœur de ville à St Barthélémy d'Anjou et sur le quartier de la Quantinière à Trélazé.

L'établissement dispose de nombreux espaces verts agréablement aménagés autour des différents bâtiments dédiés à l'accueil des personnes, où chacun a le sentiment de vivre « à la campagne » tout en bénéficiant des services de la ville en proximité.



¹ SAAJ : **S**ervice d'**A**ccueil et d'**A**ctivités de **J**our

² Lois fondatrices du secteur médico-social du 30 juin 1975

³ Lois réformatrices du secteur du 2 janvier 2002 et 11 février 2005

⁴ Réforme engagée par le décret n°2017-982 du 9 mai 2017 relatif à la nomenclature des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS)

Le public accueilli et nos missions

L'établissement accompagne des hommes et des femmes de plus de 20 ans pour lesquels la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) a validé l'orientation « foyer de vie ou EANM », c'est-à-dire des adultes disposant d'une certaine autonomie et dont l'état de santé ne nécessite pas de soins constants.

Les foyers de vie proposent en effet un accompagnement médico-social destiné aux adultes en situation de handicap, qui ne relèvent pas d'une admission en Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM) ou en Maison d'Accueil Spécialisée (MAS), et qui ne sont pas aptes à exercer un travail productif même en milieu protégé (y compris en ESAT⁵).



La mission de l'établissement consiste donc à développer l'autonomie, maintenir les acquis des personnes accueillies ou accompagner les changements, par un suivi personnalisé prenant appui, sur le soutien à l'expression des choix de la personne dans un principe d'autodétermination, la réalisation d'activités quotidiennes et la participation à des animations sociales diversifiées.



⁵ ESAT : Etablissement ou Service d'Aide par le Travail

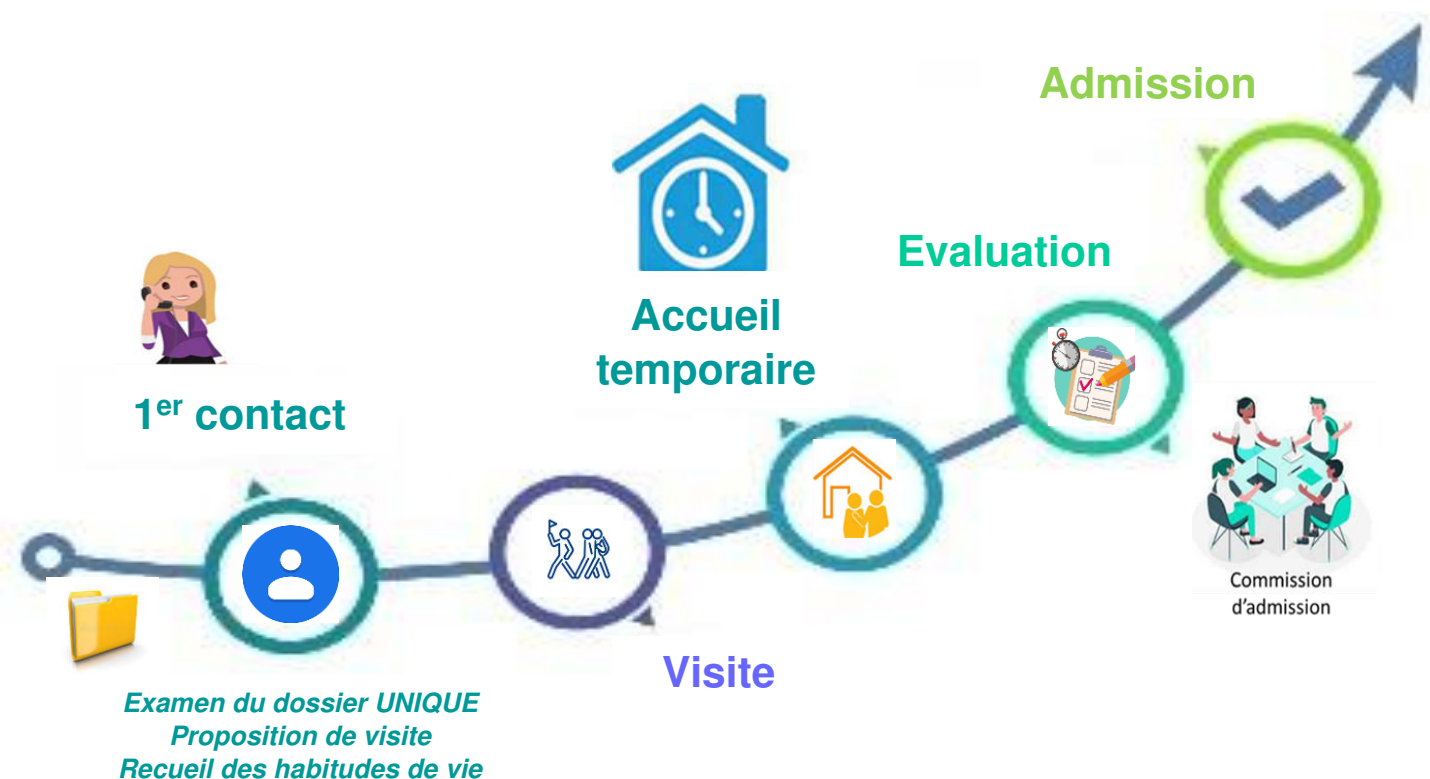
L'admission

Les demandes d'admission peuvent transiter par différents circuits : la plateforme Via-Trajectoire⁶, la personne elle-même ou son entourage, le responsable légal, un autre établissement, ou encore le dispositif RAPT⁷.

Le **dossier unique** est complété par la personne et/ou son entourage après réception de la notification de la MDA. Ce dossier est adressé à l'établissement et examiné par la **coordinatrice de parcours** (vérification de la conformité administrative, identification des besoins prioritaires, échange sur le parcours, etc.).

Une visite de la Chevalerie est proposée avec la personne, son entourage et/ou son responsable légal, avant tout accueil temporaire ou permanent.

La commission d'admission se réunit tous les 15 jours à la Chevalerie. Cette instance, grâce aux bilans effectués par les équipes, évalue les possibilités d'accueil temporaire, les stages, les déménagements des personnes accueillies. Elle préconise des orientations et valide les accueils.



⁶ Plateforme départementale pilotée par la Maison Départementale de l'Autonomie.

⁷ RAPT : Réponse Accompagnée Pour Tous. L'objectif de la démarche « Une réponse accompagnée pour tous » est de proposer une réponse individualisée à chaque personne handicapée dont la situation le nécessite, notamment et prioritairement les personnes sans solution ou en risque de rupture.

La bientraitance : une culture collective au cœur du projet institutionnel

La bientraitance constitue la toile de fond, l'horizon de toutes nos activités. Elle désigne une démarche institutionnelle qui engage chacun en faveur d'une recherche de la satisfaction des personnes accompagnées, soutenue par le bien-être au travail des professionnels, en veillant constamment aux risques de maltraitance.

Dans cette culture de bienveillance, il s'agit de rechercher le meilleur accompagnement possible pour la personne accueillie, dans le **respect de ses droits et de ses choix**.

Comme l'illustre notre **projet associatif**, nombre de situations du quotidien peuvent mettre en tension des valeurs intrinsèquement recommandables mais potentiellement contradictoires entre elles. Aider un adulte vulnérable à réaliser son choix de se déplacer seul dans la cité progressivement peut constituer une vraie avancée en termes d'autonomie, de pouvoir d'agir et de liberté d'action. Pour autant, cette initiative peut être inadéquate si, en parallèle, rien n'est prévu pour assurer sa sécurité dans un environnement inhabituel.

Les réunions éducatives, les séances d'ADP⁸, les rencontres dédiées à l'actualisation du projet personnalisé, ou encore les échanges informels avec les chefs de service éducatif ou les collègues, constituent autant d'occasions collectives d'explorer ces situations toujours singulières, de questionner le sens de notre accompagnement et de trouver, au cas par cas, des solutions pour répondre aux choix et aux besoins évolutifs des personnes.

Prévention et lutte contre la maltraitance (article L 311-8 du CASF)

Notre établissement s'engage dans la prévention et la lutte contre la maltraitance. À cet égard, l'ADP est obligatoire, et les professionnels sont invités à participer aux travaux et formations de l'espace de réflexion éthique des Pays de la Loire (EREPL). **Deux livrets établis sur les thèmes de la violence et du harcèlement**, issus de travaux de groupes et de formations, visent, à mettre en évidence ces mécanismes, et à guider chacun sur la procédure à suivre en cas de situation vécue ou observée.

Ces enjeux sont abordés à l'embauche, lors de la remise du guide d'accueil et du contrôle des diplômes. L'article L.133-6.6 du Code de l'action sociale et des familles interdit à toute personne ayant commis un délit ou un crime sexuel de travailler dans le secteur social ou médico-social. Lors de la signature du contrat de travail, chaque salarié, certifié sur l'honneur n'avoir fait l'objet d'aucune condamnation relevant de ce champ d'application.



⁸ ADP : Séances d'analyse de pratique animées par un/e intervenant/e psychologue en libéral.

Le respect des droits et libertés de la personne accompagnée

1 Principe de non-discrimination La discrimination : C'est rejeter quelqu'un qui est différent. C'est interdit. Je dois être respecté comme je suis. 	2 Droit à un accompagnement adapté L'établissement me propose un accompagnement adapté à mes besoins, mes souhaits. 	3 Droit à l'information L'établissement me donne le livret d'accueil. Je dois être informé de mes droits. 	4 Droit de choisir Je décide pour moi-même et on m'explique bien avant de faire mon choix. Je peux me faire aider par : <ul style="list-style-type: none">• mes parents• mon tuteur• mon curateur• par une autre personne
5 Droit au changement Je peux demander à changer ou arrêter mon accompagnement. 	CHARTRE des droits et libertés de la personne accueillie 	6 Droit au respect des liens familiaux Si la justice l'autorise, je peux : <ul style="list-style-type: none">• voir ou téléphoner à ma famille• être accompagné pour voir ma famille• inviter ma famille dans l'établissement	
7 Droit à la protection L'établissement respecte la loi et garde le secret sur mes informations personnelles. L'établissement assure ma protection et ma sécurité. 	8 Droit à l'autonomie Dans le respect des règles fixées avec l'équipe, j'ai le droit : <ul style="list-style-type: none">• d'entrer et sortir de l'établissement• de faire ce que je veux avec mes affaires et mon argent		
9 Principe de prévention et de soutien Mon accompagnement doit me permettre de me sentir bien. Si je le souhaite, l'établissement aide ma famille ou mon représentant légal à participer à mon accompagnement. 	10 Droits civiques J'ai le droit d'exercer mes droits civiques (aller voter par exemple). 	11 Droit à la pratique religieuse Je peux choisir ma religion. Je peux pratiquer ma religion dans le respect des autres. Je dois respecter les autres religions. 	12 Droit à la dignité et à l'intimité Je dois être respecté comme je suis. Les personnes doivent respecter : <ul style="list-style-type: none">• mon corps• mes sentiments• ma vie privée

Source : Fondation delta plus.

Ce document a été adapté au sein du groupe de travail MAKATON⁹ afin de diffuser la charte des droits et libertés de la personne accueillie en FALC¹⁰ et Makaton, utilisés dans l'établissement, pour une meilleure compréhension du texte.



⁹ Le MAKATON est un Programme d'Aide à la Communication et au Langage, constitué d'un vocabulaire fonctionnel utilisé avec la parole, les signes et/ou les pictogrammes (Définition AAD Makaton France)

¹⁰ FALC : Facile à Lire et A Comprendre

Les axes de l'accompagnement

Définition du handicap dans la loi du 11 février 2005 :

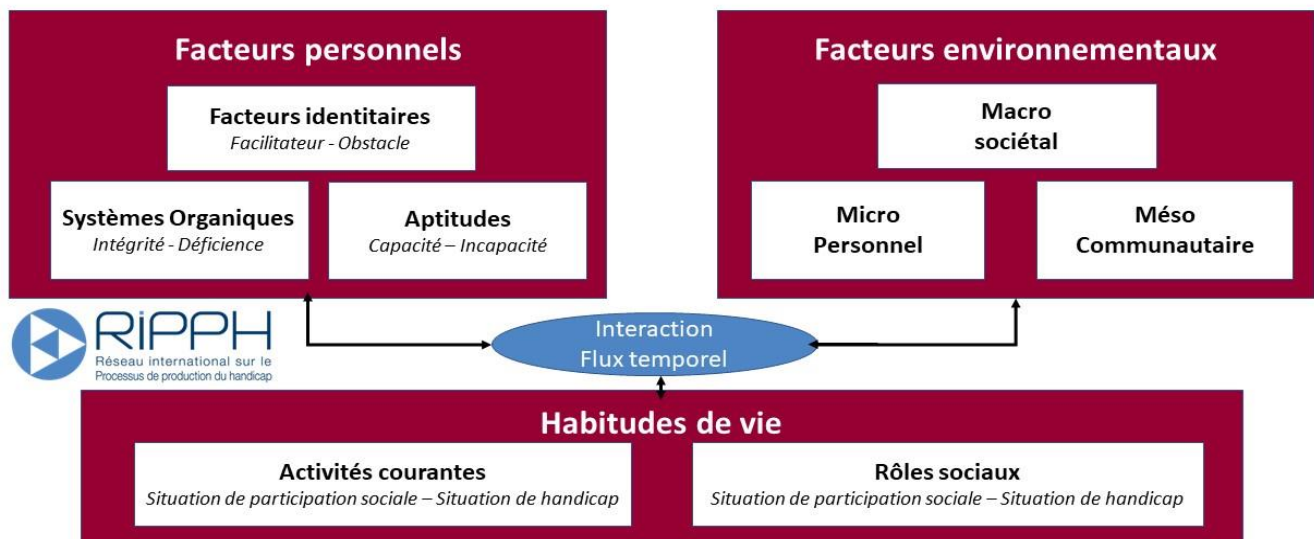
« **Constitue un handicap**, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité **ou RESTRICTION DE PARTICIPATION** à la vie en société **subie** dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

• Le Modèle de Développement Humain (MDH)

Nous avons choisi d'appuyer notre démarche d'accompagnement sur le **Modèle de Développement Humain (MDH)**. Partant du principe que l'humain est toujours en devenir, l'approche MDH-PPH¹¹ est une approche inclusive, qui considère le handicap comme une « situation » évolutive, produit ou résultante de l'interaction entre trois types de facteurs :

- ✓ Les facteurs personnels (identitaires, organiques, aptitudes)
- ✓ Les facteurs environnementaux (physiques, sociaux)
- ✓ Les facteurs liés aux habitudes de vie (activités courantes, rôles sociaux)

Modèle de Développement Humain et Processus de Production du Handicap (Fougeyrollas - 2010)



Source : RIPPH 2010 www.ripph.qc.ca

Les équipes sont formées à cette approche, et recueillent les habitudes de vie des personnes en utilisant ce modèle, afin de préparer le projet personnalisé.

¹¹ PPH : Processus de Production du Handicap

- **L'ouverture sur l'extérieur et l'accompagnement à la vie sociale**

Depuis les années 2000, l'établissement s'est professionnalisé et s'est attaché à transformer son offre, en la personnalisant davantage et en l'ouvrant encore plus sur le monde extérieur.

De nombreuses sorties et activités sont proposées aux personnes accompagnées au sein du foyer.



Les initiatives sont encouragées pour soutenir cette ouverture **vers l'extérieur**, telles que les partenariats actifs pour organiser des séjours et des animations ou l'incitation à se déplacer chez les médicaux et paramédicaux plutôt que les faire venir au sein de l'établissement.

Aujourd'hui la visée inclusive se traduit concrètement à La Chevalerie par toute une série d'actions et de projets, comme :

- ✓ Les activités proposées au SAAJ et à l'extérieur de l'établissement
- ✓ Les nombreux partenariats
- ✓ L'entretien des liens familiaux et amicaux des personnes accompagnées
- ✓ L'ouverture du SLAM en 2022

En ce qui concerne **les séjours de vacances** : La Chevalerie héberge le siège et représente l'un des principaux animateurs du réseau départemental AVIE¹² qui organise chaque année des séjours d'été. Nous proposons également des courts séjours et transferts afin de permettre aux personnes qui le souhaitent de sortir de l'établissement.

Outre le fait de découvrir d'autres univers¹³, ces séjours offrent l'intérêt pour les intéressés de rencontrer d'autres personnes que celles du foyer de vie. Une occasion supplémentaire d'élargir le réseau des relations.

Ce faisant, les professionnels de la Chevalerie développent une nouvelle posture en jouant ainsi un rôle d'interface ou de médiation entre la personne et son environnement extérieur.

¹² AVIE : Association Vacances Inter Établissement.

¹³ Un voyage à Lisbonne a par exemple été organisé pour 4 personnes en 2022.

- **L'accompagnement à l'autonomie et l'approche inclusive**

Faire vivre « l'approche inclusive » ne s'improvise pas, mais réclame au contraire, de satisfaire à de nombreuses exigences :

Il s'agit en effet d'être capable de **mettre à distance nos propres représentations** sur ce qui est possible ou pas pour les personnes accompagnées, en veillant à ne pas projeter nos propres peurs ou nos propres désirs.



Cette approche nécessite également de ne pas reproduire toujours les mêmes choses, les mêmes activités. **Oser expérimenter, savoir prendre des risques**, lorsque ceux-ci sont mesurés et qu'ils répondent au désir et au projet de la personne.

Au quotidien cette approche inclusive, tournée vers le monde extérieur, n'est possible que **si les professionnels de l'établissement reconnaissent l'autonomie et le pouvoir d'agir des personnes accueillies**, avec la confiance en leurs capacités à s'adapter à des situations nouvelles et en partie imprévues.

- **L'accompagnement à la santé**

Le code de la santé publique définit l'accès aux soins comme un droit fondamental de toute personne.

Car même si l'espérance de vie des personnes handicapées, comme celle de la population en général, augmente au fil du temps, la situation de handicap reste encore aujourd'hui une cause importante de discrimination en matière d'accès à la santé.



C'est pourquoi le foyer de vie, même s'il n'est pas médicalisé, conçoit l'accompagnement des personnes accueillies dans ce domaine comme un axe important. L'organisation a donc été pensée en conséquence, avec la constitution d'un pôle soignant, en charge de la coordination des soins et de la prévention, en lien avec les partenaires médicaux et paramédicaux.

La vie affective et sexuelle

La vie affective et sexuelle des adultes vivant au sein de l'établissement est possible dans la mesure où les deux partenaires sont d'accord, et qu'ils partagent leur relation dans l'intimité.

Les professionnels travaillent autour de cette dimension car la « vie personnelle, intime et sexuelle assure un état de bien-être physique, émotionnel, mental aux personnes concernées et participe à l'acceptation du handicap et de ses conséquences. Ce déterminant de santé ne saurait être négligé »¹⁴.



Le foyer met ainsi à disposition trois chambres doubles pour répondre à d'éventuels souhaits de vie en couple, en tenant compte du projet personnalisé des personnes concernées et de la disponibilité de ces espaces.

Pour accompagner ces questions et permettre d'échanger librement sur l'intimité, la vie affective et la sexualité, un **groupe d'expression** est proposé et encadré par des professionnels.

En lien avec des partenaires comme le CIDFF¹⁵ ou le planning familial, les professionnels suivent des formations. Nous utilisons des malettes pédagogiques et des supports en FALC ou des pictogrammes pour expliquer clairement comment **vivre sa sexualité dans le respect de soi et de l'autre**.

¹⁴ Circulaire N° DGCS/SD3B/2021/147 du 5 Juillet 2021 relative au respect de l'intimité, des droits sexuels et reproductifs des personnes accompagnées dans les ESSMS relevant du champ du handicap et de la lutte contre les violences.

¹⁵ CIDFF : Centre Information des Droits des Femmes et des Familles

Les outils de l'accompagnement

- **L'accueil et le recueil des habitudes de vie**
















Il s'agit d'abord de **faire connaissance avec chaque personne** nouvellement accueillie, d'aller à sa rencontre, d'écouter et de reconnaître chacun dans sa singularité.

Il est nécessaire de tenir compte de son histoire, **ses habitudes de vie**, son entourage, son environnement, etc.

Des informations que nous recueillons avec un outil en FALC¹⁶.

Je m'appelle Je suis né(e) le, j'ai ans

Document complété le

 Comment communiquer avec moi ?	 Ce que j'aime	 Ce que je N'aime pas	 Surveillance	 Déplacements
 Je me réveille	 Hygiène & habillage	 Petit déjeuner	 Déjeuner & diner	 Hydratation
 Continence	 Tâches ménagères	 Comportement	 Coucher	 Trucs et astuces au quotidien pour m'aider

 La Chevalerie

Le livret d'accueil est systématiquement remis et commenté aux personnes nouvellement accueillies.

- **Le contrat de séjour**

Chaque personne accueillie bénéficie également d'un contrat de séjour qui est rédigé dans les 3 mois qui suivent l'accueil.

Le contrat de séjour précise le cadre de l'accompagnement pour une personne accueillie dans un cadre « permanent ». Un **Document Individuel de Prise en Charge (DIPC)** est proposé aux personnes en accueil temporaire.

Ce document **indique aussi les prestations** assurées par l'établissement, **recueille les choix** de la personne ou de son représentant en matière de soins, de partage d'information, de droit à l'image et **informe sur la participation financière** et la facturation.


La personne accueillie, son représentant légal et/ou son interlocuteur privilégié acceptent les règles fixées par le **règlement de fonctionnement de l'établissement et ses annexes**, remis à l'accueil ou à la signature du contrat.

¹⁶ FALC : Facile A Lire et à Comprendre

- **Le projet personnalisé**

La participation des personnes peut être plus ambitieuse et se traduire, dans certains domaines, par des **démarches de co-construction**. C'est le cas de **l'élaboration du projet personnalisé**.

Sur la base d'une relation d'écoute attentive et bienveillante, les équipes s'attachent à **co-construire le projet personnalisé** avec la personne elle-même, les personnes ressources concernées et l'entourage.



Projet Personnalisé d'Accompagnement

Prénom NOM (Age)

Date :

Rappel des attentes de la personne accueillie (le recueil des besoins de l'entourage, le cas échéant)

Rappel synthétique des besoins évalués par les professionnels

Parcours : *déménagement envisagé en interne (changement de chambre ou de groupe/ordre de grandeur délai), ou vers un partenaire extérieur (spécifier)*

Conduites à risque : *Les conduites à risques désignent un nombre de comportements très différents les uns des autres avec une mise en danger de soi et une gravité plus ou moins volontaires : fugues et toutes formes d'errances, violences, atteintes au corps par des pratiques agressives (scarifications), comportements dangereux sur la route, rapports sexuels non protégés, conduites suicidaires... Fragilités*

Plan d'actions

Objectifs	Moyens	Echéances	Adhésion de la personne accueillie		Constat <small>(à remplir à échéance ou annuellement)</small>		
			OUI	NON	Atteint	En cours	Non atteint

Signatures : Prénom Nom
Coordinateur PPA :
Responsable de service :

Zoom sur le rôle de coordinateur de projet (parfois aussi désigné sous le terme de « référent » de projet)

Un **coordinateur de projet** est désigné au sein de l'unité qui va accueillir la personne, il sera son interlocuteur privilégié.

Le **coordinateur de projet** assure les liens avec la famille, le représentant légal, les personnes ressources. Il n'est pas un interlocuteur « exclusif » mais plutôt un animateur, un **facilitateur** du travail pluridisciplinaire de l'équipe et des relations avec les autres acteurs.

Il centralise les informations, veille à leur diffusion auprès des membres de l'équipe, coordonne les activités de la personne et délègue certains volets de l'accompagnement quotidien. Il prépare les réunions dédiées au projet personnalisé et en rédige les comptes rendus. La durée d'exercice de sa fonction, avec une même personne, ne peut pas excéder 4 ans.

- **La participation des personnes accompagnées**

La participation des personnes accompagnées se vit aussi au sein des **réunions des personnes accueillies**¹⁷ sur les lieux de vie, et au cours des **réunions du Conseil de la Vie Sociale**, où les points à l'ordre du jour suscitent échanges, débats entre les représentants des groupes, les familles et la direction avant de parvenir à un avis partagé par le plus grand nombre.



Les personnes sont associées au choix des **projets collectifs** financés par l'Association.

Depuis cette année, **un groupe « Ambassadeurs »** a aussi été constitué afin de témoigner dans les écoles et les institutions partenaires. Une autre manière de valoriser les personnes, de faire connaître le handicap et de rendre la société plus inclusive.

- **L'aide à la communication pour apprendre à faire des choix**

La participation des personnes accompagnées se manifeste au sein du foyer par des **démarches régulières de consultation**.

Les enquêtes de satisfaction, le recueil de l'avis de chacun sur la restauration dans le cadre d'une commission, sont des occasions concrètes de sonder leurs points de vue sur l'organisation et le fonctionnement de l'établissement ou sur ses projets futurs.



Au quotidien, les équipes essaient de proposer de **multiples expériences**, afin que la personne s'entraîne à faire des choix et en expérimente les conséquences, dans un principe d'autodétermination.



C'est une démarche de **questionnement continu**, grâce aux **outils de communication aidée** réalisés par les professionnels formés (Makaton, FALC, pictogrammes) afin que l'ensemble des démarches qui concernent la personne lui soient expliquées, et que chacun puisse se faire comprendre.

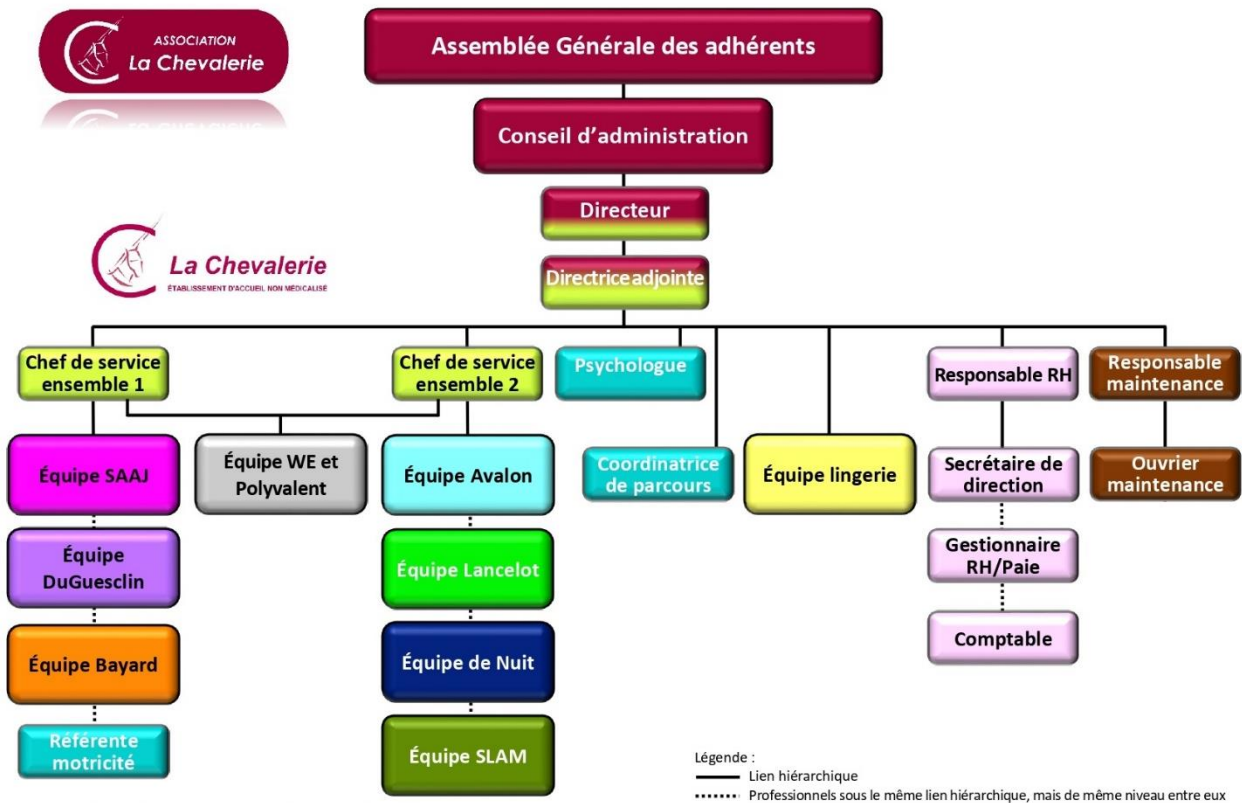
¹⁷ Parfois appelée historiquement « réunion de résidents »

L'organisation et le fonctionnement

• Organigramme

L'organigramme est mis à jour au gré des transformations, et distribué dans le guide d'accueil à l'arrivée de chaque salarié.

Organigramme hiérarchique de l'institution médico-sociale La Chevalerie (2023)



L'établissement de La Chevalerie fonctionne avec un effectif de 65 salariés permanents répartis principalement dans les services suivants :

- Les services éducatifs : 39.90 ETP¹⁸ soit 72.31% de l'effectif CDI¹⁹
- Le service autres prestations : 2,6 ETP soit 4,62% de l'effectif CDI
- Les services supports : 10.30 ETP soit 16.92% de l'effectif CDI
 - Entretien du linge et des locaux : 4,8 ETP
 - Maintenance (aménagement des locaux) : 2 ETP
 - Administratif et financier (secrétariat / RH / comptabilité) : 3.6 ETP
- La direction : 4 ETP soit 6.15% de l'effectif CDI.

L'effectif total est en réalité de plus de 67 ETP si on y ajoute les salariés sous contrat à durée déterminée (remplaçants) et 2,8 ETP de personnels détachés pour la cuisine.

¹⁸ ETP : Equivalent Temps Plein

¹⁹ CDI : Contrat à Durée Indéterminée

- **Métiers et missions au sein des services**

Les différents services de l'établissement, qu'ils soient éducatifs, logistiques ou administratifs, œuvrent tous au bien-être des personnes accompagnées, pourtant chacun exerce des missions différentes explicitées dans des fiches de fonction.



Avec une ouverture toute l'année (365 jours par an), les 4 unités d'hébergement (Bayard, Lancelot, DuGuesclin, Avalon) disposent d'une équipe pluridisciplinaire de 7 à 8 professionnels, dont le cœur de métier est l'accompagnement à la vie quotidienne.

Les équipes sont composées de : Accompagnants Éducatifs et Sociaux (AES)²⁰, Aides-Soignants (AS), Moniteurs Éducateurs (ME), Éducateurs Spécialisés (ES).

Le Service d'Accueil et d'Activités de jour (SAAJ) est ouvert 225 jours par an, et s'appuie sur une équipe de 8 salariés composée d'animateurs et de professionnels du médico-social. Tous proposent et encadrent des activités, avec le pôle éducatif du SAAJ également chargé des projets personnalisés des adultes accueillis au CAJ, le pôle animation œuvre davantage à l'animation institutionnelle (journées à thème, veillées, partenariats).

On trouve les métiers suivants : AES, ME, Éducateur Technique, Éducateur Technique Spécialisé (ETS), Animateur (BPJEPS et DEJEPS).

Le service veille de nuit comprend 5 professionnels, avec des formations complémentaires (AS, AES, agent de soins) qui effectuent les missions suivantes : sécurité des personnes et des biens – préservation des conditions de repos des personnes accueillies – gestion des situations d'urgence – participation à l'entretien des locaux.

Le Service de Logement Accompagné en Milieu ordinaire (SLAM), ouvert en septembre 2022, fonctionne avec une équipe de 4 professionnels en charge de l'accompagnement au quotidien et de la co-construction du **projet de vie sociale et partagée** dans une logique inclusive.

²⁰ Anciennement *Aides Médico-Psychologiques*

Au SLAM : AES, ME et Ergothérapeute qui assure les évaluations fonctionnelles, cognitives et sensorielles et la conception et la préconisation d'aides techniques au cours des accompagnements.

Trois autres postes, transversaux, viennent en appui des équipes éducatives, au sein du service autres prestations :



- Psychologue : accompagnement psychologique et moral des personnes – aide à l'élaboration et soutien clinique des équipes éducatives – Soutien aux familles et aidants.

- Coordinateur de parcours (créé en 2022) : coordination de l'accueil des personnes, suivi des visites et admissions - accompagnement des personnes dans leurs projets de parcours – soutien aux familles dans leurs démarches administratives.

- Assistant de Soins en Gérontologie : référent motricité pour les différentes unités de vie, soutien aux paramédicaux intervenant dans l'établissement et lien avec les partenaires.

Le service lingerie est composé de 5 agents de service qui gèrent l'entretien du linge des personnes accompagnées et leur cadre de vie (ménage au sein des différentes unités d'hébergement et du SAAJ).

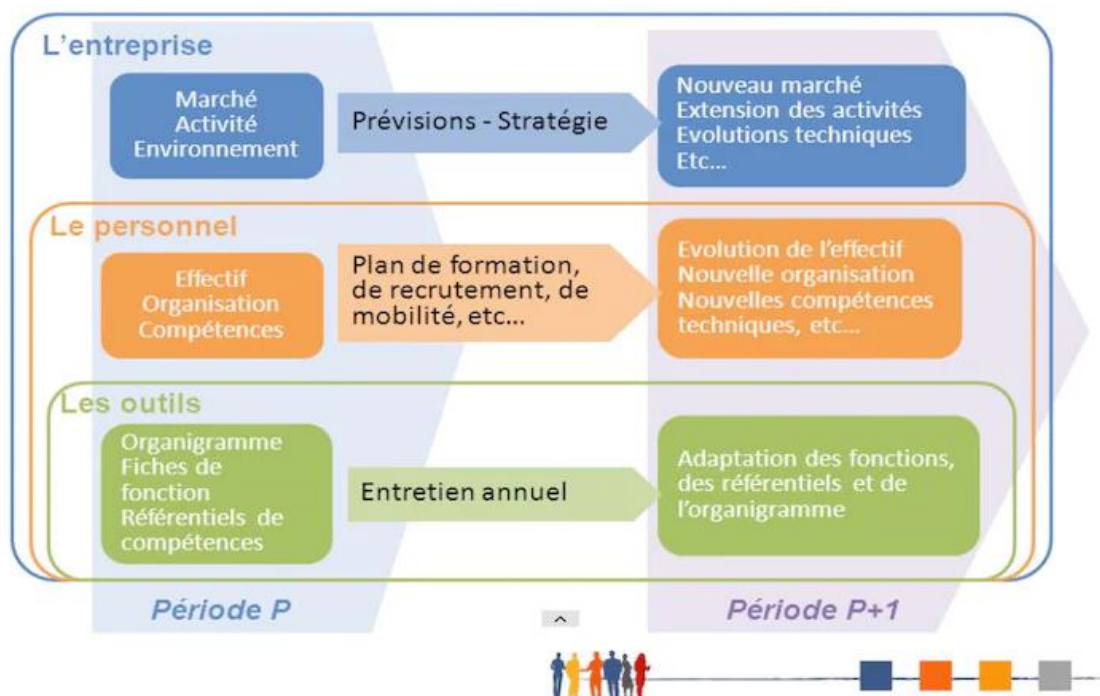
Le service maintenance (depuis 2023) comprend un ouvrier de maintenance chargé de l'entretien des locaux (électricité, plomberie, peinture, bricolages divers, etc.) et un responsable maintenance, en charge de la sécurité, de la prévention des risques, et de la coordination des chantiers.

Le service administratif (depuis 2023) composé de 4 professionnelles, aux fonctions distinctes : La Responsable Ressources Humaines (RRH), et la gestionnaire RH-Paie, gèrent la mise en œuvre opérationnelle des ressources humaines. La comptable est

chargée de la gestion comptable et de la facturation. La secrétaire de direction réalise assure l'accueil physique et téléphonique et le secrétariat administratif (courriers, revue interne...) de l'établissement et de l'association.

L'équipe de direction comprend aujourd'hui un directeur, responsable du pilotage de l'institution, du lien avec les instances associatives, de la gestion financière et du réseau informatique. La directrice-adjointe est en charge du pilotage du projet d'établissement et du développement des services. Garante de la stratégie RH, elle suit la démarche qualité et manage les chefs de services éducatifs. Deux chefs de services éducatifs animent et gèrent au quotidien l'ensemble des différents services éducatifs.

Pour accompagner cette évolution des métiers et l'acquisition de nouvelles compétences, de nombreux moyens sont déployés par l'établissement : suivi individualisé dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), plan de développement des compétences incluant formations collectives et individuelles, nouvelles embauches, mobilité, dispositif d'analyse des pratiques, réunions cliniques, échanges inter-établissements, réunions de services, etc.



• Les réunions et le travail d'équipe

Au quotidien, le travail d'équipe prend de multiples formes. Il se traduit assez naturellement, au sein des services ou en transversalité, par des échanges informels, des coopérations spontanées face aux situations diverses et variées.

Mais il se manifeste aussi par de nombreux temps de rencontre institués, une organisation précise des instances collectives de travail, des espaces nécessaires au travail d'élaboration et sans lesquels l'établissement ne pourrait fonctionner :

- ✓ Chaque semaine : les équipes éducatives des différents services, le comité de direction
- ✓ Chaque quinzaine : la commission Parcours et admissions
- ✓ Chaque mois : les services supports (entretien linge et locaux, maintenance, administratif)
- ✓ Chaque trimestre : réunions transversales et groupes de travail : DUERP²¹, Makaton, analyse de pratique, réunions lingerie/éducatif et pôles AS/ME/ES...
- ✓ Chaque semestre : les réunions institutionnelles



Si les réunions instituées des professionnels, intra ou inter-services, sont indispensables au bon fonctionnement de l'établissement, elles ne suffisent pas pour autant dans un contexte associatif.

D'autres instances complémentaires existent donc, qui rassemblent :

- ✓ Personnes accompagnées et professionnels
- ✓ Administrateurs et professionnels (CA²², groupes de travail, commissions, etc.).
- ✓ Personnes accompagnées, administrateurs et professionnels (CVS²³, comité des fêtes, cafés rencontres, etc.)

²¹ DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

²² CA : Conseil d'administration

²³ CVS : Conseil de la Vie Sociale

Certaines de ces instances résultent de la réglementation en vigueur et s'imposent donc à tous les établissements (CA, CVS, CSE²⁴, etc.), d'autres en revanche ont été créées à l'initiative de l'association, soit pour **favoriser la transversalité, l'expression et la participation des personnes accueillies et des familles** (commissions restauration-menus, comité fêtes, réunions des PA...) soit pour **développer de nouveaux projets** (CDéEx²⁵, CDéIn²⁶, cafés rencontres, etc.).

- **Les écrits professionnels**

La parole constitue un outil précieux. La communication orale est beaucoup utilisée, dans un établissement médico-social axé sur la relation et le prendre soin. Elle est indispensable, mais pas suffisante.

L'organisation et le fonctionnement de l'établissement nécessitent des écrits professionnels et institutionnels formalisés auxquels les différents acteurs peuvent se référer.

Des documents qui permettent de garder la trace des objectifs visés, des règles en vigueur, des décisions prises, ou des projets envisagés.



Au sein du foyer de vie, les écrits de référence indispensables à son fonctionnement courant peuvent être classés dans 3 domaines :

- ✓ **Les écrits à visée éducative centrés sur la personne accueillie**

Certains écrits sont réglementaires et découlent directement de la loi 2002-2. Ils ont clairement comme objectif de mieux informer les personnes accueillies (et leur entourage) sur les objectifs et les modalités de leur accompagnement, sur leurs droits, ainsi que sur le fonctionnement de l'établissement.

D'autres écrits sont spécifiques à La Chevalerie. Ils visent d'une part à garder la trace des évènements concernant la vie de chaque personne accueillie (note d'incident, synthèse, etc.) et d'autre part à favoriser la bonne circulation des informations entre salariés (transmissions, outil les incollables, fiche liaison d'urgence, etc.) afin de garantir la continuité de l'accompagnement.

²⁴ CSE : Conseil Social et Economique

²⁵ CDéEX : Commission de Développement externe

²⁶ CDéIn : Commission de Développement Interne

✓ **Les écrits institutionnels plutôt destinés aux salariés**

Les écrits à destination des salariés découlent pour une part d'obligations réglementaires (code du travail, etc.) et d'autre part du mode de fonctionnement et de choix propres à l'établissement.

Certains visent à informer officiellement les salariés sur leur cadre de travail (organigramme, projets de service, fiches de postes, notes d'information, procédures, etc.), d'autres servent plutôt à diffuser des informations relatives à l'actualité de l'établissement (bulletin d'information), à la vie des différents services de La Chevalerie.

✓ **Les écrits institutionnels axés sur le fonctionnement institutionnel**

La dernière catégorie concerne les documents écrits ayant trait au statut et au fonctionnement de l'association gestionnaire de l'établissement. Ces documents vont s'adresser en premier lieu aux administrateurs, aux adhérents de l'association, mais aussi aux partenaires extérieurs et diverses tutelles (Conseil départemental, ARS²⁷, etc.).

Même s'ils ne constituent pas la cible prioritaire, les salariés de l'établissement sont évidemment concernés et intéressés par ces documents : rapport d'activité, statuts, règlements intérieurs, charte du bénévolat...

• **Les partenariats**



Le Conseil Départemental finance et contrôle notre activité et délivre nos habilitations. Le nouveau projet de Service de Logements Accompagnés en Milieu ordinaire (SLAM) a ainsi été validé et financé par le Conseil Départemental de Maine et Loire dans la mesure où il a fait l'objet, dans sa phase de conception, de nombreux échanges entre nos représentants respectifs et parce qu'il s'inscrit clairement dans l'orientation inclusive du dernier schéma départemental concernant les personnes en situation de handicap.

La Maison Départementale de l'Autonomie (MDA) décide des orientations du public.

²⁷ ARS : Agence Régionale de Santé

Grâce au dialogue de gestion, nous échangeons avec les autorités de tutelle sur les orientations, l'organisation et le fonctionnement de l'établissement. Ce sont aussi, au quotidien, des partenaires indispensables avec lesquels nous travaillons afin d'envisager des perspectives concrètes pour les personnes sans solution, et pour imaginer et mettre en œuvre de nouveaux projets sur le territoire.

La ville de Trélazé



La Chevalerie veille également à entretenir des relations constantes avec les élus, les représentants d'associations, les professionnels, les commerçants et les habitants de la commune de Trélazé où est implanté l'établissement.

Tous les jours, notre salle polyvalente est mise à disposition des associations sportives Trélazéennes, dans le cadre d'une convention passée avec la municipalité. Un représentant de celle-ci est membre du CA de l'association et suit attentivement son actualité et ses différents projets.

Avec les associations sportives partenaires, nous organisons depuis 2022 la quinzaine sportive, avec plus de 20 activités proposées à l'ensemble des personnes accueillies.



La ville de Saint Barthélemy d'Anjou a également soutenu l'ouverture du SLAM. Nous participons au collectif Handicap du centre Pierre Rabhi.

Les bailleurs sociaux sont des partenaires dans la recherche de logements, et/ou des projets de construction afin de transformer notre offre.



Les prestataires et fournisseurs

L'établissement travaille avec de nombreux fournisseurs et prestataires.



Parmi eux, Médirest pour la restauration met à disposition 3 personnels de cuisine sur place pour la confection des repas.

Ipolais participe à l'entretien du linge (draps plats).



Nous travaillons également avec de nombreux libéraux médicaux et paramédicaux (médecins, dentistes, infirmiers, kinés, etc.) en charge du suivi des personnes au sein de l'établissement non médicalisé.

Les acteurs du réseau social et médico-social

Le foyer de vie s'est attaché à développer de nombreuses relations partenariales avec les autres établissements du secteur médico-social de la région, dans l'optique d'enrichir et de diversifier son offre de services mais aussi de rester ouverts sur l'extérieur, en mutualisant ressources et savoir-faire.



Nous sommes ainsi l'un des membres actifs de l'Association Vacances Inter-Établissements (AVIE), et nous co-gérons l'association Rencontres Expression Handicap (REH).



L'établissement de La Chevalerie travaille en partenariat actif avec le Comité Départemental du Sport Adapté (CDSA).



Le foyer de vie est en lien direct avec d'autres établissements du secteur pour organiser des échanges sur quelques jours. Des liens naturels existent avec les établissements qui se situent en amont (IME²⁸, ITEP²⁹, etc.) ou en aval (FAM³⁰, MAS, EHPAD, etc.) de l'offre de services proposée par l'établissement.

L'institution adhère au CREA³¹ des Pays de la Loire et au CEFRAS³² et a tissé des liens avec :



²⁸ Les établissements pour enfants comme les IME : Institut Médico-Educatif

²⁹ ITEP : Institut Thérapeutiques Educatif et Pédagogique

³⁰ FAM : Foyer d'Accueil Médicalisé – MAS : Maison d'Accueil Spécialisée – EHPAD : Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes

³¹ CREA I : Centre Régional d'Etudes d'Action et d'Information en faveur des personnes en situation de vulnérabilité

³² CEFRAS : Centre de Formation et de Recherche à la relation d'Aide et aux Soins

- **L'évaluation du projet dans le cadre de la démarche d'amélioration continue**

Depuis la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, les établissements sociaux et médico-sociaux ont l'obligation de procéder à une évaluation régulière de leurs activités et de la qualité des prestations qu'ils délivrent.

Dans un objectif d'amélioration du dispositif d'évaluation, la loi du 24 juillet 2019 a fait évoluer les missions de la HAS³³. Elle lui a confié la responsabilité d'élaborer une nouvelle procédure d'évaluation nationale, commune à tous les ESMS³⁴, avec un nouveau cahier des charges fixant les exigences requises pour réaliser ces évaluations.



Le nouveau référentiel s'appuie sur trois méthodes pour évaluer les pratiques et les organisations sur le terrain. Elles se traduisent par des entretiens avec les personnes accompagnées, les membres du conseil de la vie sociale, les professionnels et la gouvernance des établissements.

Le rythme passe de 7 ans à une évaluation tous les 5 ans, ce qui correspond au rythme d'actualisation du projet d'établissement. Cela permet de réinterroger de manière plus régulière les pratiques et les organisations au bénéfice des personnes accueillies.

Le référentiel d'évaluation de la qualité porte quatre valeurs fondamentales :

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

Les instances mises en place à la Chevalerie permettent au long cours de réévaluer nos pratiques et les projets réalisés dans le cadre de l'amélioration continue de la qualité. Pourtant, il est parfois difficile pour les équipes de terrain de toujours faire le lien entre les orientations du projet d'établissement, les actions réalisées et leur évaluation.

³³ HAS : Haute Autorité de Santé

³⁴ ESMS : Etablissement ou Service Social ou Médico- Social

Pour cette raison, dans le cadre des orientations du projet, nous avons pris la décision de ne pas renouveler le Comité de Suivi de la Qualité (CSQ) car si ce dernier évaluait régulièrement les améliorations, ses conclusions ne diffusaient pas assez au sein des équipes par manque de temps et de communication.

Ainsi, nous allons expérimenter une autre piste : à savoir mettre au travail l'ensemble des professionnels, dans une logique participative, une fois par an, lors d'une réunion institutionnelle.

Avec des ateliers organisés sur les orientations du projet d'établissement, nous souhaitons évaluer tous ensemble nos réussites et nos axes d'améliorations, à partir d'indicateurs que nous avons défini en comité de pilotage.



Il s'agit d'une approche d'amélioration continue de la qualité, partagée par tous, afin que la dynamique institutionnelle serve la co-construction du projet d'établissement.

De cette manière, nous espérons faire évoluer en continu le projet, réajuster les moyens si nécessaire, afin de répondre aux besoins observés et à la dynamique du territoire.

Dans cette optique, la dernière partie précise les orientations que nous avons actées pour les cinq prochaines années.

Nos six orientations

- **Faire évoluer l'offre de service de l'établissement**

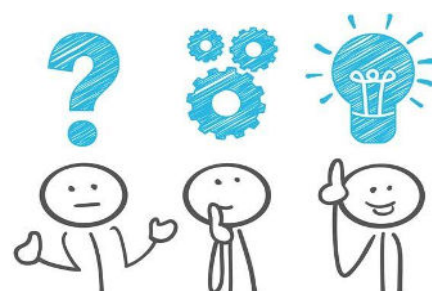


Face à un public qui change et dont les attentes évoluent, dans un environnement légal qui promeut le libre choix, la fluidité des parcours et la logique inclusive, l'établissement doit diversifier son offre de service dans les années qui viennent.

Ces évolutions sont à l'œuvre dans un contexte économique contraint, qui nous invite à travailler dans une dynamique de « transformation » de l'offre.

- **Développer de nouvelles pratiques d'accompagnement**

Les évolutions sociétales de ces 30 dernières années ont bouleversé notre conception du handicap. Les personnes accompagnées sont désormais considérées comme des sujets de droit.



Il n'est plus question de vouloir à leur place, de les « prendre en charge » dans des établissements fermés sur eux-mêmes, il s'agit de reconnaître leur libre choix, de soutenir leur « pouvoir d'agir » et leur inclusion sociale dans une institution ouverte sur son environnement.

- **Renforcer la communication institutionnelle, améliorer la visibilité des projets de l'établissement**



L'audit externe a mis en évidence le fait que le foyer de vie est reconnu comme un établissement à la fois très fiable et trop discret.

Notre institution à taille humaine nous invite à la créativité et à déployer notre offre à la hauteur de nos possibilités et de nos ambitions. Il s'agit de faire connaître nos talents, et notre manière de voir l'humain au cœur de tous nos projets.

- **Renforcer les liens entre familles et professionnels**

La crise sanitaire a fortement complexifié les liens entre familles et professionnels. L'annulation des rassemblements institutionnels, la limitation des contacts et des visites ont bouleversé les habitudes et provoqué un repli sur soi de chacun des acteurs.



Il s'agit, à partir de nos places respectives, d'échanger régulièrement au sein de l'établissement ou au domicile, sur la situation et l'avenir de la personne accueillie afin de mieux de se comprendre et maintenir un lien de confiance dans nos temporalités respectives.

- **Développer et structurer les partenariats sur le territoire**

L'inclusion sociale des personnes accueillies ne peut se penser et se réaliser seulement à l'échelle de l'établissement.

La visée inclusive dans nos réponses d'accompagnement nous invite à poursuivre l'ouverture sur notre environnement et à coopérer toujours davantage avec les autres acteurs institutionnels concernés (services de droit commun, bailleurs sociaux, services à domicile, etc.).



- **Accentuer l'engagement de l'établissement sur le plan social et environnemental**



De nombreuses initiatives ont déjà été adoptées tant sur le plan environnemental (culture de légumes bio, partenariat avec la LPO sur le parc de 2,2 hectares, recyclage de mobilier usagé avec Envie Anjou, etc.), que sur le plan social (mobilité interne, formation, bilan social annuel, etc.).

Pour autant, au vu des enjeux considérables pour la planète et l'environnement, l'établissement se doit d'intégrer encore davantage les préoccupations sociales et environnementales à ses activités habituelles.



Ce projet est le fruit d'un travail collectif, riche d'échanges.

À cet effet, nous remercions l'ensemble des professionnels, les personnes accueillies, les familles et administrateurs pour le temps consacré aux réunions et groupes de travail.

Nous remercions également tous les partenaires qui ont accepté de répondre au questionnaire de l'intervenant en préambule des travaux, et qui, de leur place, participent ainsi à l'amélioration continue de notre offre de service et de notre fonctionnement.

Synthèse du Projet d'établissement 2023-2027

Réalisé avec l'ensemble des professionnels de la Chevalerie en 2022

Animation des groupes de travail : Michel Bineau

Rédaction et synthèse : Marie Beaudusseau

Photos page de couverture : Claire Chassé

Avec les remerciements pour leur autorisation de droit à l'image de : Anthony, Denis, Annie, Jackie, Rémi, Nadia, Pierre-Alix, Laurence, Gwladys, Jean-François, Jessy et Aurélie

Comité de relecture : équipe de Direction

Validé en Comité de pilotage le 26 juin 2023

Conseil de Vie Sociale consulté le 28 juin 2023

Conseil d'Administration adopté le 3 juillet 2023



La Chevalerie