



Les Centres d'Habitat du Littoral Dunkerquois CHLD

Projet d'établissement 2019-2023

Apprendre à se respecter et à respecter l'autre dans sa différence, cela veut dire « ne plus se laisser définir par l'autre », ce n'est ni le compromis, ni la soumission, ni les concessions qui maintiennent deux êtres ensemble, mais l'affirmation et la reconnaissance des différences.

Jacques SALOME



SOMMAIRE

Préambule	4
Méthodologie d'écriture du Projet d'Etablissement	8
1. L'histoire et le projet de l'organisme gestionnaire.....	13
1.1. Le projet de l'organisme gestionnaire.....	13
1.2. Les Centres d'Habitat du Littoral Dunkerquois	14
1.2.1. Historique des CHLD	14
1.2.2. Situation des CHLD avant le dernier trimestre 2017	15
1.2.3. Situation des CHLD à partir du dernier trimestre 2017.....	16
1.2.4. Synthèse et projection à 5 ans	18
2. Missions et Finalités.....	19
2.1. Contexte législatif et réglementaire.....	19
2.1.1. Le contexte législatif :.....	19
2.1.2. Le contexte réglementaire :	21
2.2. Les missions.....	23
2.3. Synthèse et projection à 5 ans	28
3. Les personnes accompagnées et leur entourage	29
3.1. L'analyse de la situation des personnes en situation de handicap	29
3.1.1. Analyse globale.....	29
3.1.2. Les besoins des personnes	39
3.2. Participation et expression de la personne accompagnée	40
3.3. Evolutions possible des personnes.....	43
3.4. Place de l'environnement relationnel des personnes accompagnées (parents, familles, entourage...)	45
3.5. Synthèse et projection à 5 ans	45
4. La nature de l'offre de service et son organisation	46
4.1. La nature de l'offre de service.....	46
4.2. L'admission :	50
4.3. L'ancrage des activités dans le territoire : Partenariats et ouverture.....	50

4.4. La démarche qualité et les évaluations interne et externe	52
4.5. Analyse de la situation financière	53
4.6. Synthèse et projection à 5 ans	53
5. Les principes d'intervention	55
5.1. La transformation des pratiques	55
5.2. L'implication des 4P vers la transition inclusive	57
5.3. La prévention des risques liés à la maltraitance et la promotion de la Bientraitance	57
5.4. Synthèse et projection à 5 ans :	60
6. Les professionnels et compétences mobilisées	61
6.1. Les compétences, qualifications et fonctions de l'équipe	61
6.2. La structure de l'organisation.....	66
6.3. La dynamique d'équipe	67
6.4. Le soutien aux professionnels	67
6.5. La politique de mobilité.....	68
6.6. Synthèse et projection à 5 ans	68
7. Les objectifs d'évolution, de progression et de développement, actions prioritaires à 5 ans	70
METHODOLOGIE DE MISE EN ŒUVRE DES FICHES ACTIONS.....	71
FICHE ACTION 1.....	72
FICHE ACTION 2	75
FICHE ACTION 3	81
FICHE ACTION 4	89
FICHE ACTION 5.....	91
FICHE ACTION 6.....	95
FICHE ACTION 7	98
FICHE ACTION 8.....	100
GLOSSAIRE.....	106
ANNEXES	107

Préambule

Les Centres d'habitat du Littoral Dunkerquois sont composés de plusieurs foyers logements et d'hébergements accompagnant 148 personnes accompagnées. Ces structures font partie de l'Association des Papillons Blancs de Dunkerque, association loi 1901 structurée à partir du mouvement parental. Les parents militants ont œuvré à ce que leurs enfants soient accompagnés dans leur parcours de vie et leurs différences. A ce jour, ils œuvrent au quotidien pour une société plus inclusive tant dans leurs actions que dans la formalisation du Projet Associatif Global (PAG).

Ce PAG définit les grandes orientations qui nous servent de base à la construction de notre Projet d'Etablissement.

Si les CHLD font partie intégrante du secteur HVS : Habitat Vie Sociale, force est de constater que nous entretenons des liens étroits avec les autres secteurs de l'Association, puisque la personne accompagnée travaille, habite et peut avoir une vie familiale. Cette dynamique transversale promeut la prise en considération de la personne dans sa globalité tout au long de sa vie, avec pour visée la qualité de vie et la qualité de l'accompagnement.

Les Centres d'Habitat du Littoral Dunkerquois, et plus largement, le secteur médico-social, vivent depuis plusieurs années une véritable mutation. Nous avons déjà entamé cette dynamique inclusive aux CHLD pour autant la contrainte budgétaire nous incite à accélérer ce processus. Nous devons repenser nos organisations, nos modes de faire et de penser afin de promouvoir de nouvelles offres de service. C'est une transition avec pour finalité « l'inclusivité » de tous en qualité de citoyens à part entière dans la société.

Cette transition désigne « un processus de transformation au cours duquel un système passe d'un régime d'équilibre à un autre »¹. Elle se caractérise par la transformation du système que nous avons connu durant des décennies, à savoir, l'institutionnalisation à celui vers lequel nous tendons pour les années actuelles et à venir, l'inclusion dans tous ces états par l'ouverture sur l'environnement et la nouvelle offre de service.

L'évolution des cadres législatifs par le biais des politiques publiques, la loi du 2 janvier 2002, la loi du 11 février 2005 ont permis de reposer les principes fondamentaux de citoyenneté, de droits des personnes en situation de handicap au regard de l'offre de service présentée, d'accessibilité.

Elles ont également facilité la compréhension de tous par tous de l'importance de concevoir notre société sous l'angle de la gestion de la diversité.

La diversité des peuples, des cultures, des différences nous permet d'entrevoir une conception plus acceptable de la relation à l'autre, l'autre différent de soi pour « bien vivre ensemble »

¹ Bourg D. & Papaux A. (dir.), Dictionnaire de la pensée écologique, Article 'Transition', 2015.

Cet exercice de formalisation a pour objet de poser nos orientations de travail pour les cinq prochaines années, permettre d'entrevoir les différentes évolutions de pratiques professionnelles mais aussi et surtout, son corollaire, présenter les façons de faire et d'être des personnes accompagnées elles-mêmes comme la marque d'un épanouissement à pouvoir agir et se responsabiliser dans leur choix de vie.

Pour ce faire, nous nous sommes appuyés sur des documents de référence incontournables :

- Les Référentiels des Bonnes Pratiques Professionnelles de l'ANESM concernant différents thèmes :
 - o L'élaboration, la rédaction et l'animation du Projet d'Etablissement ou de service
 - o Le soutien aux aidants non professionnels
 - o L'accompagnement à la santé de la personne handicapée
 - o Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap
 - o Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement
 - o Ouverture à et sur l'environnement

- Les ouvrages de Pascal Jacob :
 - o Il n'y a pas de citoyens inutiles (DUNOD - 2017)
 - o Liberté Egalité Autonomie (DUNOD - 2018)

- Le rapport Gohet : L'avancée en âge des personnes handicapées (2013)

- Le rapport Jacob : L'accès aux soins et à la santé des personnes handicapées (2013)

- Le dossier technique, Troubles Psychiques, guide d'appui pour l'élaboration de réponses aux besoins des personnes vivant avec des troubles psychiques (Avril 2017) – CNSA

- L'Habitat alternatif, citoyen, solidaire et accompagné, prenant en compte le vieillissement, mars 2017, collectif « habiter autrement »

- Guide de l'habitat inclusif, pour les personnes handicapées et les personnes âgées, novembre 2017.

- Transition Inclusive, la désinstitutionalisation revisitée, colloque de Poitiers, 19 et 20 juin 2017, CFQips

- Le schéma départemental des solidarités humaines (2018 - 2022)

- Le Projet Associatif Global des Papillons Blancs de Dunkerque (2018)
- Les rapports d'activité des Centres d'Habitat du Littoral Dunkerquois (2016 à 2018)
- Le rapport d'évaluation externe (2012) et interne des CHLD (avril 2018)

Ces lectures et références n'auraient trouvé leur légitimité dans ce projet sans avoir pu être complétées de toutes les richesses expérientielles des parties prenantes, les 4P (Personnes accompagnées, Parents, Professionnels, Partenaires) lors de réunions thématiques.

Nous faisons le choix de vous présenter ici quelques éclairages des termes utilisés dans ce projet avant de débiter votre lecture.

- L'intégration, l'insertion et l'inclusion sont trois termes qui méritent d'être rattachés à un contexte.
 - L'intégration : apparait dans la loi du 30 juin 1975 comme Obligation nationale, cette notion est corrélée au handicap et s'envisage sous l'angle de la réparation, la notion d'environnement n'a pas sa place à cette époque
 - L'insertion : apparait dans un contexte où les politiques publiques œuvrent dans la lutte contre l'exclusion dans les années 70 à 90
 - Le terme d'inclusion est inséparable de la notion de « situation » de (handicap). L'inclusion « désigne l'affirmation des droits de toute personne à accéder aux diverses institutions communes et destinées à tous, quelles que soient leurs éventuelles particularités »²
- L'autonomie et l'indépendance sont deux notions souvent confondues :
 - Etre autonome : L'autonomie désigne la capacité d'un individu ou d'un système à se gouverner soi-même, selon ses propres règles.
 - Être indépendant : c'est le fait de pouvoir réaliser les actes de la vie quotidiennes sans avoir besoin d'une tierce personne
- L'autodétermination : C'est gouverner sa vie ,agir ,faire des choix, prendre des décisions, sans influence ou interférence externe exagérée en vue d'améliorer sa qualité de vie
- La Valorisation des Rôles Sociaux : « est le développement, la mise en valeur, le maintien et/ ou la défense des rôles sociaux valorisés pour des personnes - et

² Intégration, insertion, inclusion... évolution ou révolution ? Michel CHAUVIERE Directeur de recherche émérite au CNRS CERSA, université Paris 2

particulièrement pour celles présentant un risque de dévalorisation sociale – en utilisant le plus possible des moyens « culturellement valorisés »³

- « La pair aideance consiste en la rencontre de deux personnes ayant vécu des expériences similaires, la relation se fait « de pair à pair », de là découle la notion de « pair-aidant »⁴. C'est reconnaître l'autre dans une expertise expérientielle et lui permettre de créer une relation d'aide avec une personne ayant des besoins et attentes similaires
- La pair émulation : « « la transmission de l'expérience par les personnes handicapées autonomes, pour les personnes handicapées en recherche de plus d'autonomie, avec le but de renforcer la conscience des personnes handicapées sur leurs possibilités, leurs droits et leurs devoirs. »⁵
- Parler d'environnement capacitant, c'est dire que cet environnement permet de développer de nouvelles compétences mais surtout des nouveaux modes d'ajustement face aux situations nouvelles ou problèmes rencontrés par les personnes en situation de handicap. Cela signifie donc que l'environnement participe à ce que cette personne ait un savoir-faire qu'elle transpose en savoir agir. Ainsi, elle développe ses compétences et son savoir expérientiel.

³ « LA VALORISATION DES ROLES SOCIAUX, introduction à un concept de référence pour l'organisation des services » Wolf WOLFENBERGER, collection du La Fayette, éditions des deux continents.

⁴ « Au-delà de la loi du 11 février 2005... Les « pairs-aidants »... Comment faire d'une « fragilité » un atout pour mieux rebondir », Stéphanie Roucou, Dans L'information psychiatrique 2008/10 (Volume 84), pages 913

⁵ Actes des premières journées sur la Vie Autonome organisées par le GFPH en novembre 1994

Méthodologie d'écriture du Projet d'Etablissement

L'écriture du projet d'établissement des CHLD a été engagée en début d'année 2015 puis fut interrompue en raison de l'absence du directeur de l'époque. Ce travail a repris au dernier trimestre 2018 afin d'envisager la reprise de nos réflexions et la finalisation de l'écriture pour octobre 2019.

Nous avons décidé de garder en l'état le COmité de PILotage initié lors de la première tentative d'écriture du projet dans le souhait de maintenir une continuité et la mémoire des échanges. Il est constitué de personnes accompagnées, de parents et de professionnels des CHLD. Il fut réuni à la relance de l'écriture et se regroupe pour la restitution des rencontres, les membres de ce COPIL suivent donc l'évolution des réflexions et participent aux échanges.

Nous avons, à l'issue des constats de terrain, des orientations du Projet Associatif Global et des positions des Politiques Publiques traduites par le Conseil Départemental, choisi huit thématiques qui ont fait l'objet, pour chacune, de deux rencontres. La première rencontre consistait à faire un brainstorming sur la thématique en question. Après une restitution de la rencontre, ce compte rendu fut envoyé aux participants les invitant à réfléchir à des axes de travail (cf. fiches projet) qui fut l'objet d'un second temps de rencontre pour définir les axes à travailler sur 5 ans, durée de vie du Projet d'Etablissement.

Afin de permettre à tous de pouvoir participer à ces thématiques et groupes de travail, nous avons lancé une invitation aux personnes accompagnées par les CHLD, les proches (parents, fratrie, amis...), l'ensemble des professionnels et nos partenaires. Chacun reçut un courrier expliquant la démarche ainsi que l'intention de l'écriture de notre projet.

Nous avons constitué des groupes à taille humaine en limitant le nombre de participants à 12. Il nous a fallu faire des choix au regard de l'engouement des parties prenantes à s'investir et à s'exprimer sur les thématiques énoncées, plus particulièrement de la part des personnes accompagnées pour lesquelles nous avons perçu la volonté de faire entendre leur voix.

Nous avons tenté, autant que faire se peut, de promouvoir une équité tant au niveau des personnes accompagnées par la diversité des dispositifs d'accompagnement que des autres participants, partenaires, professionnels et parents.

Les parents furent principalement représentés par les membres du Comité de Parents. Nous tenterons de mobiliser davantage de parents aux prochaines manifestations ainsi qu'aux groupes de travail

Les partenaires des instances de droits communs et/ou en lien avec les thématiques abordées étaient intéressés pour participer mais les temps de réunions en soirée (pour faciliter la présence des personnes travaillant en ESAT) n'ont pas permis plus de participation.

Nous avons extrait une orientation significative dans notre projet qui consiste à ce que nous devons développer notre communication pour valoriser nos actions. Elles participent à la

responsabilisation de chaque personne pour une meilleure prise en considération de la différence, du handicap considéré comme une richesse.

Cette ambition sera notre fil rouge, la toile de fond de ce projet qui voit le jour dans un contexte social et financier tendu. Néanmoins, nous tiendrons le cap de ce changement, de cette transition dans un virage inclusif qu'il nous faut prendre en cohérence avec les valeurs et orientations de l'Association des Papillons Blancs de Dunkerque et des besoins et attentes de la personne que nous accompagnons.

Pour faciliter la communication et l'appropriation du Projet d'Etablissement par l'ensemble des professionnels, une réunion institutionnelle est programmée au premier trimestre 2020. Pour les personnes que nous accompagnons et leur entourage, un temps de présentation et d'échange en soirée leur sera proposé sur chacun des dispositifs durant le premier semestre 2020.

Un groupe de travail sera mis en place pour chaque fiche action. Le pilote de ce groupe de travail est un cadre de l'équipe de direction. Son organisation et la fréquence des temps de travail restent à la main du pilote.

Un comité de suivi du Projet d'Etablissement constitué d'un porte-parole de chaque groupe de travail, de la Directrice, de l'administrateur référent, de la présidente du comité de parents, du président du Conseil de Vie Sociale est envisagé pour :

- Maintenir une cohérence et une dynamique de partage.
- Faire un point d'étape sur l'avancée des groupes de travail.
- Formaliser des bilans intermédiaires pour alimenter l'évaluation au terme des cinq ans.

Il se réunira une fois par ans.

Les plans d'actions seront intégrés dans le logiciel FUSION, ce qui en permettra le suivi en cohérence avec les autres plans d'actions (suites d'AUDITS et contrôles, CPOM, PAG, rapport d'évaluation interne, amélioration continue...)

Le projet d'établissement doit pouvoir être à la fois un outil de management diffusé aux professionnels et à toutes personnes intervenants au sein des CHLD, un moyen de négociation avec le Conseil Départemental et un outil de communication auprès des personnes accompagnées, de leurs entourages et leurs représentants légaux.

C'est pourquoi, nous faisons le choix de l'adapter. Il est disponible en FALC. Le Projet d'Etablissement ainsi que les fiches actions seront transmises au Conseil Départemental pour un suivi des évolutions. Chaque professionnel se doit d'en avoir pris connaissance pour une intervention et implication professionnelle en adéquation avec les orientations posées. Nous faisons le choix d'extraire les parties du projet ainsi que les fiches actions traduites en FALC pour les regrouper en un seul document et ce pour permettre une lecture plus fluide et accessible.

La mise en œuvre de la démarche fut coordonnée par Caroline MARCHEAU, Directrice des CHLD depuis le 1er septembre 2017 soutenue par son Assistante de Direction, Cathy LEROY.

Le projet d'établissement fut rédigé par Caroline MARCHEAU en soutien des cadres hiérarchiques, chefs de service et cadres fonctionnels, les psychologues.

En annexe, tous les acronymes cités dans le document sont recensés par ordre alphabétique. On retrouve pour chacun d'eux sa définition.

Le calendrier et ses étapes :

Etapes	Agenda
<p><u>2018</u> Courrier d'invitation pour participer aux réunions de travail du Projet d'Établissement des CHLD transmis aux 4 P (+ planning des 2 réunions de travail + coupons réponses) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salariés par mail - Résidents par courriers - Familles par courriers - Partenaires par mail et courriers 	<p>Semaine 31 (31/07/18) Semaine 31 (01/08/18) Semaine 31 (02/08/18) Semaine 32 (06/08/18)</p>
<p>Retour des 4 P : positionnement sur les 8 thématiques proposées</p>	<p>Semaine 37 (12/09/18)</p>
<p>Constitution des groupes de travail des 4 P sur les 8 thématiques</p>	<p>Semaine 38 (18/09/18)</p>
<p>Information aux 4 P de la constitution des groupes de travail (mail ou courriers) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - thème 1 « Habitat inclusif » - thème 2 « Autodétermination, valorisation des rôles sociaux » - thème 3 « Les réseaux, les partenaires » - thème 4 « Accessibilité, domotique » - thème 5 « La bienveillance » - thème 6 « Vieillesse, avancée en âge » - thème 7 « Santé, accès aux soins, prévention » - thème 8 « Vie affective et sexuelle, parentalité » 	<p>Semaine 38 (19/09/18) Semaine 38 (19/09/18) Semaine 39 (24/09/18) Semaine 39 (24/09/18) Semaine 39 (26/09/18) Semaine 39 (26/09/18) Semaine 39 (26/09/18) Semaine 39 (26/09/18)</p>
<p>1^{ère} réunion de travail des 4 P – Brainstorming</p> <ul style="list-style-type: none"> - thème 1 « Habitat inclusif » - thème 2 « Autodétermination, valorisation des rôles sociaux » - thème 3 « Les réseaux, les partenaires » - thème 4 « Accessibilité, domotique » - thème 5 « La bienveillance » - thème 6 « Vieillesse, avancée en âge » - thème 7 « Santé, accès aux soins, prévention » - thème 8 « Vie affective et sexuelle, parentalité » 	<p>Semaine 39 (25/09/18) Semaine 39 (27/09/18) Semaine 40 (02/10/18) Semaine 40 (04/10/18) Semaine 41 (10/10/18) Semaine 41 (12/10/18) Semaine 42 (16/10/18) Semaine 42 (18/10/18)</p>
<p>Transmission du document de travail (brainstorming) pour chaque thématique aux 4 P et information des nouvelles dates de 2^{ème} réunion de travail.</p>	<p>Semaine 49 (06 et 07/12/18)</p>
<p>Réunion N°1 du Comité de Pilotage (COFIL) : cadrage – calendrier – rôle du COFIL</p>	<p>Semaine 50 (11/12/18)</p>

2019 2 ^{ème} réunion de travail des 4 P - restitution et formalisation du PE CHLD : - thème 1 « Habitat inclusif » - thème 2 « Autodétermination, valorisation des rôles sociaux » - thème 3 « Les réseaux, les partenaires » - thème 4 « Accessibilité, domotique » - thème 5 « La bienveillance » - thème 6 « Vieillesse, avancée en âge » - thème 7 « Santé, accès aux soins, prévention » - thème 8 « Vie affective et sexuelle, parentalité »	Semaine 2 (08/01/19) Semaine 2 (10/01/19) Semaine 3 (15/01/19) Semaine 3 (17/01/19) Semaine 4 (22/01/19) Semaine 4 (23/01/19) Semaine 5 (29/01/19) Semaine 5 (31/01/19)
Réunion n°2 du COFIL -	Semaine 10 (08/03/19)
Rédaction du Projet d'Etablissement	
Rédaction du Projet d'Etablissement en FALC avec S Marquise (correspondant qualité des CHLD)	Semaine 36 (08/09/19)
Envoi du Projet d'Etablissement à la Direction de l'Accompagnement	Semaine 38 (22/09/19)
Retour Direction de l'Accompagnement – corrections	
Envoi du Projet d'Etablissement au comité de relecture et aux élus du CVS.	
Réunion du CVS pour avis	Semaine 47 (20/11/19)
Dernières corrections et envoi de la version au CSE Habitat Vie Sociale pour avis	Semaine 50
Envoi du Projet d'Etablissement à la Direction de l'Accompagnement pour dernière validation	Semaine 44
Retour de la Direction de l'Accompagnement et corrections éventuelles	
Envoi du Projet d'Etablissement au Conseil d'Administration	Semaine 48
Présentation du Projet d'Etablissement au Conseil d'Administration	Semaine 4 (21/01/20)
Présentation et remise officielle du nouveau Projet d'Etablissement aux familles, aux personnes accompagnées et aux professionnels lors de la fête des familles.	
Travail sur la mise en œuvre des fiches projets à l'occasion de la journée de rentrée des professionnels	

La démarche en chiffres :

Eléments	Nombre
Comités de Pilotage	2
Groupes de travail	8
Réunions des groupes de travail	16
Professionnels engagés dans la démarche, tous corps de métiers confondus	40
Personnes accompagnées engagées dans la démarche	48
Familles et représentants légaux	16
Partenaires internes associatifs (SAMO, Résidence Frédéric Dewulf, Siège)	3
Partenaires externes : ADUGES, Conseil Départemental -	2

1. L'histoire et le projet de l'organisme gestionnaire

1.1. Le projet de l'organisme gestionnaire

Née en 1961, l'Association des Papillons Blancs de Dunkerque émane d'un mouvement parental. Ces parents, face à la pauvreté de réponses envisagées pour leurs enfants, se sont réunis afin de faire entendre et reconnaître la personne en situation de handicap comme un individu à part entière dans la société. Militants de tous les instants et instances, ils œuvrent à ce que la personne en situation de handicap, leurs enfants, amis, proches soient des personnes citoyennes pour lesquelles une palette de solutions dans tous les actes de la vie quotidienne leurs soient proposées.

Notre Association est dirigée par des parents impliqués et mobilisés tant pour les personnes accueillies au sein de l'association que pour celles du territoire de Dunkerque⁶.

Adhérente à l'Association Nationale des Associations de Parents d'Enfants déficients Intellectuels (UNAPEI), l'association s'inscrit dans un mouvement national décliné au niveau régional et départemental.

Les activités de l'association sont orientées vers les personnes et leurs familles. Créée sous une forme associative, l'organisation est devenue aujourd'hui une entreprise sociale, au sens d'entreprendre pour les personnes en situation de handicap.

Sous la terminologie d'entreprise sociale, il faut entendre nouvelle offre de service engagée par des professionnels, accompagnateurs, facilitateurs du bien-être des personnes dans la réalisation de leur projet de vie.

Dans son nouveau Projet Associatif Global validé en juin 2017, l'Association identifie différentes orientations et perspectives déclinées en plusieurs axes :

- L'Autodétermination
- L'avancée en âge
- La communication
- L'éthique et la recherche
- Le financement des activités associatives
- Le handicap psychique
- L'innovation pédagogique et la technologique
- Le logement et l'habitat
- Loisirs, culture, sport, vacances
- Ouverture sur le territoire
- Santé et accès aux soins
- Société solidaire et inclusive
- Transversalité entre les parties prenantes interne et l'externe

⁶ Site de l'Association des Papillons Blancs de Dunkerque

- Vie affective et sexuelle
- Vie et action associative

Ces grandes orientations sont le socle de travail sur lequel chaque dispositif s'appuie pour mener un travail en correspondance avec les 4P, les personnes en situation de handicap, les professionnels, les parents, les partenaires.

1.2. Les Centres d'Habitat du Littoral Dunkerquois

1.2.1. Historique des CHLD

« L'individu possède en lui-même des ressources considérables pour se comprendre, se percevoir différemment, changer ses attitudes fondamentales et son comportement vis-à-vis de lui-même. Mais seul un climat bien définissable, fait d'attitudes psychologiques facilitatrices, peut lui permettre d'accéder à ses ressources. » Carl Rogers

Cette citation relate à quel point les environnements sont déterminants en ce qui concerne le développement individuel. Celui-ci fut perçu selon les époques différemment tant au travers des accompagnements que des modes d'habitat :

- Le milieu des années 70 : la création des foyers d'hébergement avec l'ouverture de 2 foyers proposant un hébergement dans le cadre d'une vie en collectivité.
- En 1977 : Le foyer logement « La Marelle », propose un accompagnement avec des logements diffus, est également créé
- Des années 80 jusqu'au début des années 90, c'est une période de développement durant laquelle deux autres foyers d'hébergement seront créés, Le Comte Jean et le Rosenhoed, ou d'extension de foyers existants.
- Le milieu des années 90, au début des années 2000, est marqué par l'évolution des modes d'accompagnement et la diversification des offres de service.
Si Les foyers d'hébergement proposaient aux personnes une vie en collectivité, les créations ou extensions proposent une individualisation de l'accompagnement en lien aux besoins et attentes de la personne
- Les années 2000 ont essentiellement été le temps d'un travail en interne sur la formalisation du travail social, d'une transition entre la « personne accueillie » et « la personne accompagnée ». Il s'est matérialisé par le développement d'outils d'évaluation et d'accompagnement à la vie sociale et la vie affective et sexuelle. En 2008, le projet personnalisé est dissocié de celui des ESAT dans le souci de la reconnaissance des droits de la personne accompagnée, de sa citoyenneté et de l'individualisation des accompagnements.

C'est aussi une période d'un travail important sur l'avancée en âge qui conduit à l'élaboration d'un projet de création d'un lieu d'hébergement dédié à ces personnes.

On y trouvera un plateau technique destiné à la préparation à la retraite et l'orientation progressive des personnes vers le secteur des personnes âgées. En 2013, ce travail aura pour aboutissement la création de la résidence F Dewulf et du GCMS Pass'âge et la sortie de la Résidence du Rosenhoed, du périmètre des CHLD.

1.2.2. Situation des CHLD avant le dernier trimestre 2017

Sur un plan administratif, les résidences se distinguaient comme suit :

Les Résidences avec contribution des personnes :

Il s'agit des résidences dans lesquelles les personnes participent à leurs frais d'hébergement et d'entretien, conformément à l'article L 344-5 du CASF.

Les personnes versent directement à l'établissement le montant de leur contribution. Celui-ci est déterminé par les services du Conseil Départemental, au regard du règlement d'aide sociale.

Il s'agit des résidences suivantes :

Le COMTE JEAN - 28 personnes accompagnées

680 rue Paul Dessinguez

59640 Dunkerque

☎ 03.28.27.25.50

Les MAISONS - 8 personnes accompagnées

639 rue Paul Dessinguez

59640 Dunkerque

☎ 03.28.27.25.76

Le BOSQUET- 32 personnes accompagnées

1149 rue Achille Pérès

59640 Dunkerque

☎ 03.28.61.18.30

La BALANCINE - 12 personnes accompagnées

121 avenue du Casino

59240 Dunkerque

☎ 03.28.65.10.58

Les Résidences sans contribution des personnes :

Il s'agit des résidences dans lesquelles les personnes financent elles-mêmes directement, leurs frais d'hébergement et d'entretien.

Il s'agit des résidences suivantes :

Marie Thérèse TAMBOISE- 18 personnes accompagnées

652 rue Paul Dessinguez

59640 Dunkerque

☎ 03.28.27.20.28

Résidence Nicolas BARRE- 8 personnes accompagnées

1 rue fontaine,

59240 Dunkerque

☎ 03.28.59.15.21

Le Foyer Logement :

Le foyer logement est constitué de logements répartis au sein de l'agglomération Dunkerquoise. Les personnes en sont propriétaires ou locataires. Elles financent l'intégralité des charges relatives à celui-ci et à leur entretien.

Il s'agit de :

La MARELLE

La Marelle – 48 personnes accompagnées

36 square de Copenhague

59760 Grande-Synthe

☎ 03.28.21.81.65

1.2.3. Situation des CHLD à partir du dernier trimestre 2017

Au regard des politiques publiques, de la nécessaire transformation de l'offre dédiée aux personnes en situation de handicap, des orientations politiques du PAG et de la situation des CHLD, nous avons mis en place un plan d'actions permettant de mettre les personnes en situation d'habitat inclusif. Ainsi, ces dernières ont pu se préparer et se confronter aux réalités de la vie quotidienne, hors des murs.

Après avoir réalisé plusieurs réunions de travail basées sur les Projets personnalisés, les besoins et attentes des personnes accompagnées par les CHLD à savoir les 138 personnes,

nous avons élaboré une projection des différents dispositifs des CHLD en réponse la plus adaptée et conforme au projet et demande de chacun.

Notre priorité a été, à compter du dernier trimestre 2017, de promouvoir la mise en situation des personnes, qu'elles s'essayent à cette nouvelle forme d'autonomie, d'indépendance, tout en étant guidées, accompagnées par une équipe de professionnels. Le principe de cette expérimentation fut l'auto-évaluation partant du postulat que seule la personne était en capacité de s'évaluer, établir un programme de travail pour atteindre ses objectifs. L'émergence de ce nouveau paradigme ne peut s'envisager sans les personnes et notre responsabilité professionnelle réside dans le fait de proposer un accompagnement de qualité.

Ainsi et pour être au plus près de ce que proposé à court et moyen terme en lien à l'habitat, nous avons loué deux appartements en plein centre de Dunkerque, deux meublés à un bailleur privé. Chacun a pu vivre cette expérience déclinée en trois temps. Les deux premiers temps ont duré chacun une semaine avec un retour au BOSQUET et dans les autres résidences pour appréhender au mieux les objectifs de travail, puis le dernier temps dura trois semaines pour percevoir la notion de temporalité, la gestion de la solitude et la finalisation du projet d'autonomie à l'issue de la transformation du BOSQUET et en réponse au projet de chacun.

Cette expérimentation tant pour les personnes accompagnées que pour les professionnels fut une véritable aventure humaine également une réelle révolution conceptuelle dans les pratiques professionnelles.

Les personnes accompagnées ont pu faire valoir leurs potentiels cognitifs et expérientiels et les professionnels ont à ce jour une représentation sociale des personnes toute autre. Ces représentations ont pu évoluer par le biais de ce changement non dénué d'une certaine prise de risque même si elle fut mesurée et calculée.

La conception institutionnelle est à ce titre remise en question. Cette nouvelle offre de service et d'accompagnement nous a amené à réinterroger nos missions et nos finalités jusque dans la sémantique employée au quotidien.

Désormais nous parlons en termes de personnes, locataires et non plus en termes de résidants. Au même titre, les structures sont nommées des dispositifs dans l'idée que le parcours de la personne doit pouvoir s'appuyer sur les CHLD sans en devenir une finalité en soit.

1.2.4. Synthèse et projection à 5 ans :

Les CHLD affirment leur volonté de proposer, bien au-delà du l’habitat, un accompagnement personnalisé en accord avec les attentes et les besoins de la personne. Un travail d’adaptation des dispositifs est réalisé en vue de proposer une **réponse accompagnée pour tous**.

A travers la fiche action N°1, les CHLD s’engagent à adapter son offre de services au profit d’habitats plus inclusifs. Les CHLD souhaitent, à travers cet axe stratégique, promouvoir le bien-être et l’autonomie des personnes dans leur logement, qu’il s’agisse d’un habitat collectif ou individuel, en développant des technologies numériques ou domotiques de soutien. Ils visent également le développement du lien social en privilégiant la participation des personnes accompagnées à la vie de leur quartier dans les dispositifs de droit commun.

2. Missions et Finalités

Les Centres d'Habitat du Littoral Dunkerquois sont définis comme des établissements médicosociaux par l'article du Code de l'Action Sociale et des Familles suivant :

L'alinéa 7 de l'article L 312-1 du CASF précise : « les établissements, y compris les foyers d'accueil médicalisé, **qui accueillent des personnes handicapées, quel que soit leur degré de handicap ou leur âge**, ou des personnes atteintes de pathologies chroniques, qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou **une aide à l'insertion sociale ou bien qui leur assurent un accompagnement médico-social en milieu ouvert** ».

2.1. Contexte législatif et réglementaire

Les CHLD sont régis par différents textes législatifs et réglementaires qui viennent indiquer les conditions d'exercice de nos missions.

2.1.1. Le contexte législatif :

La loi de 2002-2

La loi N° 2002-2 du 2 janvier 2002, rénovant l'action sociale et médico-sociale, avec notamment l'affirmation des finalités de tout accompagnement : « accueil et protection, aide au développement de l'autonomie, insertion sociale, intégration sociale et professionnelle ».

L'article 7 de la loi du 2 janvier 2002 et les articles L.311-8 et L 313-4 du CASF insiste sur :

- Le respect de la dignité, de l'intégrité, de la vie privée, de l'intimité et de la sécurité,
- Le libre choix entre les prestations adaptées,
- Le droit à un accompagnement individualisé de qualité, favorisant le consentement éclairé,
- Le respect de la confidentialité,
- Le droit d'accès à l'information et aux dossiers,
- L'information sur les droits et voies de recours,
- Le droit de participer à la conception et la réalisation du projet d'accompagnement.

Ces champs sont déclinés en 12 articles dans la charte des droits et des libertés de la personne accompagnée, qui est remise en version FALC aux personnes lors de leur admission aux CHLD.

La loi du 11 Février 2005

La loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, apporte des évolutions fondamentales pour répondre aux attentes des personnes en situation de handicap.

On y distingue cinq principes fondamentaux :

- Une première définition du handicap avec la reconnaissance du handicap psychique :

"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 libre choix du mode et du projet de vie
- Le droit à la compensation personnalisée des conséquences du handicap
- La participation effective à la vie sociale
- La simplification des démarches avec la mise en place des Maisons Départementales des Personnes Handicapées

La loi 2005-102 du 11 février 2005 est venue définir le droit à compensation d'une personne en situation de handicap.

« La personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie.

Cette compensation consiste à répondre à ses besoins, qu'il s'agisse de l'accueil de la petite enfance, de la scolarité, de l'enseignement, de l'éducation, de l'insertion professionnelle, des aménagements du domicile ou du cadre de travail nécessaires au plein exercice de sa citoyenneté et de sa capacité d'autonomie, du développement ou de l'aménagement de l'offre de service, permettant notamment à l'entourage de la personne handicapée de bénéficier de temps de répit, du développement de groupes d'entraide mutuelle ou de places en établissements spécialisés, des aides de toute nature à la personne ou aux institutions pour vivre en milieu ordinaire ou adapté, ou encore en matière d'accès aux procédures et aux institutions spécifiques au handicap ou aux moyens et prestations accompagnant la mise en œuvre de la protection juridique régie par le titre XI du livre Ier du code civil. Ces réponses adaptées prennent en compte l'accueil et l'accompagnement nécessaires aux personnes handicapées qui ne peuvent exprimer seules leurs besoins.

Les besoins de compensation sont inscrits dans un plan élaboré en considération des besoins et des aspirations de la personne handicapée tels qu'ils sont exprimés dans son projet de vie, formulés par la personne elle-même ou, à défaut, avec ou pour elle par son représentant légal lorsqu'elle ne peut exprimer son avis. »

Elle énonce dans son article 11 le principe du droit à compensation du handicap et de l'obligation de solidarité de l'ensemble de la société à l'égard des personnes handicapées.

C'est autour du projet de vie formulé par chaque personne en situation de handicap que la cité doit s'organiser pour le rendre possible.

2.1.2. Le contexte réglementaire :

L'administration française

Le site officiel de l'Administration française décrit les foyers d'hébergement comme suit :

« Ils sont destinés à l'hébergement et l'accompagnement des adultes handicapés qui exercent une activité professionnelle.

Ce mode d'hébergement peut varier au niveau de sa formule d'hébergement (pouvant aller du bâtiment spécifique et autonome, aux petits groupes de logements dans l'habitat ordinaire), et de l'accompagnement qui peut laisser une part plus ou moins importante à l'autonomie.

Le foyer d'hébergement est souvent annexé à un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT).

Il n'est pas médicalisé. Les prestations médicales, en cas de besoin, sont réalisées par des médecins libéraux »

Les textes généraux

Les textes de référence :

- La convention de l'ONU relative aux droits des personnes en situation de handicap «**La Convention relative aux droits des personnes handicapées** est une convention internationale pour « promouvoir, protéger et assurer » la dignité, l'égalité devant la loi, les droits humains et les libertés fondamentales des personnes avec des handicaps en tous genres. L'objectif est la pleine jouissance des droits humains fondamentaux par les personnes handicapées et leur participation active à la vie politique, économique, sociale et culturelle.
la France, l'a ratifiée en 2010
- Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens, CPOM, entre l'Association des Papillons Blancs de Dunkerque et le Conseil Départemental.
- Le Schéma Départemental des Solidarités Humaines du Conseil Départemental du Nord.
- Les outils de la loi du 2 janvier 2002 notamment le règlement de fonctionnement de chacune des résidences, qui précise également les droits et devoirs des personnes y habitant.

Nous vivons une transition inclusive, elle s'inscrit en quelque sorte dans une période importante du mouvement socio-politique visant à améliorer les conditions de vie des personnes présentant une déficience intellectuelle, notamment sur le plan de l'habitat.

Nous nous inscrivons pleinement sur le fond et sur la forme dans ce que la Convention de l'ONU énonce et dont la France est signataire.

En termes d'accompagnement et d'hébergement, à ce jour et au regard de la nouvelle offre de service impulsée dans le Schéma départemental des solidarités humaines, nous sommes dans une dynamique inclusive empreinte de prise en considération de la parole de la personne, d'autodétermination et de valorisation des rôles sociaux.

Nous souhaitons envisager nos missions différemment dans cette perspective de société inclusive. Il s'agit pour les CHLD d'entrevoir notre accompagnement des personnes en situation de handicap sous le prisme de la personnalisation de l'intervention et la facilitation des logiques de parcours.

Dans le cadre de cette nouvelle offre de service, une nouvelle conception de l'accompagnement se dessine et se décline dans l'action sous deux orientations :

- Développer le pouvoir d'agir des personnes
- Rendre la société davantage inclusive

A partir de celles-ci, les CHLD ont décliné 8 axes qui sont développés dans les Fiches Actions :

- L'habitat inclusif
- Autodétermination et Valorisation des Rôles Sociaux
- Les réseaux et les partenaires
- Accessibilité et domotique
- Bienveillance
- Vieillesse et / ou Avancée en Age
- Santé, Accès aux soins et Prévention
- Vie affective et sexuelle

2.2. Les missions

Les missions identifiées aux CHLD relèvent de l'habitat et de l'accompagnement au sens large des personnes en situation de handicap sur le territoire des Flandres maritimes travaillant en ESAT ou en milieu ordinaire.

Pour les CHLD, il s'agit d'accompagner les personnes en situation de handicap à se procurer un habitat, cette notion d'habitat recouvre à la fois le logement en lui-même mais également l'environnement. Si les CHLD furent longtemps considérés comme étant la possibilité pour les personnes d'avoir un lieu d'habitation, de vie privée, l'évolution du secteur médico-social et les orientations de notre Projet Associatif Global nous permettent d'entrevoir la transformation de l'offre dans la considération des centres d'habitat comme des dispositifs tremplins permettant à tout un chacun d'acquérir des compétences et des habiletés quotidiennes, sociales... pour pouvoir vivre leur vie dans des contextes d'habitats inclusifs et une société inclusive.

Les différents pans de la vie autonome envisagés sous l'angle évaluatif et auto-évaluatif nous permettent de construire avec la personne en situation de handicap un projet constitué de besoins et de stratégies de compensation. C'est un élément essentiel pour amener une réponse adaptée à tous.

Les dispositifs des CHLD, qu'ils soient des foyers d'hébergement ou foyers logement sont des lieux ouverts où les personnes peuvent aller et venir librement. Les accompagnants sont présents auprès des personnes pour promouvoir et développer les compétences et habiletés

quotidiennes et sociales tout en garantissant le respect de leur choix et en veillant à leur bien-être.

Si les dispositifs sont un point de repère stable et durable lorsque les relations avec la famille, les parents, les amis se distendent ou disparaissent, l'accompagnement doit tendre à être une étape dans le parcours de vie de la personne.

Les différentes missions mises en œuvre par les CHLD se déclinent comme suit :

- **Mission d'habitat :**

Il s'agit pour les CHLD de proposer un habitat qui assure le bien-être et l'épanouissement nécessaire à la personne à savoir un logement mais aussi un environnement. Nous considérons cette notion d'environnement pour la personne comme un facilitateur de sa participation sociale dans les différents domaines de vie.

Aujourd'hui, il existe aux CHLD différents types d'habitat :

- Chambre individuelle dans une collectivité
- Chambre individuelle dans une petite communauté
- Appartement ou studio regroupé au sein d'un immeuble
- Appartements disséminés sur le territoire Dunkerquois

Les habitats peuvent s'envisager de façon individuelle, en couple ou en colocation. Ils sont tous implantés en milieu urbain.

Cette mission doit s'appliquer dans le cadre d'un projet personnalisé dans lequel les objectifs posés par la personne sont accompagnés par les professionnels de chaque dispositif

- **Mission d'accompagnement :**

Les personnes soutenues par les accompagnants peuvent travailler à temps plein ou à temps partiel, en ESAT, en Entreprise adaptée ou en milieu ordinaire voire être en cessation d'activité (retraite ou autre).

L'accompagnement consiste à promouvoir l'autodétermination et la valorisation des rôles sociaux afin de développer l'autonomie et l'indépendance de la personne dans tous ces états. Il promeut l'épanouissement et le bien-être dans la vie personnelle, affective et sexuelle, sociale, culturelle, sportive, de loisir, de la personne.

L'accompagnement consiste notamment à promouvoir la santé, l'accès aux soins et la prévention

Aussi, les domaines d'intervention sont vastes :

- Favoriser l'exercice de la citoyenneté
- Favoriser l'autonomie et développer l'indépendance
- Favoriser l'accès à l'environnement social, familial et professionnel
- Favoriser le bien être

L'activité d'accompagnement est essentiellement orientée vers l'extérieur et vise à favoriser le développement des liens sociaux pour éviter les situations d'isolement ou le sentiment de solitude subie.

- **Mission d'écoute et de Conseil :**

Il s'agit d'accompagner la personne, sur les différents domaines de sa vie et les actions qu'elle met en œuvre, de l'aider dans son expression, sa réflexion et sa prise de décision, au regard des conséquences pour sa vie future. Pour ce faire, les accompagnants créent, innovent et mettent à disposition des outils permettant aux personnes en situation de handicap de prendre des décisions éclairées et avisées.

Cette mission s'exerce dans les différents domaines de la vie des personnes : familial, affectif, sexuel, santé, social, culturel

Cette mission trouve son ancrage dans les principes de l'autodétermination et la valorisation des rôles sociaux, il s'agit bien de permettre à la personne elle-même et au regard des différentes pistes de réflexions et solutions de faire ses propres choix, éclairés et avisés.

Cela sous-tend que les accompagnants doivent s'employer à la pratique d'une démarche constructive pour permettre à la personne :

- De se penser en tant qu'être capable,
- Construire un espace de coopération entre les uns et les autres,
- Considérer l'impact des représentations et des pratiques à l'œuvre dans le travail d'accompagnement et l'élaboration des projets
- Relier le travail d'accompagnement à ses effets *capacitants* ou *invalidants* en termes d'emploi et d'affiliation sociale

L'approche constructive est une approche globale qualifiée de « philosophie d'action » parce qu'elle est une manière particulière d'aborder l'intervention et parce qu'elle s'intéresse à l'ensemble des facettes de la vie d'une personne en interaction avec son environnement.

C'est dans cette relation de réciprocité que la personne va s'impliquer, s'autodéterminer et se responsabiliser.

- **Mission de promotion à la transition inclusive, vers une société accueillante et bienveillante :**

Nous nous employons à entrevoir des stratégies, leviers, approches afin de soutenir et développer ce processus de transition inclusive. Pour ce faire, nous revendiquons dès que cela s'impose, le droit pour les personnes en situation de handicap au respect et à l'exercice de leurs droits dans tous les actes de la vie quotidienne et citoyenne.

Un autre pan s'inscrit dans le cadre de cette mission, il s'agit de la planification stratégique et opérationnelle de la transformation et/ou reconversion des modèles existants. En effet, nous nous attelons à transmettre une vision claire de ce que seront les CHLD de demain. Cette vision clarifie notamment la perception des personnes accueillies, la posture professionnelle et les compétences attendues, la mise en place d'actions de sensibilisation et prévention sur ce que signifie le terme « handicap » ainsi que des actions pédagogiques sur l'environnement de la personne en situation de handicap, la diversification des réponses afin de proposer des accompagnements au plus proches des besoins individuels.

- **Mission d'accompagnement à l'accès au sport, aux loisirs et à la culture :**

o Service Sport, Loisir, Culture (SLC) :

Le service promeut l'inclusion des personnes dans des manifestations et évènements sportifs (voir un match de foot, basket, hockey...), de loisirs et de culture fréquentés par tout public sur l'agglomération Dunkerquoise.

Il s'adresse à des personnes en situation de handicap accompagnées ou non par les CHLD.

Dans le cadre de ses missions, le service travaille sur des actions en lien aux préoccupations des personnes accompagnées :

- La familiarisation de l'outil informatique dans l'optique de réduire la fracture numérique
- Développer l'accès à internet pour le groupe « Autonome » afin de faciliter le recueil d'information notamment en ce qui concerne les sorties
- Développer le « savoir vivre ensemble »
- Travailler en partenariat avec les maisons de quartier
- Le Groupe Préparation à la Retraite (GPR) co-animé avec les ESAT, résidence Dewulf et CHLD
- L'inscription dans le projet européen be safe qui porte sur la sensibilisation et la prévention aux dangers du numérique

- La mutualisation des différentes activités au sein des CHLD a pour objet de proposer aux personnes vivant dans les résidences la pluralité des activités

A ce jour, les CHLD tentent de ne plus se substituer aux services existants dans le domaine de l'animation, les loisirs, la culture ou les événements sportifs. Nous participons le plus possible à ce que la personne accompagnée apprenne à s'inscrire et aller seule dans les instances de droit commun. Ce processus est long en termes d'apprentissages pour la personne et en termes pédagogiques pour la société. En effet, peu d'acteurs de la société ouvrent de fait leurs portes, dès lors que des personnes en situation de handicap intègrent les maisons de quartier ou autres clubs, c'est que le long travail d'explication, de réassurance, de présence, d'expertise, d'écoute... a porté ses fruits.

Nous maintenons des temps d'activités, de loisirs et d'accompagnements à des événements sportifs dès lors où nous constatons que sans notre présence la personne accompagnée en sera privée.

- L'accès au numérique et à la domotique

Les CHLD et SLC portent une attention particulière à la réduction de la fracture numérique. Cette dimension est un axe important pour que les personnes jouissent des services de droit commun. Le tout numérique, c'est demain, mais tous n'y sont pas préparés, 28% des personnes sont en marge du numérique. C'est pourquoi les professionnels se sont saisis de cette dimension pour en faire un axe majeur du projet d'établissement et s'investissent dans des projets locaux, nationaux voire transnationaux (besafe, cf. annexe) afin d'aller puiser toutes les ressources éducatives et pédagogiques nécessaires à destination des personnes accompagnées.

Par l'accès au numérique, la personne peut ainsi prendre rendez-vous chez le médecin par internet, consulter ses comptes (bancaires, Caf.....) etc.....

« Si les personnes ne savent pas se servir d'internet ou ne peuvent pas accéder à internet, force est de constater qu'elles sont privées, lésées, en marge voir dépossédées des propositions qu'offre l'évolution numérique »⁷.

« Le numérique est censé faciliter l'accès à l'information et répondre à l'évolution de la société, il participe également à la réduction des coûts mais il y a une fracture dans l'accès au numérique et vers les instances de droit commun ».⁸

Cette action lui rend une autonomie et indépendance qui participe à son inclusion.

En ce qui concerne la domotique, « *Ce sont des stratégies de compensation, de l'aide, de l'adaptation du matériel pour des personnes qui ont un handicap moteur, qui sont à mobilité*

⁷ Extrait du groupe de travail « Numérique et domotique »

⁸ idem

réduite. L'application sur le téléphone pour s'aider au niveau des alarmes à l'heure de la prise du médicaments, application pour la cuisine, la gestion budgétaire, pour les bus (adresse du début et de fin avec la géolocalisation), le téléphone peut aider aussi à se déplacer grâce au GPS et l'option piéton, visualiser l'endroit où l'on va grâce à Google Map afin d'avoir un visuel des bâtiments, il aide à se repérer, (nécessité d'avoir un smartphone), ce sont des nouvelles technologies qui doivent être utilisées à bon escient, cela a un intérêt pour plus d'autonomie ».⁹

Cet axe majeur est un axe que les CHLD ont choisi de développer dans son Projet d'Etablissement pour les cinq années à venir (cf. fiche projet)

2.3. Synthèse et projection à 5 ans :

L'accompagnement des personnes par les CHLD nécessite des ajustements. Les professionnels ne font plus « à la place de ». Ils amènent, par la qualité de leur accompagnement, la personne accompagnée à faire ses choix et à les réaliser.

Les partenariats avec les instances de droit commun sont amenés à se développer dans les années futures en vue de permettre aux personnes accompagnées de bénéficier des mêmes droits que tout un chacun dans la société.

⁹ idem

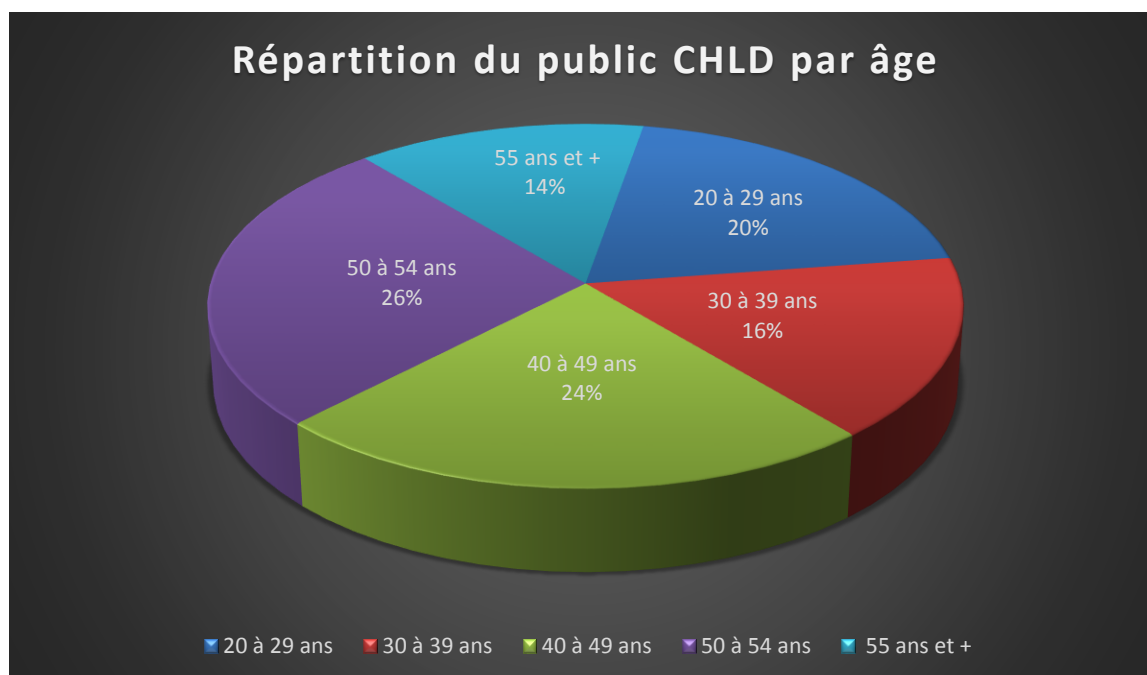
3. Les personnes accompagnées et leur entourage

3.1. L'analyse de la situation des personnes en situation de handicap

3.1.1. Analyse globale

La répartition par âge

Les personnes accompagnées par les CHLD se décomposent en catégories d'âge suivante :



L'âge moyen est de 44 ans. Pour autant, nous identifions que 40 % des personnes accompagnées ont plus de 50 ans. Cette projection nous permet d'aborder la problématique de l'avancée en âge des personnes vivant en foyer d'hébergement et en foyer logement.

Nous avons retenu cet axe dans nos orientations pour les 5 prochaines années dans le projet d'établissement. Cette caractéristique impacte les CHLD à plusieurs niveaux :

- La santé : davantage d'accompagnements médicaux
- Le travail : la cessation partielle ou complète de l'activité professionnelle nous amène à travailler avec la personne sur son « utilité sociale »,
- Le lien familial et social : les personnes n'ont parfois pas ou plus d'entourage. Nous constatons un sentiment de solitude subie et d'isolement. Il nous faut déployer avec la personne le tissu des réseaux pour rompre avec cet état de fait
- L'accessibilité : l'avancée en âge peut provoquer des pertes d'autonomie, c'est en réponse aux besoins et attentes de la personne que nous adaptons l'environnement et trouvons avec elle des stratégies de compensation

« Vieillir ça signifie être diminué, avoir des problèmes de santé, on le vit » Francis.

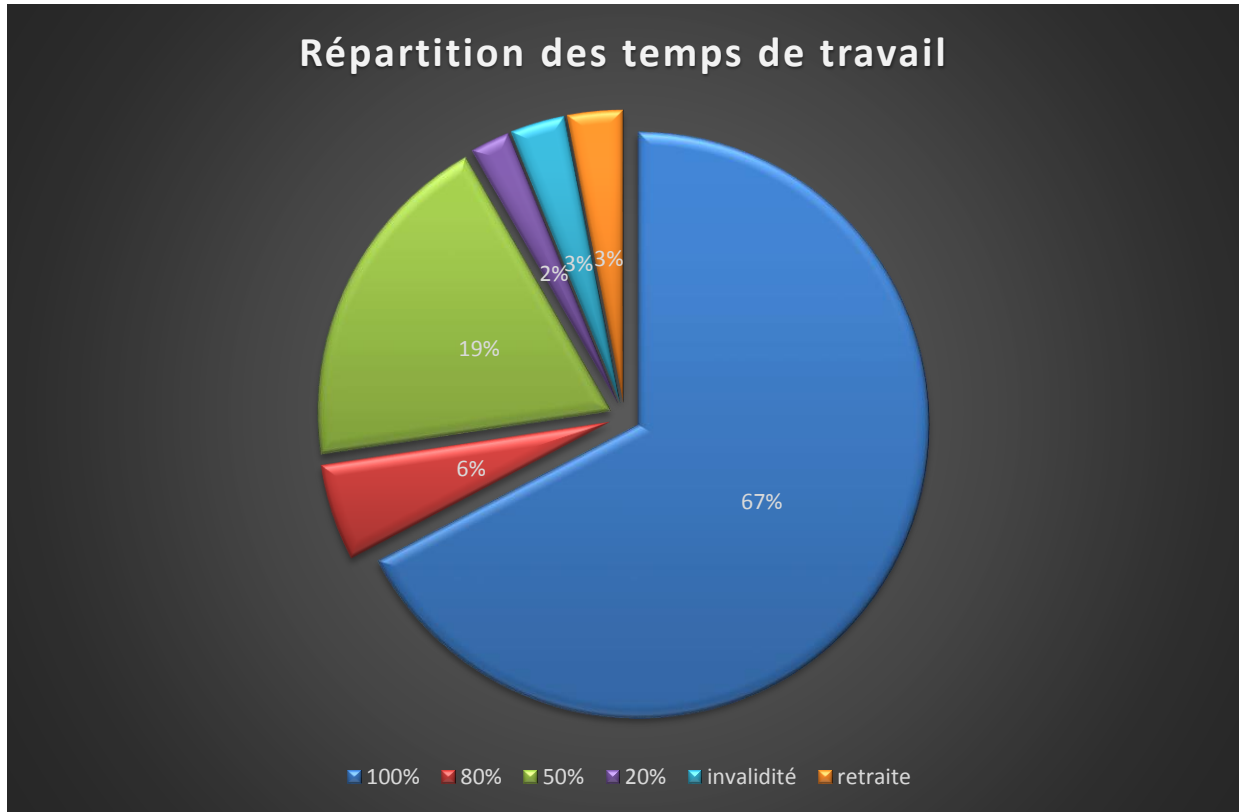
« C'est la retraite aussi, il faut la préparer sa retraite, c'est parfois difficile à envisager car la retraite est pas forcément liée au vieillissement et elle renvoie par moment à une rupture, ça renvoie à une perte d'utilité » André.

Ces témoignages de personnes accompagnées révèlent toute la complexité de l'avancée en âge.

Donc, pour les parents, les professionnels ainsi que les partenaires, il est essentiel d'anticiper cette « rupture » d'entre deux mondes, le travail et la retraite voire un changement de lieu résidentiel. Le travail partenarial avec l'environnement associatif est primordial. Les passerelles se tissent notamment avec le groupement Pass'âge dont la connaissance du territoire dans le secteur des personnes âgées est davantage développée mais aussi avec les maisons de quartiers qui s'ouvrent un peu plus tous les jours considérant la diversité comme une richesse.

Les temps de travail

Nous identifions que près de 25,4 % des personnes des CHLD ont choisi de réduire leur temps de travail. 3% des personnes accompagnées par les CHLD sont désormais en invalidité.



Comme nous l'évoquions précédemment, le corolaire de l'avancée en âge se traduit au travers d'une forte augmentation des travailleurs d'ESAT à temps partiels.

Cette donnée n'est pas sans incidence sur les accompagnements effectués et les missions premières des CHLD. En effet, les personnes ont des besoins différents auxquels l'organisation des foyers d'hébergement et logement ne répondent que partiellement. Il est donc impératif de repenser les organisations et de développer les partenariats avec les instances de droit commun pour y répondre.

Les besoins d'accompagnement repérés sont la santé, l'utilité sociale, l'accessibilité, le lien social, les loisirs, le maintien des compétences. Dans ce contexte, 7 à 14 places de Foyer d'hébergement sont transformées en foyer de vie pour mettre en place une organisation permettant de répondre aux besoins et attentes identifiés.

En ce qui concerne les personnes vivant dans les autres résidences, nous faisons le même constat qui n'a pas fait l'objet d'une anticipation jusqu'à ce jour et nous devons pour les années futures envisager des solutions dans la continuité des parcours des personnes. Nous

développons des liens avec les ESAT et la résidence DEWULF pour préparer en amont les personnes accompagnées à la cessation partielle et/ou complète de l'activité professionnelle

L'accompagnement santé

Si la compétence médicale ne relève pas du champ d'intervention des CHLD (pas de réalisation d'actes médicaux ou paramédicaux), le suivi et l'accompagnement des personnes dans ce domaine est important. Il est d'ailleurs à noter que 65,6 % des personnes accompagnées aux CHLD ont un traitement médical de longue durée et 72,2 % ont été accompagnées pour des rendez-vous médicaux par les professionnels.

Aux CHLD, les axes de la prévention (campagne de dépistage), de la santé (sensibilisation) et de l'accès aux soins (médecins généralistes et spécialistes) y sont travaillés.

Au cours des réunions de travail pour le projet d'établissement, nous avons eu des témoignages de personnes mettant en évidence leur difficulté à trouver des professionnels de santé ayant une connaissance du Handicap. Parfois, les mauvaises expériences vécues amènent les personnes en situation de handicap à éviter le milieu de la santé. Le risque réside alors dans le fait que la personne ne bénéficie pas des mêmes droits que tout citoyen et prend un risque pour sa santé.

Un travail considérable est à mener entre nos deux secteurs afin d'élaborer des passerelles de connaissances mutuelles mais aussi et surtout des outils et des modes de communication permettant au corps médical d'appliquer les mêmes droits et obligations pour tous et à tous les patients, en situation de handicap ou non.

L'Association des Papillons Blancs de Dunkerque, de par la signature de conventions entre les différents établissements de santé du territoire, promeut l'amélioration globale de la santé des personnes en situation de handicap et participe à faire évoluer les représentations sociales de la société à l'égard de la différence.

C'est un travail pédagogique de tous les jours de la part des professionnels, de l'entourage de la personne, des administrateurs à l'égard du corps médical dans sa globalité pour rendre la prévention, la santé et l'accès aux soins aux personnes en situation de handicap comme étant un droit citoyen.

Les besoins en santé notamment en lien avec l'avancée en âge nous amènent à entrevoir des accompagnements spécifiques tels qu'en fin de vie. Pour ce faire, nous avons des partenaires qui ont déjà eu l'occasion d'intervenir comme le Service de Soins Infirmiers A Domicile, SSIAD, ou encore, le cas échéant l'Hospitalisation A Domicile, HAD.

Des formations pour les professionnels des dispositifs ont également débutées dans cette perspective.

Répartition des personnes accompagnées avec troubles de l'efficiace intellectuelle avec ou sans troubles associés et troubles psychiques

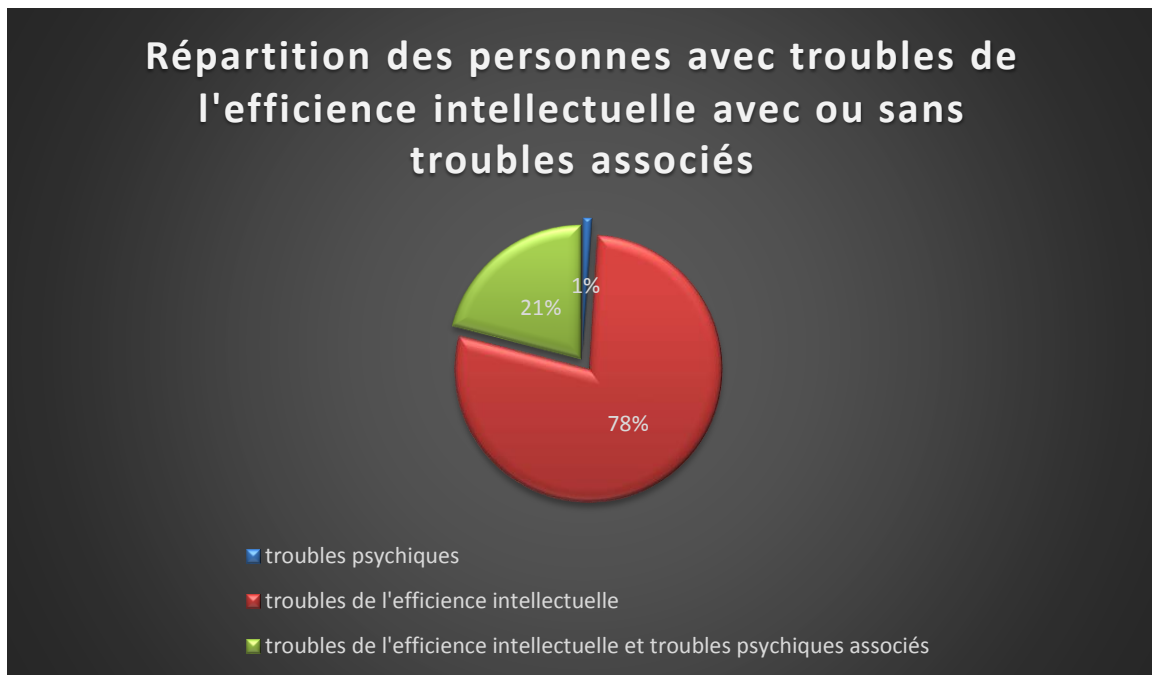
Nous avons tenu à présenter le taux de personnes ayant des troubles de l'efficiace intellectuelle avec ou sans troubles associés qui au-delà d'un accompagnement basé sur la relation d'aide, nécessite une adaptation permanente à la singularité des individus et en fonction des contextes environnementaux.

78 % des personnes présentent des troubles de l'efficiace intellectuelle et des comportements adaptatifs

1% présente des troubles psychiques sans troubles de l'efficiace intellectuelle

Et 21 % présentent des troubles psychiques associés à l'efficiace intellectuelle

Pour ce faire, nous avons sollicité les psychologues¹⁰.



Pour amener des interventions de qualité selon les besoins et les attentes des personnes, la formation tout comme la communication sont essentielles.

- Les équipes à l'accompagnement des personnes avec troubles psychiques sont formées et accompagnées dans le cadre de groupes d'échanges et d'analyse de pratiques professionnelles
- Nous envisageons de former les professionnels et l'entourage des personnes aux habiletés sociales

¹⁰ Tableau récapitulatif en annexe

- La sensibilisation de l'environnement des personnes en situation de handicap est essentielle. Nous l'envisageons en élaborant des partenariats avec les instances de droit commun dans une approche pédagogique et positive.
- Développer les réseaux et les partenaires du territoire notamment en santé mentale
- Elaborer des passerelles entre les équipes de la santé mentale et les professionnels du secteur afin de garantir une cohérence dans l'accompagnement de la personne
- Encourager l'approche constructive et positive des personnes accompagnées par les professionnels et leur entourage

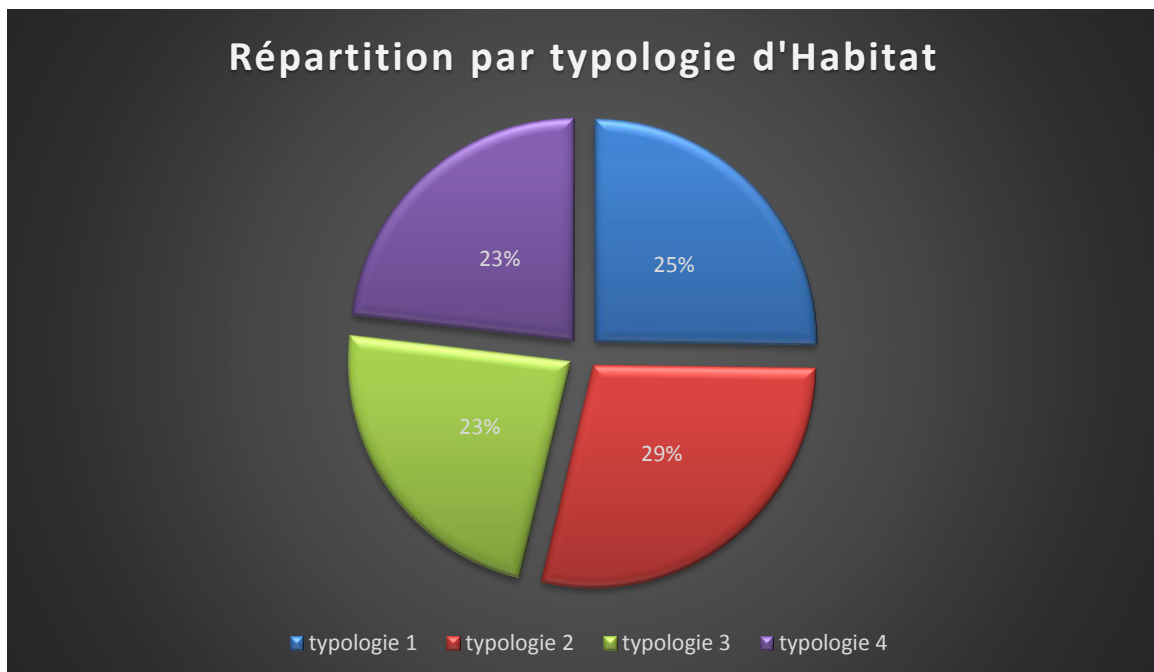
L'étude des besoins des personnes selon cette répartition s'est réalisée à partir des constats de terrain :

- Besoins de soutien, d'écoute, de valorisation, de réassurance, de guidance.
- Besoins d'accompagnements dans les actes de la vie quotidienne (gestion d'un budget, élaboration d'un menu, cuisine, courses, ménage.....)
- Besoins d'accompagnements dans la dimension relationnelle (gestion des relations amicales, amoureuses, gestion dans les relations conflictuelles...)
- Besoins d'accompagnements dans la gestion administrative quotidienne (paiement de factures, consultations des comptes bancaires, CAF, CPAM.....)
- Besoins d'accompagnements dans les parcours de soin (rendez-vous médicaux, renouvellement de traitement, suivi de santé plus spécifiques chez des spécialistes par exemple le psychiatre, gynécologue, obstétricien)
- Besoins de stratégies de compensation telles que des outils de rappel sur la prise du médicament, des applications et logiciels dans les actes de la vie quotidienne (prendre le bus avec l'application DK bus.....)

La répartition par typologie d'habitat

L'offre d'habitat aujourd'hui, se décline selon 4 typologies :

- **Typologie 1** : La mise à disposition d'une chambre dans un lieu de vie collectif ou communautaire
- **Typologie 2** : La mise à disposition d'un logement individuel au sein d'un établissement avec un lieu collectif
- **Typologie 3** : La mise à disposition d'un logement individuel au sein d'un ensemble de logements individuels avec la présence d'une équipe de professionnels de proximité
- **Typologie 4** : Un logement individuel avec des interventions professionnelles ponctuelles



Ces différentes typologies s'associent à l'émergence de la nouvelle offre de service et d'accompagnement dans une dynamique de transition inclusive.

« Mon habitat inclusif c'est d'avoir un peu de liberté mais en étant accompagné parce que je peux pas vivre tout seul » Denis.

« Pour moi, l'habitat inclusif c'est un appartement en ville, je suis content, j'ai dormi dans le canapé, c'est la liberté de faire ce que l'on veut » Miguel.

« Vivre en collectivité c'est parfois difficile avec les autres, on les voit tout le temps, au travail, quand on rentre, là je suis plus tranquille parce que, quand on voit les mêmes têtes tout le temps, ça crée des tensions, je suis contente d'être autonome » Priscillia.

« La tranquillité, j'ai ma maison, je ne suis plus avec les autres et mes voisins sont très gentils, un environnement accueillant est très important, il faut qu'il soit sécurisant et qu'on se sente en sécurité. Je fais des activités, je vais à la piscine, à la zumba, et les hommes, ils vont à la pêche, ils jardinent, ils vont à la pétanque » Justine.

« Avant je vivais chez mes parents, pas dans les foyers, il a fallu que je me débrouille, je suis allé après à TAMBOISE et à la MARELLE maintenant. C'était dur car j'ai dû apprendre pas mal de choses, c'est important pour moi d'avoir mon chez moi mais au début c'était dur, c'est important pour être libre, être indépendant » André.

« Nous on va partout, on se promène, le collectif c'est difficile, moi j'ai fait TAMBOISE, DIAPASON et maintenant j'ai mon propre appartement » Frédéric.

« Être autonome c'est un parcours de vie » Valentin.

A la lecture de ces témoignages, nous pouvons noter l'importance pour les personnes accompagnées de pouvoir jouir de leur tranquillité chez eux.

On peut noter également que le parcours de vie comme évoqué par Valentin constitue aujourd'hui un virage dans les modes d'accompagnement et dans la conception et représentation sociale de la personne en situation de handicap.

La transition inclusive, sous le prisme de l'habitat, permet à chacun d'envisager un chez soi, être heureux dans son logement, dans son quartier, c'est se sentir bien et épanoui là où on est, vivre indépendant.

En effet, l'offre d'habitat inclusif peut désigner un bâtiment collectif entièrement dédié à des personnes en situation de handicap avec un accompagnement de proximité ou bien des logements regroupés sur un même site soit de manière contiguë, soit dans un périmètre restreint. Elle peut également viser une maison ou un appartement permettant la cohabitation entre les personnes. Il s'agit d'habitats se situant hors de la législation relative aux établissements et services-sociaux et médicosociaux, le plus souvent construits dans le cadre de partenariats impliquant des bailleurs sociaux, des collectivités, des associations, des représentants de la société civile et les personnes elles-mêmes.

Solidarité collective et autonomie de décision caractérisent ainsi ces nouvelles formes d'habitat. Une multitude de formules émerge pour tenter d'appréhender la diversité de cette offre elle-même émergente : habitat regroupé autogéré, habitat participatif, habitat coopératif, habitat solidaire, etc. Bien que très diverses dans leurs dénominations et modalités, ces différentes formes d'habitat inclusif ont trois caractéristiques communes :

- 1° L'habitat inclusif repose sur une organisation qui fait du lieu d'habitation de la personne en situation de handicap son logement personnel, son « chez soi »,

- 2° L'habitat inclusif conjugue, pour la personne en situation de handicap, la réponse à son besoin de logement et la réponse à ses besoins d'aide, d'accompagnement et, le cas échéant, de ce qu'il est convenu d'appeler la « sécurité »,
- 3° L'habitat inclusif vise toujours, en prenant en général appui sur la vie organisée à plusieurs, une insertion active dans le voisinage, la vie de quartier, l'environnement de proximité.¹¹

Cette dynamique inclusive participe à ce que les personnes soient mises au-devant de la scène, elles peuvent s'affirmer beaucoup plus, elles ont l'opportunité de le faire et par conséquent faire des choix.

C'est un virage, un changement de cap dans nos conceptions de professionnels d'être et de faire, rendre les personnes accompagnées autodéterminées et valoriser leurs rôles sociaux sont désormais nos leitmotivs en qualité de professionnels de l'accompagnement.

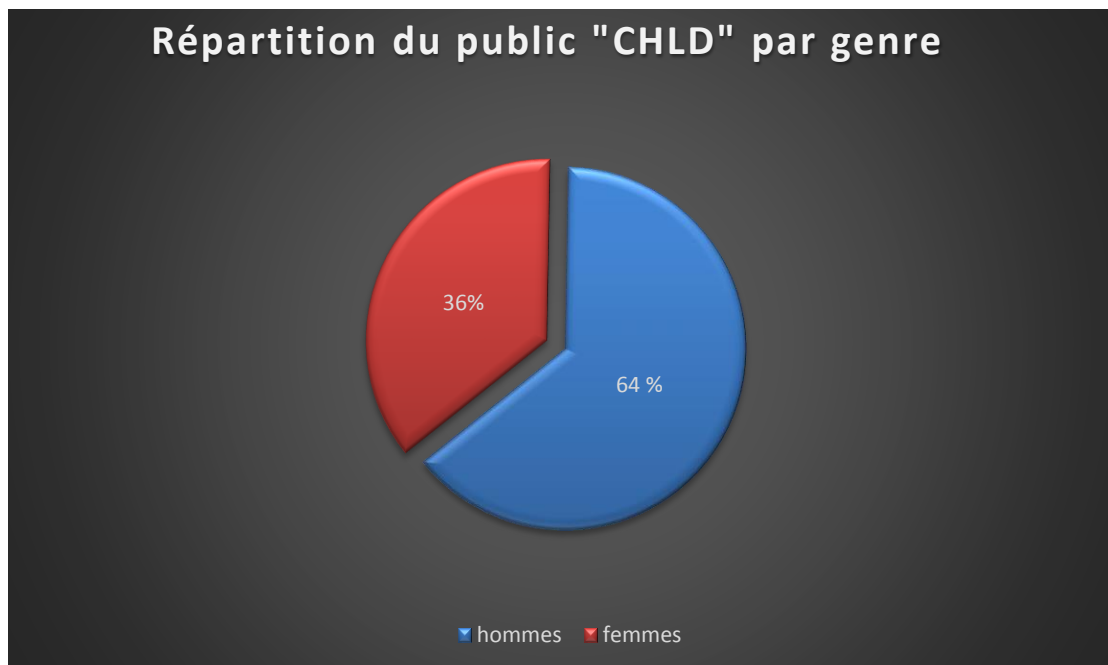
Même si certaines personnes en situation de handicap ont fait le choix de vivre en institution afin de pourvoir à leurs besoins fondamentaux, elles sont pour autant dans une dynamique d'inclusion. En effet, les démarches d'ouverture sur la cité et le travail mené pour concilier intimité et collectivité permettent à chaque personne accueillie en établissement d'avoir son chez soi et sa liberté d'aller et venir.

Les professionnels se perçoivent à ce jour davantage comme des professionnels de soutien, un support, pour promouvoir l'autonomie et l'indépendance des personnes en situation de handicap, cette posture s'avère réconfortante et rassurante car chaque individu a des capacités différentes qui sont fonctions des environnements dans lesquels la personne évolue.

¹¹ DEMARCHE NATIONALE EN FAVEUR DE L'HABITAT INCLUSIF POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La répartition par genre

La répartition par genre montre un déséquilibre entre le nombre d'hommes et de femmes accompagnées. Le respect de la mixité dans les établissements est une donnée importante à prendre en considération dans l'accompagnement effectué par les professionnels.



Nous constatons un tiers de femmes contre deux tiers d'hommes. On développe un travail autour de la vie affective et sexuelle des personnes accompagnées mais aussi le respect entre les individus, l'estime de soi, la famille et la parentalité.

La démarche « VAS » met en œuvre le concept d'autodétermination et d'image de soi, elle constitue un outil de travail de l'autodétermination à travers la régulation des émotions, la compréhension des émotions de l'autre.

Ces relations affectives sont en lien avec les besoins de chacun et sont reconnus comme des besoins fondamentaux constitutifs du bien-être de la personne.

Le travail mené par les CHLD autour de cette thématique s'inscrit sur plusieurs années. Aujourd'hui, c'est la notion de parentalité qui est un des enjeux dans notre accompagnement.

Nous avons eu l'opportunité d'accompagner à trois reprises des histoires de vie et de couples en lien avec les instances de droits communs autour de la parentalité des personnes en situation de handicap.

Notre travail consiste à accompagner les acteurs du droit commun à percevoir les compétences expérientielles des personnes en situation de handicap dont le projet de parentalité se concrétise.

3.1.2. Les besoins des personnes

Lors des réunions thématiques de travail réalisées dans le cadre de l'écriture du Projet d'Etablissement avec les 4 P, les différentes questions ou souhaits qui ont été précisés par les groupes sont les suivants :

- La retraite : comment ça va se passer ?
- Etre accompagné pour trouver un logement, pour déménager.
- Nous aider à organiser les vacances.
- Aider avec l'argent (faire un cahier de compte) retirer de l'argent et gérer un budget.
- Besoin d'aide pour les papiers administratifs.
- Aide pour les courses, la vêtue.
- Aide pour exprimer et construire son projet de vie.
- Accompagnement pour faire de « bons » choix.
- Aide pour la santé mais aussi l'hygiène, la prise de médicaments.
- Aide pour préparer nos vêtements le matin.
- Accompagnement pour accueillir les enfants. Pour aider à préparer les mariages.
- Souhait de rencontrer quelqu'un, de ne pas rester seul(e)
- Ne plus être stigmatisé, en commençant par retirer les logos des véhicules.
- Rencontrer les personnes des autres résidences et partager des activités (sorties, loisirs, etc..)
- Pouvoir se rendre partout et être compris
- Etre libre, entendu, respecter
- Etre indépendant, autonome
- Etre accompagné dans le quotidien

La diversité des souhaits et besoins exprimés par les personnes en terme d'accompagnement est très large et reflète l'étendue du panel de la nouvelle offre proposée par les CHLD. Cette diversité requiert une adaptation constante de la part des professionnels des différents dispositifs dans l'optique d'apporter une réponse individualisée à chaque personne.

Cette réponse individualisée est facilitée par le dossier unique via IMAGO, logiciel dans lequel est capitalisé l'ensemble des données de chacun. Il est consultable par la personne dès que cette dernière en fait la demande. Ses données sont soumises à la confidentialité. C'est un recueil d'informations à partir duquel le Projet personnalisé est co-construit avec la personne accompagnée et ce afin de promouvoir sa participation la plus active possible.

Ce projet Personnalisé se décline en trois fiches qui sont remises à la personne :

- La fiche « Mon Portrait »
- La fiche « Mon Projet »
- La fiche « évaluation des objectifs »

Ce temps s'articule entre la personne concernée, le référent du projet de la personne, la psychologue, le représentant légal, la famille, et tout autre membre que la personne souhaite voir participer à ce temps. Il est évident que si la personne concernée ne souhaite pas que des personnes assistent à son PP, nous respectons sa position.

Nous tentons, le plus possible, à ce que la personne s'exprime, se positionne et fasse des choix qui la concerne directement.

Pour ce faire, des instances d'expression sont mises en place.

3.2. Participation et expression de la personne accompagnée

Les CHLD favorisent l'expression des personnes, dans une dynamique collective, par l'existence et l'animation de différents groupes de parole :

- **Le Conseil de la Vie Sociale :**

Le Conseil de la Vie Sociale (CVS) des CHLD est une instance destinée à impliquer les personnes en situations de handicap dans la gestion des dispositifs.

Chaque résidence des CHLD est représentée par deux personnes accompagnées, un titulaire et un suppléant, qui sont élues par les habitants de leurs résidences.

Le Président du CVS est une personne accompagnée qui est élue par les titulaires et suppléants par et parmi les membres représentant les personnes accompagnées.

Le CVS est composé :

- D'un Président
- Des représentants des personnes accompagnées
- Des représentants des familles
- Des représentant des responsables légaux
- Un représentant d'organismes tutélaire
- L'administrateur référent des CHLD

Le CVS donne un avis sur le fonctionnement, les règlements de fonctionnement des résidences, l'organisation et la vie quotidienne, les différentes activités, l'animation socioculturelle, les budgets et les nouveaux projets.

Il peut également intervenir sur différentes thématiques en lien avec l'évolution des services et prestations, les travaux et les modifications de structures.

- **Les réunions d'expression des personnes :**

Des « réunions d'expression et de communication des personnes » permettent à chacun d'échanger et de donner leurs avis sur le fonctionnement, l'animation et la vie au quotidien (respect des règles...) sur les lieux de résidence

- **Les réunions des personnes accompagnées et des familles :**

La « réunion des familles » se déroule une fois par an, elle permet de rassembler les personnes accompagnées, leurs familles, les professionnels, les organisations tutélaires autour d'une transmission d'information ou d'échange sur une thématique spécifique.

Elle permet de prendre en considération les interrogations des participants et d'apporter des éclairages sur les orientations prises.

- **Les temps d'échange individuel entre les personnes et les accompagnants des différents corps de métier :**

Certains temps d'échange entre la personne accompagnée et des professionnels sont soit formels soit informels.

Les temps de rencontre avec les psychologues sont prévus, tout comme avec la direction et les membres de l'équipe éducative (réfèrent du projet de la personne ou non d'ailleurs)

Les temps dédiés à la coconstruction du PP sont également formalisés.

Par contre, nous entretenons cette spontanéité qui participe à recueillir des éléments complémentaires pour améliorer la qualité de l'accompagnement.

- **Les commissions menus pour les personnes accueillies au foyer du COMTE JEAN et à la résidence des Maisons**

Durant ces commissions, les personnes peuvent s'exprimer sur leurs souhaits alimentaires, solliciter des repas à thèmes, des animations. Cette instance a pour but d'améliorer la qualité de la prestation « restauration » dans les dispositifs où il demeure encore cette fonction.

- Les groupes d'expression autour de l'estime de soi

Les professionnels ont remarqué que les personnes que nous accompagnons hésitaient à aller vers les autres, à s'ouvrir sur l'extérieur, à demander de l'aide. Ils ont également constaté qu'elles se dévalorisaient ou ne se sentaient pas capables dès lors qu'elles rencontraient une situation nouvelle. Pour accompagner ces besoins d'estime de soi et de confiance en soi, les professionnels ont mis en place ces groupes d'expression qui s'adressent à toutes personnes accompagnées par les CHLD.

L'estime de soi mise sur le plaisir de s'occuper de soi. Aujourd'hui, Il est aisé de « s'oublier » dans des sociétés qui mettent en avant une standardisation des valeurs communes. Cependant, nous oublions que chaque personne possède sa singularité Il est question de mettre en valeur l'individu par la parole, l'échange et la valorisation de ses actions.

Lorsqu'elle est confrontée au regard de l'autre, La personne peut perdre confiance en elle en ne sachant pas exploiter ses propres qualités.

L'objectif principal de cette activité est de favoriser la prise de conscience personnelle des participants en mettant en avant leurs qualités par le biais du regard de l'autre. Dans la mise en place de cet atelier, Il est important de mettre en avant la notion de respect de la différence et l'échange.

Dans les échanges entre participants, il faut être vigilant sur plusieurs comportements pouvant nuire au développement de l'estime de soi de chacun. L'utilisation de la comparaison et de la compétition entre les personnes, le jugement négatif, les étiquettes péjoratives, dénigrer et dévaloriser, la culpabilité. Nous pouvons alors renforcer cette confiance en positivant nos propres actions, encourager, féliciter, reconnaître et souligner les forces/les aspects positifs de la personne face à nous.

Objectifs de l'atelier :

- Optimiser l'instant présent par l'échange avec les autres participants.
- Favoriser l'entraide en groupe pour développer le potentiel relationnel de chacun.
- Mettre en avant la personne en l'aidant à découvrir le ressort positif qu'elle possède en elle.
- Aider l'individu à trouver / retrouver sa place sociale en valorisant ce qu'il est et non ce qu'il devrait être. ¹²

¹² Projet de l'atelier écrit et mené par Mr Valentin Jonathan, professionnel intervenant auprès des personnes vivant à la résidence MARENGO

3.3. Evolutions possible des personnes

Nous reprendrons les différents axes de travail qui émanent des groupes de travail réalisés dans le cadre de la démarche d'écriture du Projet d'Etablissement, les fiches projets seront positionnées en annexe du Projet d'Etablissement, elles sont en lien aux points énoncés ci-dessus.

- L'habitat inclusif :
 - Permettre aux personnes de vivre des expériences réussies dans le domaine de l'autonomie et l'indépendance par l'habitat.
 - Développer la pairaidance entre les personnes accompagnées
 - Développer l'accès des personnes accompagnées aux dispositifs de droit commun
 - Promotion d'une société bienveillante et accueillante

- L'autodétermination et la valorisation des rôles sociaux :
 - Soutien à l'accompagnement par la création d'une boîte à outils
 - Permettre aux personnes accompagnées, aux familles et aux partenaires de se former à l'autodétermination et la Valorisation des rôles sociaux, L'autodétermination ou «le POUVOIR de réussir »
 - Groupes de parole, d'échange et analyse des pratiques réunissant parents, professionnels, personnes accompagnées et partenaires.

- Le vieillissement / l'avancée en âge
Comme nous avons pu le constater, près de 40% des personnes accompagnées sont âgées de plus de 50 ans. La question de l'avancée en âge, de l'évolution des besoins et de l'accompagnement à la retraite est à prendre en compte dans l'accompagnement des parcours.
 - Une transformation de 7 à 14 places de foyer d'hébergement en foyer de vie au Comte Jean permettra de répondre aux besoins spécifiques des personnes accueillies dans ces dispositifs et venant d'autres établissements et services de l'Association également.
 - Le groupe de préparation à la retraite afin de pouvoir être dans l'anticipation et l'information des personnes se rapprochant de la cessation d'activité. Ce groupe est animé par un professionnel de la résidence DEWULF et un professionnel du service SLC.
 - Développer les liens et mutualiser les propositions en termes d'actions entre le GCMS Pass'âge et les CHLD afin d'apporter une pluralité de réponses aux personnes accompagnées.

- Vie Affective et Sexuelle

- Mettre en œuvre un dispositif d'accompagnement à la parentalité pour les personnes qui le souhaitent
 - Mobiliser les « pairs-émulateurs » dans le cadre de la démarche VAS
 - Accompagner de manière individuelle et collective les personnes et les couples dans leur VAS afin de faciliter l'autodétermination
- Santé, accès aux soins et prévention
 - Conforter les outils de communication afin de faciliter la communication des informations attendant à la santé de la personne entre les soignants et les soignés dans le cadre du droit commun
 - Développer les outils et supports pour une meilleure compréhension et responsabilisation du parcours de soin des personnes accompagnées
- Accessibilité au numérique et à la domotique
 - Développer une connaissance du numérique pour l'ensemble des parties prenantes des CHLD et l'envisager comme une ressource pour les personnes accompagnées
 - Développer l'utilisation d'outils numériques favorisant l'autonomie et l'indépendance des personnes accompagnées
 - Donner plus de chances et d'accessibilité aux droits des personnes accompagnées par le numérique
- La bientraitance
 - Promouvoir la bientraitance pour plus de respect de la différence
 - Promouvoir la bientraitance chez les acteurs de droit commun pour lutter contre les préjugés
 - Promouvoir la bientraitance pour plus d'entraide et de solidarité
- Réseaux et Partenariats
 - Créer une instance permettant de réunir l'ensemble des partenaires du territoire pour une meilleure interaction au profit de la personne en situation de handicap
 - Développer, favoriser le partenariat entre les différentes structures et dispositifs des CHLD/ASSOCIATION
 - Immersion et découverte des dispositifs
 - Personnes s'essayant à un dispositif présenteraient leurs expériences, les organisations et fonctionnements aux autres personnes accompagnées des CHLD
 - IMAGO : onglet partenariat
 - Promouvoir les outils en Facile A Lire et à Comprendre pour les personnes en situation de handicap dans les instances de droits communs et les organisations publiques (livret d'accueil)

- Accompagner les équipes de professionnels dans le changement de posture dans leurs pratiques

3.4. Place de l'environnement relationnel des personnes accompagnées (parents, familles, entourage...)

Même si les CHLD accompagnent des personnes adultes, nous encourageons les liens familiaux partant du principe que la famille est un acteur clé dans l'histoire de vie d'une personne. Pour autant, nous maintenons une attention particulière aux différentes histoires personnelles et prenons en considération en premier lieu la parole de la personne accompagnée. C'est la personne qui nous indique si elle souhaite maintenir et développer ce lien voire la présence de leur famille dans sa vie personnelle.

Toute personne accompagnée par les CHLD peut recevoir, inviter sa famille et ses amis dans son lieu de résidence.

Un comité de parents existe au sein des CHLD, il se réunit, peut proposer des événements facilitants la rencontre entre l'ensemble des familles des personnes accompagnées par les CHLD et leurs proches. Il est l'interface entre les parents et les CHLD, il peut se faire le porte-parole de questionnements divers de la part des autres parents en lien à l'émergence de nouvelles organisations ou offres de services.

3.5. Synthèse et projection à 5 ans :

Nous percevons une évolution dans les attentes et les besoins des personnes accompagnées par les CHLD, avec une volonté réelle de prendre en main leur parcours de vie et être considérés comme citoyen. La qualité de l'accompagnement s'évalue par la satisfaction des besoins et des attentes des personnes.

L'ensemble des axes stratégiques développés à 5 ans via les fiches actions contribuent à développer l'offre de services des CHLD pour personnaliser l'accompagnement souhaité par les personnes.

4. La nature de l'offre de service et son organisation

4.1. La nature de l'offre de service

Les Centres d'Habitat du Littoral Dunkerquois apportent une réponse adaptée et évolutive en matière d'habitat au service des personnes adultes en situation de handicap.

L'habitat, à savoir, le logement mais aussi l'environnement, a pour vocation de rendre à la personne en situation de handicap sa pleine et entière dimension de citoyen dans la société. Dans ce cadre, les professionnels, accompagnants œuvrent à rendre la société davantage inclusive et accompagnent les personnes à s'autodéterminer.

Pour se faire, les CHLD sont composés de professionnels de différents corps de métiers afin de mener un accompagnement transdisciplinaire, et ce pour soutenir au mieux les besoins et les attentes de la personne accompagnée.

L'accompagnement est réalisé par des animateurs de première et seconde catégories, des accompagnants éducatif et social (nouvelle appellation des aides médico-psychologique), des maîtresses de maison ainsi que des surveillants de nuit (foyer d'hébergement du Comte Jean). Cet accompagnement est enrichi par l'évaluation et le soutien psychologique des deux psychologues intervenant sur les différents dispositifs et/ou au domicile des personnes elles-mêmes.

La logistique est relative aux prestations hôtelières : cuisiniers, agents de service intérieur, agents d'entretien et de maintenance.

Les fonctions administrative et comptable sont mises en œuvre par l'ensemble des secrétaires et la comptable de l'établissement.

L'équipe de direction assure la coordination, le pilotage et l'arbitrage dans l'organisation globale des CHLD. Elle se compose d'une directrice et de quatre chefs de service.

L'ensemble de ces professionnels s'impliquent directement ou indirectement au bon fonctionnement des dispositifs suivants :

Les **sept dispositifs** sont situés sur le territoire dunkerquois en milieu urbain :

- Le foyer d'hébergement « **le Bosquet** » est sur la commune de Dunkerque/Petite-Synthe. Il a été agréé pour l'accueil de 32 personnes en mixité. Depuis 2016, la volonté associative et le mouvement de la transition inclusive ont participé à rendre ce type d'hébergement davantage inclusif en le transformant en trois autres formes d'habitat mieux inclus dans la cité. La signature d'une convention entre le bailleur social Flandres Opale Habitat et l'Association des Papillons Blancs de Dunkerque a formalisé le partenariat et a permis de développer ce projet d'habitat inclusif. Nous avons sélectionné trois résidences dont

l'environnement est propice au développement social en faveur de tous et au bien-être de chacun.

- La résidence **MARENGO** est située en plein cœur de Dunkerque dans laquelle entre 10 et 12 appartements seront loués pour les personnes en situation de handicap. Nous sommes agréés pour accompagner 11 personnes en mixité.

L'accompagnement se centre principalement sur les besoins, attentes et capacités de la personne. Les professionnels interviennent majoritairement au domicile du locataire mais il peut s'envisager à l'extérieur également dès lors qu'il s'agit de répondre à un besoin ou une attente ou de faire émerger une demande particulière.

Les axes de travail entre la personne et l'accompagnant sont :

- La vie quotidienne et domestique
- La partie administrative et budgétaire (notamment les accompagnements dans les instances de droit commun)
- L'ouverture sur l'extérieur
- La communication, la parole, la discussion
- La VAS

Nous avons pu noter que depuis l'emménagement des locataires, la dynamique collective s'accroît et se traduit par une bienveillance réciproque, le respect de l'intimité et la pairaidance.

- Les résidences **Racine** et **Bergson** sont situées également en plein cœur de Dunkerque en proximité du Kursaal. A l'identique du dispositif précédent, nous sommes agréés pour accompagner 11 personnes. A ce jour, 4 appartements sont occupés par des couples qui vivaient précédemment dans les résidences TAMBOISE, Balancine. Ce dispositif leur a permis de trouver leur « chez soi ». L'accompagnement est réalisé par l'équipe de professionnels qui intervient également sur la résidence Nicolas BARRE
Les principes de l'accompagnement sont donc les mêmes que sur la résidence Nicolas BARRE.

- La résidence « **Nicolas Barré** » est agréée pour l'accueil de 8 personnes. Elle propose des studios permettant aux personnes de conforter leurs habiletés sociales et domestiques et de développer leurs compétences. Les professionnels accompagnent également et encouragent les personnes à créer du lien social en profitant des activités que les instances de droit commun proposent (maison de quartier, club sportif...).

Depuis la dynamique de transition inclusive engagée, le dispositif accompagne à ce jour 24 personnes au total en incluant l'agrément du dispositif précédent.

Pour promouvoir une dynamique collective, les professionnels encouragent les rencontres entre les locataires des résidences Nicolas Barré, Bergson, Racine et alentours. Pour ce faire et en partenariat avec la maison de quartier des Glacis, une fois par trimestre au minimum, l'ensemble des locataires se réunissent afin de discuter de sujets tels que le vivre ensemble ou la citoyenneté ou encore le respect entre locataires.

- La « **Balancine** » agréé pour 12 personnes, offre un champ d'accompagnements très large allant d'une aide quotidienne conséquente à une autonomie quasi complète. L'organisation quotidienne, l'aménagement architectural et son implantation favorisent d'une part l'apprentissage d'habiletés sociales et quotidiennes et d'autre part une participation à des activités collectives et/ou à des sorties culturelles.
- La résidence « **Le Clos du Chapeau Rouge** » située sur la commune de Tétéghem est le troisième dispositif qui fait suite à la restructuration du BOSQUET. Il s'agit d'un ensemble immobilier au cœur d'une reconfiguration architecturale sur cette commune. On y trouve deux immeubles de 6 appartements chacun. 12 appartements pourront être mis en location pour les personnes en situation de handicap accompagnées par les CHLD. La proximité d'avec l'ESAT de Tétéghem a participé à ce que les personnes qui y travaillent fassent un choix de proximité entre le lieu de vie et de travail, principe pour ces personnes d'une qualité de vie. L'aménagement des locaux ainsi que la proximité de l'équipe d'accompagnants permettront de développer les habiletés sociales et domestiques des locataires mais également de développer les compétences des personnes. La volonté de faire émerger la participation citoyenne des personnes se traduira par un travail de sensibilisation et en réseau auprès des instances de droit commun existantes sur la commune de Tétéghem et ses environs. Nous souhaitons également générer une dynamique collective au sein de cette résidence afin de promouvoir la solidarité collective entre locataires.
- Le Foyer d'hébergement du « **Comte Jean** » se situe également sur la commune de Dunkerque/Petite-Synthe. Il est agréé pour l'accueil de 29 personnes en mixité. Il a pour vocation d'accueillir des personnes ayant vécu une période assez longue au domicile familial et aspirant à une prise progressive d'indépendance et d'autonomie. Il s'agit parfois de répondre à la problématique du vieillissement des parents et à leur besoin de trouver un relais rassurant dans l'accompagnement de leur enfant. L'équipe globale de professionnels apporte une attention particulière aux actions susceptibles d'accroître ou de maintenir le confort, la sécurité et le bien-être physique des personnes accueillies. Au regard des évolutions des besoins des personnes et de l'avancée en âge, le Comte Jean a fait le choix de transformer de 7 à 14 places de foyer d'hébergement en foyer de vie, notamment pour des personnes en cessation d'activité avec l'orientation requise.

Cette configuration demande une transformation des modes d'accompagnements, il est nécessaire de concilier les rythmes de vie différents entre les personnes en activité professionnelle et ceux pour qui les journées sont rythmées différemment par des activités diverses à l'interne et/ou à l'externe. L'idée étant de pouvoir apporter une réponse adaptée à tous dans une dimension collective alliant respect de l'intimité, convivialité et bienveillance.

- **Les « Maisons »** : cette résidence est située à proximité du Comte Jean. Elle est agréée pour l'accueil de 8 personnes en mixité. L'accompagnement de ce dispositif est axé sur une approche communautaire où chaque « personne » participe activement à l'organisation de la vie quotidienne (confection des repas, prise en charge de l'entretien de son espace personnel, entretien de son linge ...) à la vie culturelle (sorties, spectacles, théâtre et musique...) et aussi à l'accès à la citoyenneté (participation à des actions citoyennes au niveau local).
- La Résidence « **Tamboise** », également situé à proximité du Comte Jean et des Maisons, cet établissement est agréé pour héberger 18 personnes en mixité, en appartements ou studios avec entrée indépendante sur l'extérieur. Ce dispositif permet aux personnes qui réalisent leurs premiers pas dans l'autonomie par l'habitat d'être rassurées de par la proximité des autres structures. Ce dispositif est une étape qui répond à des besoins et attentes de personnes qui requièrent une présence plus importante pour à terme, être suffisamment rassurées pour envisager une plus grande autonomie et indépendance. L'accompagnement des professionnels dans le développement des habiletés sociales et domestiques participent à promouvoir ce principe d'étape afin que la personne se sente à même d'envisager un habitat davantage inclusif.
L'ouverture sur l'extérieur et les liens partenariaux avec les instances de droits commun permettent également aux personnes d'envisager une diversité plus importante de leurs rôles sociaux.
- **La Marelle** est un foyer logement qui accompagne 40 personnes. Elles vivent en logement autonome à leur nom. Il s'agit d'un accompagnement au domicile plus renforcé que pourrait le faire un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale, avant ou après une expérience « en milieu ordinaire » et en totale autonomie.

Les professionnels des CHLD participent tous à la mise en œuvre des différentes missions des CHLD avec pour objectif que les personnes puissent s'autodéterminer et fassent des choix de lieux de vie en adéquation à leurs potentialités, capacités et compétences. Les différentes typologies d'habitat proposées permettent d'apporter une réponse adaptée à tous et pour tous dans la dynamique d'apprentissage et de développement des compétences des personnes en situation de handicap. L'idée étant que les logements soient avant tout des lieux d'épanouissement personnels et de bien-être ainsi que des tremplins à une vie davantage autonome et indépendante.

4.2. L'admission :

Les critères d'admission au sein des CHLD sont au nombre de trois :

- Avoir plus de 18 ans ou 16 ans sur dérogation
- Avoir une orientation MDPH « foyer d'hébergement »
- Avoir une activité professionnelle au moment de l'admission

Cette admission s'inscrit dans une possibilité d'évolution et fluidité du parcours, il nous est important de souligner qu'une personne en cessation de travail ou en retraite peut rester dans son logement.

Nous tenons à apporter une transparence sur les listes d'attentes en cours

4.3. L'ancrage des activités dans le territoire : Partenariats et ouverture

Nous avons listé les partenaires principaux avec lesquels nous travaillons à ce jour, il est important que nous les développons sur le territoire et ce, à tous les niveaux afin d'avoir une vision d'ensemble des réponses ou propositions de réponses à faire en lien aux besoins et attentes de la personne en situation de handicap. Cette dynamique est un des axes de travail de ce projet d'établissement. Il a pour objectif de proposer une réponse accompagnée pour tous.

En rapport avec le projet de vie des personnes, nous pouvons identifier notamment :

- Les ESAT du territoire
- Les Associations tutélaires
- Les services d'accueil de jour
- Le Foyer de vie le Rex Meulen
- Les IME accompagnant de jeunes adultes
- La résidence Frédéric DEWULF
- Les CMP

En Rapport aux activités et suivis :

- Les professionnels médicaux et paramédicaux du Dunkerquois
- Les Clubs sportifs
- Médiathèques
- Maisons de quartier
- Mairies
- Activités culturelles (bateau feu, culture du cœur.....)
- Activités de Bien-être
- Des rencontres avec les organismes de voyage et les compagnies de bus « les Bus DELGRANGE » ont facilité les départs autonomes pour certaines personnes accompagnées.

Les partenariats :

- Partenariat avec les ESAT
- Partenariat avec l'IME de Coppenaxfort & L'IMED
- Partenariat avec le Foyer de vie Le Rex Meulen, les SAJ
- Partenariat avec le FAM

Les conventions :

- Convention avec ATINORD
- Convention avec l'Hospitalisation à domicile
- Convention avec les associations de Service à la personne du Dunkerquois, ADAR, ASSAD....
- Convention avec certaines maisons de quartier de l'ADUGES
- Convention avec la CPAM
- Convention avec le Centre Hospitalier de Dunkerque, Polyclinique de Grande Synthe
- Convention avec l'organisme bailleur Flandres Opale Habitat

Dans ce nouveau paradigme de transition inclusive, en plus d'être dans un accompagnement des personnes en situation de handicap, nous sommes dans l'accompagnement pédagogique des instances de droit commun afin de promouvoir une société inclusive. Pour ce faire, les professionnels de terrain rencontrent un grand nombre d'acteurs des services publics afin de construire des partenariats. Le handicap est, pour la plupart des agents, synonyme de différence. La différence étant considérée comme dérangeante car méconnue. Chaque professionnel des CHLD œuvre à ce que cette différence soit désormais perçue comme étant une richesse. Le travail est long et requiert beaucoup de patience et de présence sur le terrain. Il nous appartient de faire évoluer les mentalités pour que la gestion de la diversité soit effective dans nos sociétés.

Plusieurs projets européens et nationaux ont vu le jour en 2018 et se poursuivent en 2019 et plus sur l'aspect pérennisation :

- La collaboration avec PASSEPORT EUROPE pour la candidature du Projet MEDIA,
- le projet INTERREG transfrontalier sur l'habitat inclusif,
- la collaboration avec l'école d'ingénieur de l'ULCO sur la création d'un logiciel facilitant la prise des médicaments pour les personnes en situation de handicap et vivant en indépendance,
- le projet BE SAFE, sur la sensibilisation numérique et les dangers d'internet,
- le projet AUTONOMIA pour le développement d'applications facilitant l'apprentissage des habiletés sociales et quotidiennes

Ces différents projets amènent une ouverture plus large dans le partage de pratiques et de visions sur les modalités d'accompagnement. En effet, la transition inclusive nous amène également à élargir nos visions et nos modes de pensées tout en prenant en considération les éventuelles difficultés rencontrées par les personnes accompagnées dans cette transition inclusive.

Le projet Be Safe en est une illustration éloquente quant au travail de prévention et de sensibilisation afin de réduire la fracture numérique. Ce travail mené par une équipe de professionnels et de personnes accompagnées dans une dynamique de pairémulation et de pairaidance participe à ce que les personnes en situation de handicap puissent accéder à l'outil informatique et user d'internet dans un contexte du tout numérique.

Nos pratiques évoluent dans une dynamique d'amélioration continue de la qualité de l'offre de service.

4.4. La démarche qualité et les évaluations interne et externe.

La démarche d'amélioration continue aux CHLD est depuis très longtemps ancrée dans nos accompagnements auprès des personnes.

Nous avons été certifiés ISO 9001 version 2000 en 2003 et n'avons cessé depuis ces années de développer et d'ajuster la politique Qualité inhérente à celle de l'association des Papillons Blancs de DUNKERQUE.

L'exigence réglementaire en ce qui concerne l'évaluation externe a été réalisée en 2012 pour les CHLD.

Aujourd'hui, notre dispositif est identifié au travers de 13 processus :

- 2 processus de management
- 5 processus d'accompagnement
- 6 processus support

Nous entrons dans une seconde période d'évaluation interne : 2018 à 2023

La participation des 4 P : Personne, Parents, Partenaires, Professionnels au renseignement de ces fiches se fera de façon plus équitable que lors de notre première évaluation interne principalement axée sur les professionnels des CHLD.

Le suivi de l'avancement de l'évaluation interne et de la mise en place de nouveaux plans d'action se fera par l'intermédiaire d'un nouveau logiciel : FUSION

L'année 2020 sera dédiée, en outre, à une nouvelle évaluation externe.

Ces évaluations internes et externes nous apportent une vision de nos pratiques sous l'angle qualitatif, élément essentiel à l'heure où les financements sont au cœur des préoccupations.

4.5. Analyse de la situation financière

Nous évoquons la dimension de l'analyse financière de notre activité et des choix réalisés en termes d'orientations. Malgré une diminution financière conséquente de la dotation par notre tutelle tarifaire, le Conseil Départemental, nous avons choisi d'envisager cette annonce comme une opportunité nous permettant d'envisager les éléments constitutifs de notre secteur différemment.

La qualité de cet accompagnement ne doit pas se voir altéré pour des raisons budgétaires et financières, il s'agit bien de revoir les fonctionnements globaux, les fonctions supports, la logistique plutôt que de « toucher » au cœur de nos pratiques en direction de la personne en situation de handicap.

Pour ce faire, l'Association mais aussi chaque établissement a revu ses modes de fonctionnement afin d'optimiser les réponses aux besoins tout en rationalisant les coûts. Ainsi, la politique achat fait l'objet d'une attention particulière et nous a permis de réaliser des économies conséquentes répondant en partie à la diminution de la dotation globale sur le secteur Habitat Vie Sociale. Les groupes 1(dépenses afférentes à l'exploitation courante) et 3 (dépenses afférentes à la structure) sont ceux qui ont principalement absorbés la baisse budgétaire.

En lien à la restructuration des différents dispositifs inhérente à la transition inclusive et les pratiques professionnelles basées sur l'autodétermination et la Valorisation des Rôles Sociaux, nous avons porté une attention particulière à la reconversion de certains postes issus des services généraux vers le service éducatif et ce, afin d'éviter un plan social économique au regard de la nouvelle offre de service. En effet, l'accompagnement des personnes accueillies évolue et nous tentons, autant que faire se peut, de ne plus faire à la place de la personne et de la rendre pleinement actrice de ses actes dans le quotidien. Ainsi, plutôt que d'avoir des agents de service généraux, nous développons les habiletés sociales et quotidiennes de la personne afin qu'elle puisse tendre à terme à plus d'autonomie et d'indépendance dans son quotidien.

4.6. Synthèse et projection à 5 ans

Les dispositifs des CHLD s'adaptent à chaque personne accompagnée en leur permettant d'avoir un accompagnement en lien avec leurs attentes et besoins. Les différentes solutions permettent différents niveaux de proximité dans l'accompagnement en vue de favoriser l'autonomie et l'indépendance de la personne de manière progressive. Dans le même temps, au cours de l'avancée en âge, il se peut que les besoins et attentes des personnes les amènent

à souhaiter retrouver un environnement plus sécurisant. C'est l'ensemble des dispositifs développés avec leurs spécificités qui permettent d'éviter les ruptures de parcours pour les personnes accompagnées.

Les partenariats avec les dispositifs de droit commun tendent à être de plus en plus nombreux. C'est à travers leurs retours d'expériences que nous pourrons nous assurer de l'inclusion des personnes accompagnées, et que nous pourrons œuvrer à rendre la société de plus en plus inclusive.

Sur l'aspect financier, nous sommes en attente des décisions politiques sur le nouveau modèle tarifaire. Nous adapterons le cas échéant notre management, notre stratégie et nos pratiques professionnelles tout en assurant un accompagnement de qualité.

5. Les principes d'intervention

5.1. La transformation des pratiques

Le secteur Habitat Vie Sociale fut fortement impacté et même si depuis déjà quelques années nous étions dans une dynamique et une considération inclusive pour et avec les personnes accompagnées, il nous faut envisager ce virage inclusif et ce changement de paradigme avec ténacité et subtilité.

Ténacité, car nous devons repenser voire créer notre accompagnement issu naguère, de cette société d'assistance où la protection et le « faire à la place de » étaient les signes d'une bonne « prise en charge » des personnes « vulnérables ». Par et grâce aux positionnements des pouvoirs publics et des réflexions politiques, sociologiques et éthiques sur la place de chacun dans notre société, la considération de la personne en situation de handicap évolue, la conception de l'accompagnement s'affine pour rendre la personne davantage auteure de son projet de vie.

La subtilité réside à la fois au niveau des personnes accompagnées, des professionnels, des parents et des partenaires telles que les instances de droit commun. En effet, l'ensemble des protagonistes cités ci-dessus ont évolué depuis des décennies dans un système institutionnalisé, une dynamique de protection et d'assistance. Le secteur médico-social étant fort de son expertise a, de fait, contribué à générer sinon une forme de dépendance, du moins une exclusivité en termes d'accompagnement. Le secteur médico-social s'étant fait l'expert de l'accompagnement des personnes en situation de handicap intellectuel ne laissant que très peu de place à l'approche pédagogique que nous aurions dû avoir auprès des instances de droit commun.

Il nous faut prendre ce virage en considération du passé et des modes de pensées :

- Accompagner les personnes pour leur permettre de faire des choix sans se laisser influencer par des facteurs externes, d'être indépendant (aussi minime soit l'autonomie). Cette dynamique doit s'envisager dès la petite enfance. C'est un réel apprentissage que de savoir gérer ses envies, ses besoins, ses projets, savoir faire des choix, savoir se positionner et dire « non » ou « oui » à telles ou telles propositions de l'accompagnant.

A ce jour, les personnes adultes en situation de handicap n'ont pas toujours pu bénéficier d'un tel accompagnement qui s'intègre dans une valorisation des rôles sociaux et les principes d'autodétermination.

Les CHLD, autant que faire se peut, ont œuvré à rendre la personne actrice de son projet en l'intégrant dans toutes les démarches qui la concernent. Pour autant, nous devons aller plus loin dans nos façons de faire et d'être en permettant à la personne en situation de handicap de devenir auteure de son projet de vie.

- Les professionnels ont intégré la dimension de ce nouveau paradigme. Néanmoins l'accompagnement proposé reste teinté de l'histoire médico-sociale dans la dimension

protectionniste, paternaliste et/ou maternaliste sous l'égide de la vulnérabilité des personnes accompagnées et de notre devoir d'assistance.

Les formations, délivrées par les centres de formation et envisagées par l'Association, permettent aux professionnels de concevoir et de mettre en pratique cette nouvelle conception de faire et d'être en qualité de professionnels.

Cette dernière réclame à ce que l'équipe managériale soit présente et en soutien des équipes éducatives car pour les équipes, être à côté de la personne en situation de handicap et lui laisser faire des choix représente pour les professionnels une prise de risque génératrice d'angoisse. De plus, la prise de distance et l'humilité requise dans ce nouvel accompagnement activent un besoin d'échange et d'analyse des pratiques, une concertation accrue entre les membres de l'équipe ainsi que la mise en place de partenaires par le biais d'un travail de création de réseaux et de liens entre les partenaires et instances de droit commun.

- Les familles sont présentes tant par l'histoire associative que par leur militantisme. Ils œuvrent en faveur du bien-être de leurs proches. Leur volonté d'agir s'inscrit dans les grandes orientations du Projet Associatif Global.

Le lien entre les professionnels et les familles s'avère essentiel de par la croisée des regards et la richesse des échanges pour mieux comprendre et appréhender la personne accompagnée.

Il y a une prise en compte forte de son environnement familial élargi.

- Les établissements et services de l'Association doivent, encore plus qu'hier, prendre en considération l'environnement social de la personne en situation de handicap. Nous devons réaliser un travail de fond et de forme pour s'inscrire dans une logique de partenariat et de réseaux. Permettre aux personnes de s'inscrire et de bénéficier des mêmes droits que tous citoyens, est un des enjeux majeurs d'aujourd'hui. Les instances de droit commun doivent s'ouvrir et offrir aux personnes, les mêmes accompagnements et services qu'à toute personne faisant partie de cette société.

Accompagner les personnes en situation de handicap n'est plus synonyme de faire à la place de ou de substitution, accompagner sous-tend de permettre à la personne en situation de handicap de s'inscrire dans le tissu social, de solliciter les instances de droits communs, de lui trouver dans l'existant, des réponses à ces besoins et à ses attentes.

Pour ce faire, il est indispensable de faire un travail pédagogique auprès de ces instances qui n'ont pas eu l'opportunité d'appréhender la personne en situation de handicap comme étant des personnes citoyennes bénéficiant des mêmes droits et devoirs que nous tous. Il nous faut penser à intégrer dans notre panel de métiers du secteur médico-social de nouveaux métiers ouvrant les portes et les possibles en termes d'inclusion en réalisant un travail de réseaux, de partenariat en proximité avec l'existant.

5.2. L'implication des 4P vers la transition inclusive

C'est un virage qui implique, comme évoqué ci-dessus, des modes de faire et de penser différents. Permettre à la personne de se réapproprier son pouvoir d'agir et d'être responsable des décisions choisies implique de la part des professionnels un changement de posture et une confiance dans la capacité à être et à faire des personnes en situation de handicap. Cette confiance amène les professionnels à une perte de contrôle, une prise de risque qui génère une sensation d'inconfort et d'insécurité.

L'imbrication des 4 P dans cette mouvance tend à rassurer les professionnels. En effet, chaque action tend à faire l'objet d'une communication et d'une étude des risques afin que la sécurité des personnes accompagnées soit garantie.

Nous prenons en considération les avis, les engouements, les peurs ou appréhensions voire parfois les refus des 4 P pour avoir une complétude des informations par le croisement des regards. Cette méthodologie nous permet d'impliquer l'ensemble des parties prenantes dans les projets des CHLD. Reste néanmoins un gros travail de communication, de négociation, de conviction à mener pour continuer les projets en lien à la transition inclusive.

La place centrale de la personne demeure notre priorité. Le projet de la personne doit être accompagné dans le respect de ses choix, ses attentes et ses besoins. Ainsi, le respect des droits et des devoirs de la personne est un des principes fondateurs de notre intervention. Ce respect couvre tous les aspects de la vie en qualité de citoyen et plus largement en tant qu'être humain. Ainsi, la vie professionnelle, sociale, familiale, amoureuse, sexuelle, culturelle, de loisirs sont autant d'aspects accompagnés pour l'épanouissement et le bien-être de la personne. Cet accompagnement peut s'entendre à l'interne à savoir par les professionnels des CHLD ou à l'externe, les instances de droit commun.

Dans les deux cas, nous maintenons une vigilance toute particulière à ce que la personne soit bien traitée.

5.3. La prévention des risques liés à la maltraitance et la promotion de la Bientraitance

La prévention des risques liés à la maltraitance :

Les CHLD marquent une vigilance et une attention particulière aux risques liés à la maltraitance. En effet, la présence du handicap, quel qu'il soit, fragilise davantage la personne handicapée elle-même, sa famille et les professionnels.

Face à celui-ci, nous réagissons différemment selon notre personnalité, notre histoire, nos forces et nos faiblesses, au risque, un jour, d'être entraîné dans une relation où nous pouvons perdre nos repères et devenir maltraitant.

Afin de prévenir les risques liés à la maltraitance, les CHLD se sont engagés, entre autre, dans la participation de l'ensemble des équipes à la formation associative relative à la

Bienveillance et à la prévention des maltraitances. L'une ne s'oppose pas à l'autre, c'est pourquoi les actions en faveur de la prévention sont différenciées des actions en faveur de la promotion de la Bienveillance. Pour prévenir les risques de maltraitance, les CHLD accompagnent les professionnels :

- A identifier les risques liés aux conditions d'installation
 - Risque lié à l'inadéquation des locaux par rapport à la population accueillie
 - Risque de chute
 - Risque lié au manque de sécurité et d'entretien des équipements
- A identifier les risques liés aux conditions d'organisation
 - Risque lié au pilotage de l'établissement
 - Risque lié à l'accompagnement individuel des professionnels dans l'accomplissement de leur mission
 - Risque lié à l'animation et la coordination des équipes
 - Risque lié à l'absence de prise en compte de la parole des personnes que nous accompagnons
 - Risque lié à l'organisation du travail
 - Risque lié à l'isolement de la structure
- A identifier les risques liés aux conditions d'accompagnement
 - Risque d'atteinte à la liberté, non-respect des habitudes et des libertés de la personne
 - Risque lié à un défaut ou excès d'aide et de soins
 - Risque de limitation de vie sociale pour la personne
 - Risque lié à l'absence d'individualisation de l'accompagnement des personnes

Si des actions de maltraitance sont repérées, un signalement est alors fait. Le protocole des CHLD décline les modalités du traitement et du signalement, le cas échéant, des situations de maltraitance dont sont susceptibles d'être victimes, les personnes.

Ce protocole s'articule autour d'une information à relever sur le support identifié : Imprimé « Evènement grave concernant une personne accompagnée », concernant la situation d'une personne en situation de handicap potentiellement en danger (inquiétude sur des comportements inhabituels, faits observés, propos entendus ou rapportés...), et le porter à la connaissance de la Direction.

La Direction apporte un traitement repéré dans la directive associative, le porte à la connaissance de la **Direction de l'Accompagnement**, et, en fonction de la situation, de l'autorité administrative et/ ou judiciaire. Une évaluation est alors mise en œuvre par l'établissement.

Enfin il existe deux numéros d'appel contre la maltraitance envers les enfants, personnes en situation de handicap et personnes âgées.

Le **3977** est un service de téléphonie spécialisé facilitant l'expression de la parole des personnes ou de leur entourage. Depuis février 2008, le 3977, offre une écoute téléphonique spécialisée à disposition de tous, particuliers comme professionnels, en vue d'alerter sur une situation de maltraitance ou de risque de maltraitance. Ce dispositif national est complété par un réseau de proximité offrant un suivi individualisé aux appelants¹³.

Le **119** est un service National d'accueil téléphonique de l'enfance en danger. Le 119 est le numéro national dédié à la prévention et à la protection des enfants en danger ou en risque de l'être.

A chaque situation, nous tentons de déceler l'origine de la problématique. Nous nous questionnons, notamment et au regard de l'évolution de l'offre et des typologies de handicap, sur les compétences à mobiliser en réponses aux accompagnements d'aujourd'hui.

La promotion de la bientraitance :

La bientraitance relève d'une culture partagée du respect de la personne et de son histoire, de sa dignité et de sa singularité¹⁴. Les CHLD promeuvent cette bientraitance au quotidien au travers des axes de travail suivants qui couvrent à la fois, les personnes en situation de handicap, ses proches, l'environnement et les professionnels:

- Donner une réalité à la liberté de choix à la personne
- L'accompagnement de l'autonomie
- La communication individuelle et collective
- Un projet d'accueil et d'accompagnement défini et évalué
- Le respect de la singularité comme fondement de l'intervention
- La vigilance concernant la sécurité physique et le sentiment de sécurité des usagers
- Un cadre professionnel stable
- Travailler avec l'entourage et respecter les relations de la personne avec ses proches
- L'articulation avec les ressources extérieures
- La promotion de l'expression et de l'échange des perspectives
- S'ouvrir à l'évaluation et à la recherche
- Une promotion de la parole de tous les professionnels
- Une prise de recul encouragée et accompagnée
- Un projet d'établissement ou de service construit, évalué et réactualisé avec le concours des professionnels et garant de la bientraitance.

¹³ Ministère des solidarités et de la santé

¹⁴ Recommandations de bonnes pratiques professionnelles : « La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre »

Cette promotion est un travail au quotidien porté et impulsé par l'équipe de direction. L'ensemble des professionnels aux CHLD s'engagent à promouvoir la bientraitance.

5.4. Synthèse et projection à 5 ans :

La bientraitance est intégrée aux pratiques quotidiennes des professionnels des CHLD. Les équipes éducatives s'engagent à œuvrer au bien-être des personnes accompagnées.

La bientraitance auprès des personnes en situation de handicap n'est pas uniquement liée au secteur médico-social, elle doit aussi être la règle dans la société. Les fiches actions sur la thématique de la bientraitance ont pour objectifs de sensibiliser à la différence pour promouvoir l'acceptation de l'autre.

Le retour d'expériences des dispositifs de droit commun avec lesquels les CHLD nouent des partenariats nous serviront d'indicateurs de « bientraitance sociale » pour adapter nos actions de sensibilisation des partenaires et du grand public à la lutte contre toute forme de discrimination.

6. Les professionnels et compétences mobilisées

Aborder la structure organisationnelle et les hommes qui la composent ne peut s'envisager qu'au travers de la prise en compte d'un paysage en pleine mutation.

Cette dynamique inclusive a des conséquences sur les qualifications et les compétences requises des professionnels pour garantir un accompagnement de qualité en concordance avec nos orientations.

L'ouverture sur l'extérieur, la création de réseaux, l'individualisation des accompagnements, la prise de risque mesurée, l'innovation et la créativité dans les accompagnements sont autant d'axes qui confortent les CHLD à mettre l'accent sur la formation et la montée en compétences des professionnels de terrain et de tous salariés qui composent l'organisation. Le fait que nous soyons au-delà (3 professionnels pour 10 personnes accompagnées) des ratios d'encadrement nationaux (2 professionnels pour 10 personnes accompagnées) nous permet également de proposer aux professionnels de s'investir sur des missions, des projets et des formations avec pour finalité un accompagnement de qualité et le bien-être au travail.

6.1. Les compétences, qualifications et fonctions de l'équipe

L'ensemble des professionnels des CHLD participe à la mise en œuvre des projets de service des différents dispositifs directement et indirectement. Chacun à son niveau d'intervention contribue à faire évoluer les pratiques et les regards en réponses aux choix, besoins et attentes des personnes qui sont accompagnées.

La diversité des métiers d'intervention dans le champ de l'accompagnement favorise la complémentarité des compétences au service du projet de vie de la personne en situation de handicap.

Les équipes d'accompagnement :

Les équipes se composent :

- d'Animateurs 1^{ère} catégorie
- d'Animateurs 2^{nde} catégorie
- d'Aide-Médico-Psychologique et Accompagnant Educatif et Social
- Maitresses de Maison
- Surveillants de Nuit
- les Psychologues

Leurs missions communes à chacun sont les suivantes :

- Contribuer à la sécurité et au bien-être des personnes accompagnées en tout lieu et en toute circonstance
- Contribuer aux projets et actions collectives du service, de l'établissement et de l'association

Au-delà des missions communes, il est demandé aux salariés, en fonction de leurs qualifications de réaliser des missions spécifiques à leurs postes.

Pour les Animateurs 1^{ère} catégorie :

- Construire avec la personne un projet d'accompagnement à partir d'un diagnostic éducatif qui tient compte de ses potentialités et de celles de son environnement
- Participer au développement et à la conduite d'actions sociaux-éducatives dans le cadre des projets associatifs et d'établissement ou de services
- Favoriser la citoyenneté et l'ouverture sociale des personnes accompagnées
- Développer les potentialités et maintenir les acquis de la personne afin de contribuer à son bien-être, son inclusion sociale et/ou professionnelle.

Pour les Animateurs 2^{nde} catégorie :

- Développer et/ou préserver l'autonomie de la personne accompagnée par la mise en œuvre d'activités d'apprentissage et de maintien des acquis
- Créer des situations et des opportunités d'interactions avec l'environnement social pour favoriser le développement social et culturel de la personne
- Contribuer à l'élaboration, à l'évaluation et à la mise en œuvre du projet personnalisé de la personne accompagnée.

Pour les AMP et AES :

- Mettre en œuvre une aide à la personne et un accompagnement éducatif dans les actes de la vie quotidienne en assurant sa sécurité et son bien-être
- Favoriser le développement et le maintien des acquis pour permettre l'autonomie et la vie sociale
- Participer à l'élaboration du projet personnalisé et à sa mise en œuvre.

Pour les maitresses de maison :

- Mettre en œuvre une aide à la personne et un accompagnement éducatif dans les actes de la vie quotidienne en assurant sa sécurité et son bien-être
- Favoriser le développement et le maintien des acquis pour permettre l'autonomie et la vie sociale
- Participer à l'élaboration du projet personnalisé et à sa mise en œuvre.

Pour les veilleurs de nuit :

- Assurer un accompagnement bienveillant et de qualité dès que cela s'avère nécessaire durant la nuit
- Soigner les maux nocturnes qu'ils soient physiques et/ou psychiques et/ou émotionnels
- Veiller à la sécurité des biens et des personnes accompagnées

Les psychologues :

Leurs missions principales sont les suivantes :

- Construire et s'engager dans une relation d'aide et de soutien en direction des personnes accompagnées et/ou de leur famille de façon individuelle ou groupale.
- Apporter à l'équipe, à l'environnement familial (représentants légaux ...), le cas échéant, un diagnostic des potentialités de la personne accompagnée qui prenne en compte sa vie psychique et son environnement.
- Mettre en œuvre des observations cliniques, des évaluations (psychométriques, projectives ou psycho éducatives, ergonomique ...) notamment dans le cadre de la réalisation du projet personnalisé

Le pôle administratif et comptable :

Quatre personnes, dont 2 à temps partiels, se partagent les tâches quotidiennes. Leurs missions sont diversifiées : accueil du public, secrétariat, comptabilité journalière, virements fournisseurs, réalisation des paies...

L'équipe de direction et le management des équipes

L'équipe de direction se décline à deux niveaux : hiérarchique et fonctionnel

Hiérarchique : une Directrice et de quatre chefs de service,

Fonctionnel : deux psychologues

L'Organisation Managériale de l'équipe de Direction a connu des modifications depuis 2017. Elle s'adapte et se structure différemment. La stratégie a évolué en vue de répondre aux mieux à la finalité de notre existence définie dans les Fiches Actions. C'est pourquoi, l'équipe de direction a repensé son organisation managériale comme suit :

Les objectifs sont les suivants :

- Mettre en place une organisation managériale en adéquation avec la stratégie du Projet Associatif Global et aux orientations prises dans l'établissement en réponses aux besoins et attentes des personnes accueillies.
- Encourager la créativité et l'innovation dans les CHLD par le biais d'une synergie au sein de l'équipe pluridisciplinaire, avec les acteurs du territoire et les instances de droit commun.
- Faire de chaque membre de l'équipe de direction, des interlocuteurs privilégiés des personnes accompagnées et de leur entourage
- Etre en représentation permanente de l'Association et des valeurs qu'elle porte

On compte :

- un chef de service sur le site Dessinguez (Comte Jean, Résidence Marie Thérèse Tamboise, la Résidence « les Maisons »)
- un chef de service sur le dispositif « la Marelle », la résidence Nicolas Barré, sur le dispositif qui fait suite à la restructuration du Bosquet, les résidences Racines, Bergson et Glacis
- un chef de service sur le dispositif de la résidence « la Balancine », les dispositifs des résidences Marengo et « Chapeau Rouge » (dont le nom reste encore à déterminer). Ces dispositifs font suite à la transformation du foyer d'hébergement du Bosquet
- un chef de service « fonctions support et économat » qui agit en transversal sur la sécurité des biens (patrimoine et autres), des personnes (réponses à des besoins particuliers relevant des fonctions supports) et des professionnels des services généraux dont il a la responsabilité hiérarchique

Pour que l'organisation managériale soit performante, il est indispensable de formaliser les rôles et les missions au sein même de l'équipe de direction.

L'équipe de direction recouvre à la fois le directeur et les managers d'équipe. Si les missions du directeur sont clairement définies dans le Document Unique de Délégation, il apparaît que les missions du chef de service peuvent varier selon le directeur, le contexte environnemental et institutionnel. Par conséquent, la partie qui suit, définit les axes desquels sont déclinées les missions :

- **FIXER DES OBJECTIFS** dans le cadre d'une dynamique contributive : il s'agit de suivre la réalisation des objectifs par des instruments de gestion tels que des tableaux de bords à base d'indicateurs.
- **ORGANISER LE TRAVAIL** : répartir les tâches et planifier le travail (horaires de travail, congés)
- **MOTIVER ET COMMUNIQUER** : les managers doivent s'assurer que l'équipe communique les différentes informations nécessaires en lien aux projets de chaque dispositif des CHLD et à l'accompagnement des personnes.

Via les Entretiens Périodique d'Evaluation, un temps privilégié est consacré une fois tous les deux ans à chacun des salariés en vue de faire le point sur leur situation professionnelle aux CHLD. Au-delà de ces entretiens formalisés, des rencontres peuvent être prévues à l'initiative soit des managers d'équipe soit des professionnels si cela s'avère nécessaire. Outre la dimension individuelle, la dimension collective a une place prédominante dans la vie organisationnelle et se décline dans des instances de régulations repérées et repérantes pour l'ensemble des professionnels(les) des CHLD. Celles-ci ont pour objet l'échange et l'analyses des différentes situations

rencontrées durant la pratique au quotidien et en relation avec les personnes accompagnées, chacun a l'opportunité d'exprimer son ressenti et ses perceptions, en sachant que cette écoute et cette communication participent à prévenir les conflits interpersonnels et les divergences de pratique. Elles permettent notamment de promouvoir la dynamique collective et le partage des savoirs. Ces instances sont le berceau à l'émergence d'une entreprise apprenante.

- MESURER ET EVALUER : cet axe recouvre à la fois la dimension du contrôle et celle de la démarche d'amélioration continue de la qualité des prestations délivrées aux personnes accompagnées. Il s'agit de s'assurer du respect des conduites à tenir. Un certain nombre de tâches sont à réaliser et les managers doivent s'assurer de l'effectivité de ces dernières. Pour ce faire, c'est la combinaison de deux prérogatives qui participe à satisfaire à la réalisation de cet axe :

- * Par le biais d'une présence forte à des temps spécifiques sur les différents dispositifs, les managers observent et analysent la manière dont les professionnels(les) évoluent dans l'environnement de travail, respectent les conduites à tenir, répondent aux projets, aux besoins et aux attentes des personnes accueillies.

- * Par le biais de la mise en place d'une instrumentation de gestion. Les outils de mesures quantitatifs et qualitatifs permettent aux managers d'évaluer, sur les différents dispositifs, l'effectivité des objectifs au préalable fixés par l'équipe pluridisciplinaire ou l'équipe de direction. Si un écart était constaté entre le prescrit et l'usage, il appartient aux managers d'équipe d'échanger sur cet écart en réunion d'équipe de direction afin de proposer ensemble une ou des actions correctives afin de tendre vers une qualité de l'environnement de travail qu'il s'agisse des professionnels ou des personnes accueillies.

- ANTICIPER LES EVOLUTIONS : la veille constante qu'elle soit d'ordre légale, juridique, d'accompagnement participe à ce que les managers soient force de propositions auprès des équipes éducatives. Cette anticipation doit promouvoir l'innovation et la créativité en termes de réponses d'accompagnement aux besoins et attentes des personnes accompagnées.

L'organisation peut être déclinée en quatre éléments constitutifs :

- La structure : c'est le squelette de l'institution, son organisation formelle, l'organigramme avec ses relations hiérarchiques et fonctionnelles.
- Les hommes : entendons par là les ressources humaines sous l'angle des compétences respectives, les motivations et la capacité à s'investir dans un projet déterminé
- Les systèmes : ceux-ci recouvrent deux aspects : le premier aborde le management, le second, l'information. L'un et l'autre sont en interconnexion permanente. Il s'agit du

mode managérial envisagé dans l'organisation et des outils utilisés pour informer et communiquer avec l'ensemble des professionnels

- La culture : elle sous-tend les attitudes, les valeurs, les rites véhiculés dans l'entreprise par les hommes qui composent la structure. Le climat social est un des indicateurs nous permettant, équipe de direction, d'évaluer la culture d'appartenance à l'entreprise des professionnels(les).

Notre volonté est de promouvoir l'intelligence collective et un partage des savoirs pour tendre vers une entreprise apprenante.

L'organigramme des CHLD se décline comme suit, administrativement, le budget des CHLD est réparti selon 3 catégories cf le tableau situé en annexe:

- Les Foyers d'hébergement avec contribution (Comte Jean/ Maisons / Balancine / Bosquet)
- Les Foyers d'hébergement sans contribution (Tamboise / Résidence Nicolas BARRE)
- Le Foyer logement (La Marelle)

6.2. La structure de l'organisation

La structure de l'organisation s'articule autour des instances de régulation. Chacune a pour objet d'être un lieu d'expression et d'échange où la cohésion d'équipe et la cohérence d'intervention se posent en filigrane.

Le lundi matin, une réunion de direction (hiérarchique et fonctionnel) se déroule en présence des 4 chefs de service, de la directrice, des deux psychologues et de l'assistante de direction.

Dans chaque dispositif,

- Des réunions d'équipe ont lieu une fois par semaine en présence de l'équipe des professionnels de tous les corps de métier, du chef de service et selon les thématiques ou problématiques abordées avec la psychologue.
- Des réunions de projets des personnes accompagnées (la personne accompagnée, son responsable légal, le chef de service, la psychologue, le référent du projet et de tous autres membres selon le souhait de la personne accompagnée.
- Réunions avec l'intervention d'un tiers permettant à l'équipe de verbaliser les difficultés rencontrées en général dans l'accompagnement et en particulier à l'égard du projet d'une personne accompagnée, intervention d'une psychologue spécialisée dans la problématique des troubles psychiques.

6.3. La dynamique d'équipe

Cette dynamique émane du travail en pluridisciplinarité que les dispositifs des CHLD développent depuis leurs créations. Pour autant, et au regard de l'évolution de l'offre de service et du secteur médico-social, les CHLD poursuivent leur réflexion afin de tendre davantage vers une dynamique transdisciplinaire

La transdisciplinarité est la mise en œuvre d'un travail commun qui dépasse les cadres disciplinaires et implique le renforcement et / ou l'acquisition de compétences communes (transversales) aux disciplines associées. C'est donc là l'occasion d'utiliser la spécificité de chacune de ces disciplines pour atteindre les objectifs communs et des compétences transversales. Dans cette dynamique transdisciplinaire, il convient de souligner que toutes compétences sont à prendre en compte, en premier lieu, les compétences expérientielles des personnes en situation de handicap. Il est donc évident que les personnes sont parties prenantes de cette démarche

6.4. Le soutien aux professionnels

Un nouveau paradigme a demandé une évolution des offres de services et donc nécessité de former les professionnels aux concepts de Valorisation des rôles sociaux et d'autodétermination des personnes afin de les soutenir dans les nouveaux modes d'accompagnement

Au niveau des CHLD, depuis plusieurs années maintenant, des Groupes d'Echanges et d'Analyses de Pratiques professionnelles sont mis en place afin que les professionnels sur le terrain aient une possibilité de prise de hauteur de l'action menée auprès des personnes accompagnées. Plusieurs formations sur le CIFA, sur le budget établissement mais également sur le plan de formation inter-établissement sont mises en place tous les ans. Les différentes thématiques inhérentes à l'accompagnement sont proposées, Vie Affective et Sexuelle, avancée en âge de la personne en situation de handicap, accompagner les personnes avec des troubles psychiques.

Nous tentons de privilégier la montée en compétences des professionnels afin de répondre à l'exigence de la nouvelle offre de service. Pour autant, nous allons avoir besoin d'envisager de nouveaux métiers dans la cartographie des métiers du secteur médico-social car les compétences actuelles ne permettent sinon d'étendre nos champs d'intervention du moins pas suffisamment. En effet, les exigences réglementaires impliquent d'avoir des professionnels à l'expertise reconnue par une qualification et des compétences. La sécurité et le patrimoine requiert l'intervention d'une expertise en la matière.

L'obligation qualitative et de bonnes pratiques doivent s'accompagner d'une structuration en lien aux exigences réglementaires. La nécessité de construire des réseaux et d'établir des partenariats doit être consolidée et développée par un expert dans le domaine.....

Pour continuer à développer nos ambitions en réponse à la transition inclusive, il sera nécessaire d'envisager d'autres métiers comme par exemple des médiateurs, des assistants de vie, des autonomiseurs, en appui à ceux de l'accompagnement. Cette complémentarité nous permet de croiser des regards et d'objectiver nos pratiques dans un secteur en mouvance permanente.

Construire une société bienveillante et accueillante demande l'émergence de nouveaux métiers, des métiers de liaison, de l'entre deux facilitant la reconnaissance de la différence comme une richesse.

6.5. La politique de mobilité

Les CHLD offrent la possibilité aux professionnels d'énoncer leurs souhaits de mobilité ou d'évolution professionnelle. Les Entretiens Périodiques d'Evaluation et/ou tout entretien individuel promeut cette expression et ce positionnement. Ainsi, des échanges entre les directions des autres établissements permettent une visibilité et un soutien aux différents projets des professionnels. L'attention demeure toute particulière dès lors qu'un professionnel énonce son désir de changement ou d'évolution. Les mobilités se sont élevées au nombre de 3, en 2018, c'est une année relativement stable qui pose les fondamentaux des changements impulsés dans le cadre de la restructuration du BOSQUET finalisée en 2019. A ce jour, c'est à la demande du professionnel qu'une mobilité s'opère.

Cette dynamique s'inscrit également dans le cadre de la prévention des risques de maltraitance, permettre aux professionnels de changer de contexte participe au renouvellement des pratiques et à la rencontre d'autres regards. Elle facilite la remise en question et l'engagement sur d'autres projets.

Elle n'est encore à ce stade qu'aux prémices de son application, elle est encouragée par l'association et reste à l'initiative du professionnel.

Il serait facilitateur de promouvoir des mises à disposition ou des journées découverte afin que chaque professionnel puisse élargir sa vision professionnelle, prendre en considération les réalités professionnelles de chaque secteur et s'autoriser à percevoir d'autres opportunités professionnelles. Ce sujet reste à approfondir avec l'ensemble des parties prenantes et en premier lieu le service des Ressources Humaines de l'Association.

6.6. Synthèse et projection à 5 ans

Les ressources humaines des CHLD représentent une force. Les professionnels se sont engagés dans la démarche du changement, conservant en permanence la volonté de bien faire auprès des personnes accompagnées. Ils ont su adapter leur accompagnement dans les nouveaux dispositifs mis en place.

Des formations seront organisées, notamment sur l'accompagnement des personnes avec troubles psychiques pour répondre à leurs besoins de connaissance en vue d'améliorer de manière continue leur accompagnement.

Une fiche action traite de la thématique de la qualité de vie au travail. Nous sommes en effet convaincus que le bien-être au travail est en lien direct avec la qualité de l'accompagnement et la bientraitance. Cet axe de la qualité de vie au travail est un axe de travail majeur dans les périodes d'adaptation au changement pour les professionnels.

7. Les objectifs d'évolution, de progression et de développement, actions prioritaires à 5 ans

Ce projet est le fruit des réflexions menées avec les 4P depuis plus d'une année. Il est à l'image de nos ambitions et de notre engagement pour permettre à la personne en situation de handicap d'être un citoyen à part entière dans la société.

Même si cette période de transition et de changement est synonyme d'instabilité et d'inconfort pour les membres des équipes, elle demeure une formidable opportunité dans la reconnaissance de la personne en situation de handicap d'être envisagée comme une personne capacitante et pleine de ressources.

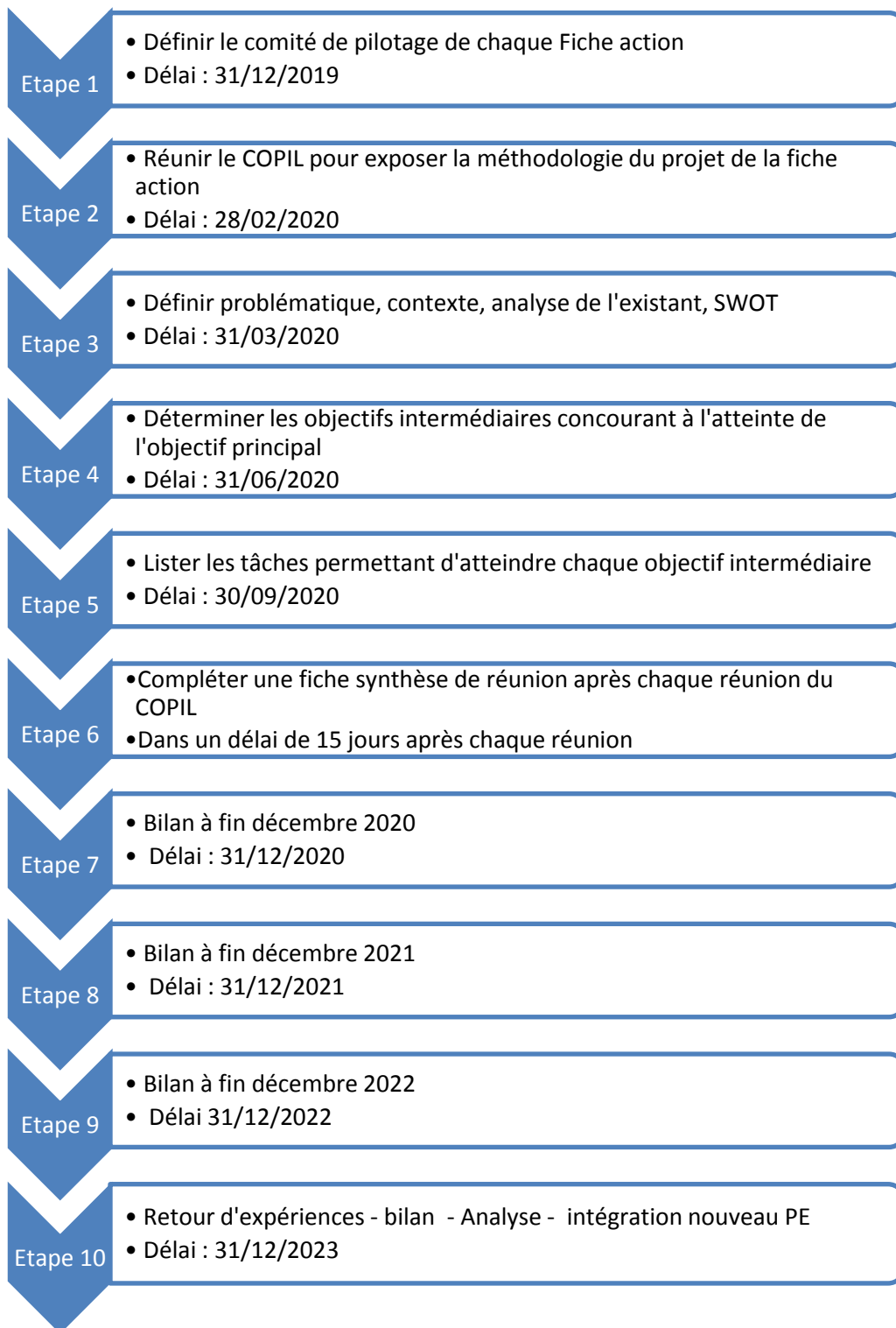
Les différentes fiches projet présentées ci-dessous recouvrent les axes sur lesquels nous avons travaillé et allons travailler ensemble durant cinq ans

Je remercie toutes et tous ceux qui ont contribué directement et indirectement à l'écriture de ce projet d'établissement.

Pour l'ensemble des dispositifs, nos axes majeurs pour 2019.

- Conduire le changement au sein des dispositifs pour optimiser, promouvoir et développer l'autonomie et l'indépendance des personnes en situation de handicap
- Promouvoir l'autonomie et l'indépendance des personnes accompagnées en développant l'habitat inclusif.
- Développer des outils pour sensibiliser et informer la société sur l'intérêt d'être dans une dynamique de la gestion de la diversité, la différence étant une richesse.
- Porter une sensibilité et une attention particulière à toutes les dimensions de la vie quotidienne des personnes en situation de handicap (VAS, travail, vie quotidienne, numérique, ouverture sur l'extérieur, lien social, santé, alimentation, budget) en développant les réseaux et les partenariats.
- Promouvoir l'autodétermination et la valorisation des rôles sociaux pour tous.

METHODOLOGIE DE MISE EN ŒUVRE DES FICHES ACTIONS



FICHE ACTION 1

Habitat inclusif	
Domaine d'action	Permettre aux personnes accompagnées d'accéder au logement correspondant à leurs besoins et à leurs attentes
Orientation du PAG	Logement habitat / société solidaire et inclusive
Périmètre du projet	CHLD
Point d'appui	<ul style="list-style-type: none"> - Les outils existants (évaluation et auto-évaluation) - Les expériences vécues - La « pair-émulation » - La pairaidance
Pilote	Caroline MARCHEAU
Description	<p>Adapter notre offre de service au profit d'habitats plus inclusifs. Permettre aux personnes accompagnées par les CHLD d'avoir le sentiment d'avoir leur « chez eux » qu'il s'agisse d'un foyer logement ou d'un foyer d'hébergement. Ce dernier implique une conciliation entre vie privé et espaces collectifs.</p> <p>Nous devons nous appuyer davantage sur les stratégies de compensation comme le numérique et la domotique, aider la personne à tisser du lien social et décroisonner les accompagnements en sollicitant davantage les acteurs de droit commun.</p> <p>C'est par la confiance des accompagnants et des personnes dans leurs ressources et capacités que l'autonomie et l'indépendance seront développées. Si l'ensemble des parties prenantes (4P) participent à la coconstruction des réponses, alors l'inclusion et la gestion de la diversité deviendront effective</p>
Modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Créer des outils facilitant l'auto évaluation de la personne - Créer et/ou mettre en place des outils de compensation au handicap (domotique et numérique) - Créer un réseau de professionnels du territoire représentatifs des différents dispositifs du droit commun - Développer les partenariats avec les bailleurs sociaux du territoire. - Accompagner la personne à développer du lien social (maison de quartier, inscription dans des clubs....) pour ne pas subir l'isolement et la solitude
Acteurs internes	<ul style="list-style-type: none"> - Les personnes accompagnées - Les professionnels - Les services ressources du siège - Les parents - les administrateurs
Partenaires associés	<ul style="list-style-type: none"> - Les bailleurs sociaux - Les acteurs de droit commun

	<ul style="list-style-type: none"> - Tous les citoyens de notre société
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> - Développement des dispositifs d’habitat inclusif incluant des technologies domotiques et/ou numérique adaptés aux besoins et aux attentes des personnes accompagnées - Satisfaction des personnes accompagnées que ce soit en institution ou en habitat inclusif : la personne accompagnée se sent autonome, indépendante, chez elle ; elle acquiert des habiletés sociales et domestiques - Mise en place de partenariats avec les dispositifs de droit commun - Pratiques d’activités de loisirs avec les instances de droit commun
Moyens nouveaux nécessaires	<ul style="list-style-type: none"> - Des personnes ayant des compétences de réseaux et partenariats - Un outil informatique permettant la sensibilisation et l’information des acteurs du droit commun (SPOC) - Des interlocuteurs, professionnels, eux même en situation de handicap « autonomiseurs » - Des réunions territoriales rassemblant personnes en situation de handicap, professionnels du secteur médicosocial, acteurs du droit commun, des politiques du territoire permettant de faire un état des lieux des solutions innovantes pour une meilleure dissémination.
Facteurs de réussite	<ul style="list-style-type: none"> - L’identification et la mobilisation des personnes ressources (y compris les partenaires) - Formation et sensibilisation des acteurs du droit commun - Société bienveillante et accueillante - Principe de gestion de la diversité
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> - La temporalité, changer les mentalités et les représentations sociales prend et demande du temps - Le changement de paradigme : de l’institutionnalisation à la transition inclusive - L’isolement et la solitude des personnes accompagnées - Faire de la prévention sur différents thématiques (abus de confiance, danger d’internet, la confidentialité des données...) -
Echéance	Fin 2023
Indicateur(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Pourcentage de personnes accompagnées dans un dispositif d’habitat inclusif - Pourcentage d’atteinte des objectifs dans les projets personnalisés

	<ul style="list-style-type: none">- Pourcentage de personnes accompagnées qui participent à des activités dans les instances de droit commun- Nombre de partenariats renouvelés et/ou conclus sur la période- Nombre de réunions territoriales sur la transition inclusive par l'habitat menées chaque année- Questionnaires de satisfaction et auto-évaluation auprès des personnes accompagnées
--	--

FICHE ACTION 2

Autodétermination et VRS (Fiche action 2A)	
Domaine d'action	Création d'outils
Orientation du PAG	Autodétermination et VRS
Périmètre du projet	CHLD
Point d'appui	Trame du projet personnalisé Savoirs expérientiels
Pilote	CHLD Mme Ceugnart Magali (psychologue)
Description	Faciliter le passage du choix à la prise de décision grâce à des outils issus de la démarche capacitante Co construire des outils facilitant l'autodétermination des personnes
Modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Recensement des outils existants • Constitution d'une équipe de concepteurs d'outils • Identifier un pôle ressource comme lieu de recherche et de mise en commun • Groupes de travail à définir pour les domaines suivants (mon logement, mon travail, mon réseau, mes loisirs) • Recenser les conseils, les techniques, les références théoriques, les astuces et les savoirs expérientiels pour la formalisation des outils. • Constitution d'une équipe de testeurs d'outils
Acteurs internes	8 résidents des CHLD, 4 membres de l'équipe éducative, les psychologues, 2 parents Mme Coppola , Directrice de l'accompagnement
Partenaires associés	ESAT (GS et Tétéghem), association NOUS AUSSI, SLC, atelier FALC, CMP, IRTS, Université de psychologie Lille 3, Centres sociaux, GRETA (et autres organismes de formation), associations tutélares.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre aux personnes de s'autodéterminer grâce à des outils facilitateurs de prise de choix et de prise de décision • Montée en compétences des personnes • Validation du processus autodéterminé (connaître ses forces, trouver sa motivation, réguler ses apprentissages et prendre ses décisions) • Validation des outils de soutien à l'autodétermination dans les grands domaines de vie (logement, travail, réseau et loisirs)
Moyens nouveaux nécessaires	<ul style="list-style-type: none"> • Implémentation dans les nouvelles technologies • Etablir un questionnaire sur la qualité de vie, la sensation de bien être

Facteurs de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • Budget alloué à la recherche, l'impression et l'achat de matériel éducatif • Mobilisation et coordination des différents acteurs (équipe de direction)
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • Valoriser la participation des personnes en situation de handicap, les concepteurs et les testeurs (autorisation pour être libéré de l'ESAT, dédommagement financier pour les frais engagés)
Echéance	De septembre 2019 à septembre 2020
Indicateur(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'outils validés • Nombre d'outils intégrés dans IMAGO • Mesure de l'impact des outils sur la qualité de vie

Autodétermination et VRS (fiche action 2B)

Domaine d'action	Formation
Orientation du PAG	Autodétermination et Valorisation des rôles sociaux
Périmètre du projet	CHLD
Point d'appui	Approche constructive Savoirs expérientiels Pair-émulation
Pilote	CHLD Mme Ceugnart Magali (psychologue)
Description	Permettre aux personnes accompagnées, aux familles et aux partenaires de se former à l'autodétermination et la Valorisation des rôles sociaux. L'autodétermination ou « le POUVOIR de réussir »
Modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Constituer une équipe de formateurs, animateurs • Identifier un pôle ressource comme lieu de formation, accessible à tous • Etablir un programme de formation • Enregistrer les demandes de formation auprès des personnes accompagnées, des familles et des partenaires • Organiser un planning de formation permettant le croisement des regards
Acteurs internes	8 résidents des CHLD, 4 membres de l'équipe éducative, les psychologues, 2 parents. Mme Coppola (siège de l'association)
Partenaires associés	ESAT (GS et Tétéghem), association NOUS AUSSI, SLC, atelier FALC, CMP, IRTS, Université de psychologie Lille 3, Centres sociaux, GRETA (et autres organismes de formation), associations tutélaires.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Appropriation du concept d'autodétermination • Valoriser les rôles sociaux • Favoriser les échanges transdisciplinaires • Intégration des savoirs expérientiels
Moyens nouveaux nécessaires	<ul style="list-style-type: none"> • Etablir un questionnaire d'évaluation des connaissances sur l'autodétermination et la VRS • Etablir un questionnaire d'évaluation sur la satisfaction en lien avec la formation
Facteurs de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • Respecter les mesures didactiques (attention, perception, mémoire et langage) • Mobilisation et coordination des différents acteurs (équipe de direction) • Développer la communication sur le projet • Délivrer une attestation de formation • Gratuité de la formation • Budget alloué (collations, supports visuels)
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • Valoriser la participation des personnes (formateurs) en situation de handicap (autorisation pour être libéré de l'ESAT, dédommagement financier pour les frais engagés)

	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer des temps de débriefing pour l'ensemble des formateurs.
Echéance	De septembre 2020 à septembre 2021
Indicateur(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de personnes formées • Bilan qualitatif (satisfaction, évaluation des connaissances avant et après la formation)

Autodétermination et VRS (fiche Action 2C)

Domaine d'action	Groupes de parole et supervision
Orientation du PAG	Autodétermination et VRS
Périmètre du projet	CHLD
Point d'appui	Fiches action n° 1 et 2 autodétermination et VRS
Pilote	CHLD Mme Ceugnart Magali (psychologue)
Description	Groupes de parole, d'échange et analyse des pratiques réunissant parents, professionnels, personnes accompagnées et partenaires.
Modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier un lieu de rencontre • Etablir un planning des groupes de parole • Favoriser et valoriser les partages d'expériences mutuels • Proposition du planning de rencontres à l'ensemble des personnes ayant suivi le programme de formation à l'autodétermination et la VRS • Animation des groupes de parole par un binôme des acteurs internes (à tour de rôle)
Acteurs internes	8 résidents des CHLD, 4 membres de l'équipe éducative, les psychologues, 2 parents Mme Coppola (siège de l'association)
Partenaires associés	ESAT (GS et Tétéghem), association NOUS AUSSI, SLC, atelier FALC, CMP, IRTS, Université de psychologie Lille 3, Centres sociaux, GRETA (et autres organismes de formation), associations tutélares.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Expression des ressentis en lien avec la mise en application des principes d'autodétermination : les réussites, les prises de risque, les essais malheureux, les craintes, les changements de posture, la promotion des talents, la construction identitaire, la citoyenneté... • Soutien réciproque, solidarité et émulation.
Moyens nouveaux nécessaires	<ul style="list-style-type: none"> • « Penser » un forum sur le net
Facteurs de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • Privilégier des petits groupes (8 personnes) • Budget alloué pour recevoir les groupes autour d'un moment convivial
Points de vigilance	
Echéance	De septembre 2021 à septembre 2022
Indicateur(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants aux groupes de parole

	<ul style="list-style-type: none">• Enregistrement des défis relevés, des réussites autodéterminées• Repérage des facilitateurs et des obstacles à l'autodétermination
--	---

FICHE ACTION 3

Les réseaux et les partenaires	
Domaine d'action	Accompagnement des personnes
Orientation du PAG	Ouverture sur l'extérieur, partenariat/réseaux
Périmètre du projet	CHLD
Point d'appui	Loi 2002-2 et 2005 sur l'égalité des chances, la dynamique de transition inclusive
Pilote	Doriane BARBIER
Description	<p>REUNION TERRITORIALE : Créer une instance permettant de réunir l'ensemble des partenaires du territoire pour une meilleure interaction au profit de la personne en situation de handicap.</p> <p>Le projet vise à faire bénéficier les personnes accompagnées des dispositifs de droit commun, ce qui est le pilier de l'inclusion.</p> <p>Le Projet Associatif Global 2018 affiche clairement le souhait du Vivre Ensemble. Cette réunion territoriale vise à mieux se connaître voire très bien se connaître et permettra d'envisager les modalités</p>
Modalités de mise en œuvre	<p>Proposer des actions concrètes et émettre des réflexions communes : diagnostic de territoire, analyse des besoins, mutualisation d'outils, d'équipements et de services, formation de tous</p> <p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réviser la MAP Partenaires sur le territoire déterminé - Contacter les partenaires potentiels - Définir les attendus de la réunion territoriale - Inviter les partenaires existants et potentiels - Créer un catalogue mailing - Créer des supports pédagogiques à destination des agents de terrain
Acteurs internes	Les personnes accompagnées, les parents, professionnels, personnes ressources : chargé de communication
Partenaires associés	les partenaires existants et les instances de droit commun
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Validation de la MAP Partenaires par les 4P participant au groupe projet • Définir les fondements des réunions territoriales (attendus) • Validation des coordonnées des partenaires connus • Définir les partenaires cibles • Nombre de partenaires présents • Création d'un support pédagogique

Moyens nouveaux nécessaires	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomiseurs • Reconnaissance des réunions territoriales par les instances de financement
Facteurs de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • Prise de conscience collective que tout individu doit être considéré comme citoyen à part entière • Prise en compte de la gestion de la diversité comme une richesse • Personnes « référente » (autonomiseurs) dans les instances de droit commun • Démarche pédagogique auprès des acteurs
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • La temporalité (changement de paradigme) • Les réalités économiques respectives • Le manque de connaissance
Echéance	Septembre 2023
Indicateur(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Validation de la MAP par les 4 P • Nombre de partenaires actuels • Nombre de partenaires à 5 ans • Nombres de réunions territoriales • Nombre de thèmes abordés et de productions intellectuelles (projet européen MEDIA)

Les réseaux et les partenaires

Domaine d'action	Accompagnement des personnes
Orientation du PAG	Ouverture sur l'extérieur, partenariat/réseaux
Périmètre du projet	CHLD
Point d'appui	Loi 2002-2 et 2005 sur l'égalité des chances, la dynamique de transition inclusive
Pilote	Doriane BARBIER
Description	Développer, favoriser le partenariat entre les différentes structures et dispositifs des CHLD/ASSOCIATION Assurer la continuité de l'accompagnement de la personne en s'adaptant à ses besoins et à son projet de vie. La connaissance des différentes structures de l'association est un préalable à toutes les personnes des papillons blancs en recherche de partenariat. Il faut déjà savoir qui on est et ce que l'on sait faire. Le projet a pour objectif de prévenir toute rupture de parcours d'accompagnement et d'assurer une continuité cohérente. Réponse adaptée pour tous – fluidité dans l'accompagnement de la
Modalités de mise en œuvre	Evaluer le niveau de connaissance inter-structures associatives Papillons Blancs. Déterminer les informations utiles à la coopération Elaborer un document de synthèse des structures associatives utilisables par les 4 P sur un support adapté
Acteurs internes	Les personnes accompagnées, les parents, professionnels,
Partenaires associés	Direction des Ressources Humaines
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Fluidité dans le parcours de la personne • Elaborer des ponts entre le secteur de l'enfance et le secteur adulte/ secteur enfance, secteur travail / secteur travail, secteur adulte (hébergement) sous forme de réunion (par exemple)
Moyens nouveaux nécessaires	Chargé de communication, politique de mobilité ou sous forme de « vie ma vie »
Facteurs de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilités et implications du personnel des structures, coopération de tous • Démarche pédagogique auprès des acteurs

Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • La disponibilité des différents acteurs des structures • Priorités différentes selon les structures de l'Association
Echéance	Septembre 2023
Indicateur(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de réponses au questionnaire élaboré sur la connaissance des structures • Liste exhaustive des informations nécessaires aux 4P • Document accessible disponible et communiqué aux 4P • Nombre de réunions entre secteur au profit de la fluidité des parcours • Nombre de mobilités entre secteur (parcours découverte)

Les réseaux et les partenaires

Domaine d'action	Accompagnement des personnes
Orientation du PAG	Ouverture sur l'extérieur, partenariat/réseaux
Périmètre du projet	CHLD
Point d'appui	Loi 2002-2 et 2005 sur l'égalité des chances, la dynamique de transition inclusive
Pilote	Doriane BARBIER
Description	Promouvoir les outils en FALC à destination des instances de droit commun et des organisations publiques (livret d'accueil) Dans le cadre du PAG, il est nécessaire de développer l'inclusion des personnes en situation de handicap. A ce jour, il leur est difficile d'utiliser les organismes de droit commun en raison d'une méconnaissance des différents dispositifs et de l'accueil parfois (souvent) inadapté. Peu d'établissements disposent de livrets d'accueil accessibles aux personnes accompagnées, ce qui est un frein à l'inclusion et à l'autonomie.
Modalités de mise en œuvre	Réunion de présentation de la démarche avec les 4 P pour prioriser quels sont les documents à traduire en FALC prioritairement. Recherche de référents volontaires à la démarche autant dans les dispositifs de droit commun qu'au niveau du personnel éducatif des CHLD.
Acteurs internes	Les personnes accompagnées, les parents, professionnels,
Partenaires associés	France Bénévolat
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les supports de droit commun à traduire prioritairement en FALC • Identifier dans les organismes de droit commun les personnes ressources susceptibles de dégager les informations nécessaires à la personne accompagnée.
Moyens nouveaux nécessaires	Chargé de communication,
Facteurs de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • Mobilisation du personnel et des personnes accueillies pour l'écriture et la relecture des documents ou financement pour l'atelier FALC ESAT. • Communiquer sur le fait que cette démarche est gagnante-gagnante : le temps investi sera « récupéré » par le fait que les relations soient facilitées.

Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • La disponibilité des différents acteurs des structures • Le cout de la traduction en FALC • La disponibilité de l'atelier FALC
Echéance	Septembre 2023
Indicateur(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de documents recensés • Nombre de document traduits • Identification d'au moins une personne ressource dans chaque dispositif de droit commun

Les réseaux et les partenaires

Domaine d'action	Pratiques professionnelles
Orientation du PAG	Ouverture sur l'extérieur, partenariat/réseaux
Périmètre du projet	CHLD
Point d'appui	Le DUERP
Pilote	Doriane BARBIER
Description	<p>Promouvoir la qualité de vie au travail</p> <p>Le PAG donne de nouvelles orientations pour les professionnels qui doivent adapter leurs pratiques et leurs postures, ce qui nécessite d'évaluer leurs actions et mettre en place un accompagnement pour que les professionnels soient en capacité de mettre en lien les actions menées avec les nouvelles orientations du PAG.</p> <p>Il devient alors nécessaire de prendre un temps individuel et d'échanges pour réfléchir à la nouvelle direction donnée à leur travail.</p>
Modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Auditer les contenus des projets personnalisés pour évaluer l'adhésion du personnel aux nouvelles orientations du PAG et les actions menées enregistrées sur IMAGO. - Mettre en place un plan d'actions correctives par site avec les équipes en place en adéquation avec les nouvelles orientations du PAG et suivre la mise en place effective des actions. - Evaluer l'efficacité des actions menées en auditant les pratiques professionnelles - Accompagner les professionnels dans cette phase de changement
Acteurs internes	<p>Les personnes accompagnées, les parents, professionnels, La DAPH</p> <p>Le service des Ressources humaines sous l'angle des formations professionnelles</p>
Partenaires associés	Groupe d'échange et d'analyse des pratiques professionnelles
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Diminution du malaise des professionnels dans un contexte en changement • Epanouissement et bien-être au travail • Réponse adaptée par les professionnels lors de leur accompagnement • Le bien-être et l'épanouissement des professionnels au travail contribuent fortement à la qualité de l'accompagnement et la bienveillance des personnes accompagnées.

Moyens nouveaux nécessaires	Formation des personnes accompagnées et partenaires à la VRS et à l'Autodétermination
Facteurs de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • L'implication et appropriation de la démarche par l'ensemble des acteurs de l'organisation • Démarches de réflexion sur l'évolution du secteur médicosocial
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • L'organisation doit être facilitatrice
Echéance	Septembre 2023
Indicateur(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Déploiement d'un diagnostic sur la qualité de vie au travail • Mise en place d'un plan d'actions qualité de vie au travail • Réalisation des actions sur la QVT • Evaluation des actions menées sur la QVT

FICHE ACTION 4

Accessibilité numérique et domotique	
Domaine d'action	- Favoriser l'autodétermination et l'autonomie des personnes accompagnées par l'utilisation des outils numériques comme outil de soutien.
Orientation du PAG	Autodétermination. Autonomie. Pair aideance. VRS
Périmètre du projet	CHLD
Point d'appui	Projet personnalisé
Pilote	Carole Decoster
Description	<ul style="list-style-type: none"> • Développer une connaissance du numérique pour l'ensemble des parties prenantes des CHLD et l'envisager comme une ressource possible pour les personnes accompagnées • Développer l'utilisation d'outils numériques, favorisant l'autonomie des personnes accompagnées • Donner plus de chance aux personnes accompagnées et plus d'accessibilité à leurs droits par le numérique.
Modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Développement des technologies capacitanes • Développement d'outils domotiques • Ateliers informatiques incluant la sécurisation sur internet • Formation au soutien en termes de veille technique • Bornes numériques
Acteurs internes	Personnes accompagnées, professionnels, parents, service civique
Partenaires associés	Conseil Départemental, les maisons de quartier (ADUGES), organismes tutélaires, Auticiel, supermarchés, Papillons Blancs Hazebrouck, Inclusion Europe, Villenvie.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> - Utilisation des technologies capacitanes par les personnes accompagnées en lien avec leur PP. - Gain d'autonomie - Satisfaction des personnes accompagnées quant au projet - Réalisation d'un catalogue d'outils domotiques
Moyens nouveaux nécessaires	<ul style="list-style-type: none"> • Etablir un questionnaire de satisfaction à l'attention des personnes accompagnées • Assurer un retour auprès des administrations sur l'accessibilité de leur site internet pour les personnes en situation de handicap (directive européenne de 2018)

	<ul style="list-style-type: none"> • Etudier la possibilité d'avoir au sein de l'ESAT un atelier sur les technologies de soutien à vocation interne et externe aux Papillons Blancs.
Facteurs de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • Financement du conseil Départemental • Implication et mobilisation des 4 P • Implication de la MDPH dans le financement des outils domotiques selon les besoins d'aide technique identifiés auprès de la personne accompagnée.
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • Accessibilité des Maisons de quartier (ascenseur) • Temps de préparation pour entrer les données (tablette Auticiel : ex : séquençage) • Attention à ne pas trop solliciter les personnes accompagnées en plus de leur travail
Echéance	Décembre 2020
Indicateur(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de personnes accompagnées qui utilisent les technologies capacitantes en lien avec les objectifs de leur PP • Nombre de personnes accompagnées qui disent avoir gagné en autonomie dans la vie quotidienne : auto-évaluation, questionnaires • Nombre de personnes accompagnées qui répondent aux questionnaires de satisfaction • Nombre de personnes qui se disent satisfait ou très satisfait par les actions menées • Réalisation d'un catalogue des outils domotiques à l'attention des 4P.

FICHE ACTION 5

BIENTRAITANCE

Domaine d'action	L'accompagnement, l'inclusion et la communication
Orientation du PAG	Une Société Solidaire et Inclusive. La communication.
Périmètre du projet	CHLD et dispositifs de droit commun.
Point d'appui	Les 4 P / Groupe de travail / Brainstorming / Partage d'expérience. Partenariats et projets développés (SLC)
Pilote	Marc VAMPOUILLE chef de service CHLD
Description	Promouvoir la bientraitance pour plus de respect de la différence Promouvoir la bientraitance chez les acteurs de droits commun pour lutter contre les préjugés Promouvoir la bientraitance pour plus d'entraide et de solidarité
Modalités de mise en œuvre	1. Comment repenser l'accompagnement (pratique et posture) et les rôles de chacun ?
Acteurs internes	Equipes éducatives, psychologues, équipe de direction.
Partenaires associés	Délégués aux mesures de protections juridiques, Commerces, pharmacies, CPAM, médecins et spécialistes de santé, Mairies, Maisons de Quartiers, Centres socio-culturelles, CCAS, Associations culturelles et sportives, organisme de voyages.
Résultats attendus	Rendre la société et le territoire du littoral dunkerquois de plus en plus accessible aux personnes en situation de handicap Promouvoir l'accès aux dispositifs de droit commun aux personnes en situations de handicap Développer des partenariats avec les dispositifs de droit commun

	Créer une fiche de retour d'expérience à destination des dispositifs de droit commun
Moyens nouveaux nécessaires	Favoriser par des partenariats, un accueil adapté dans les services publics et les commerces, en valorisant les capacités et la dignité des personnes et en y développant l'accompagnement humain. Veiller à ce que l'accompagnement des personnes ne soit pas stigmatisant.
Facteurs de réussite	Former les partenaires à la démarche constructive. Développer le partage d'expérience. Permettre les communautés d'expériences dans les espaces publics et privés (témoignages, récits d'expériences, de vie).
Points de vigilance	Accompagner les équipes aux développements de nouvelles pratiques professionnelles afin de dynamiser la transition inclusive.
Echéance	2023
Indicateur(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Pourcentage de personnes accompagnées par les CHLD bénéficiant d'activités dans les dispositifs de droit commun - Questionnaires de satisfaction sur cette thématique pour les personnes accompagnées : pourcentage de retour des questionnaires et mesure du degré de satisfaction des personnes accompagnées - Nombre de rencontres des professionnels avec les dispositifs de droit commun en vue d'élaborer les partenariats / conventions - Nombre de retours d'expérience formalisés par les instances de droit commun

BIENTRAITANCE

Domaine d'action	L'accompagnement, l'inclusion et la communication
Orientation du PAG	Une Société Solidaire et Inclusive. La communication, VRS.
Périmètre du projet	CHLD et dispositifs de droit commun.
Point d'appui	Les 4 P / Groupe de travail / Brainstorming / Partage d'expérience. Partenariats et projets développés (SLC)
Pilote	Marc VAMPOUILLE chef de service CHLD
Description	<p>Promouvoir la bientraitance pour plus de respect de la différence</p> <p>Promouvoir la bientraitance chez les acteurs de droits commun pour lutter contre les préjugés</p> <p>Promouvoir la bientraitance pour plus d'entraide et de solidarité</p>
Modalités de mise en œuvre	2. Développer une communication pédagogique et de sensibilisation auprès des acteurs de droits communs pour promouvoir une société bienveillante et accueillante.
Acteurs internes	Equipes éducatives, SLC, équipe de direction, service administratif, autres établissement des PBDK
Partenaires associés	Mairie, maison de quartier, centre socio culturelles, services et instances de droits communs, administrations publiques
Résultats attendus	Société davantage bienveillante et accueillante envers la différence, quelle qu'elle soit
Moyens nouveaux nécessaires	<ul style="list-style-type: none"> - Diffusion de l'ensemble des documents légaux auprès des acteurs de droits communs pour une meilleure compréhension des droits citoyens de la personne en situation de handicap

	<ul style="list-style-type: none"> - Créer des espaces d'échanges interdisciplinaires pour une meilleure appréhension des leviers dans le secteur du droit commun - Mettre à disposition des séances de sensibilisation pourquoi pas informatiques dans les instances de droits communs pour une connaissance des handicaps par tous et pour tous.
Facteurs de réussite	<ul style="list-style-type: none"> - Implication de l'ensemble des parties prenantes - Partage d'expériences - Communication - Environnement capacitant - Dynamique de pairémulation
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> - Les représentations sociales - Les réalités des instances de droit commun (temporalité) - L'histoire du secteur médicosocial (protection / sécurité)
Echéance	CAP 2023
Indicateur(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Questionnaire de perception des instances de droit commun - Le nombre de compte rendu des réunions territoriales par thématiques - La participation des instances de droit commun à des réunions thématiques organisées par l'Association

FICHE ACTION 6

Avancée en Age

Domaine d'action	Qualité de l'accompagnement
Orientation du PAG	Faire de l'avancée en âge des personnes en situation de handicap un sujet de préoccupation associative prioritaire en développant rapidement et dans un large partenariat, toutes les solutions possibles d'accompagnement de ces personnes dans le respect de leurs parcours.
Périmètre du projet	CHLD
Point d'appui	La démarche qualité, les préconisations de bonnes pratiques ANESM, loi 2002-2, 2005
Pilote	Guillaume Coubel
Description	<p>L'allongement de la durée de la vie des personnes en situation de handicap est une chance ! Cependant, le manque de solutions d'accompagnement est devenu un enjeu majeur et très préoccupant pour les prochaines années.</p> <p>Si elle n'a pas été anticipée, l'avancée en âge des personnes en situation de handicap peut conduire à des ruptures dans leur parcours de vie. C'est pourquoi, il est nécessaire de préparer la cessation progressive d'activité professionnelle, d'anticiper et réfléchir aux solutions pour répondre aux besoins et attentes de la personne mais aussi qu'ils aient un interlocuteur de droit commun. C'est un axe du PAG et une préoccupation associative prioritaire.</p> <p>L'accompagnement et l'anticipation du vieillissement des personnes accompagnées permettra de limiter les ruptures de parcours mais aussi et surtout de développer les réponses aux attentes et besoins des personnes leur permettant de s'autodéterminer encore d'avantage.</p> <p>Le vieillissement des personnes que nous accompagnons est une réalité que nous devons prendre en compte pour leur permettre de se construire un projet de vie cohérent.</p>
Modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation du plan d'action. - Création du groupe suivi - Développement d'un réseau partenarial sur le territoire - Implication du Groupe avancée en âge (GCSMS) - Création d'un groupe interdisciplinaire du territoire sur la thématique.

Acteurs internes	Les personnes accompagnées Les Professionnels des CHLD Les parents
Partenaires associés	<ul style="list-style-type: none"> - La gérontologie (centre hospitalier, maison de retraite, EHPAD) - GCSMS Pass'âge - La CARSAT - EHPA(D) - Familles d'accueil - Les résidences services - Maisons de quartier - Les services de tutelle - Bailleurs sociaux (HLM, Privé) - MDPH - Les politiques publiques
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> - Préparer les personnes en situation de handicap à la cessation progressive de l'activité professionnelle. - Anticiper et réfléchir sur les solutions permettant de répondre aux besoins, attentes des personnes avançant en âge et en processus de vieillissement précoce. - Permettre aux personnes accompagnées d'avoir un interlocuteur de droit commun pour les informer sur leurs droits financiers de la retraite, du mi-temps
Moyens nouveaux nécessaires	Résidence service au sein de l'association
Facteurs de réussite	<ul style="list-style-type: none"> - L'implication de la personne dans la construction de son projet et son parcours de vie - La connaissance du territoire et le travail en partenariat. - Permettre une anticipation de cette rupture et surtout ne pas subir l'avancée en âge ou le processus de vieillissement précoce. - Communication auprès des acteurs de droits commun et leur implication.
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> - Attention au délitement du lien social quand il y a maintien au domicile. - Critères d'admission et/ou de maintien dans les structures d'hébergement - Orientation MDPH (60ans) - Développer les partenariats - Anticiper le vieillissement et l'avancée en âge.
Echéance	2023
	<ul style="list-style-type: none"> - Combien de personnes en situation de handicap ont été préparées à la cessation d'activité sur une période donnée?

Indicateur(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de rencontre qui ont été réalisées avec chaque personne pour préparer la cessation d'activité ? - Nombre de solutions proposées aux personnes ? - Combien de mois avant la cessation d'activité les solutions ont été proposées à la personne ? - Nombre de personnes faisant appel au service de droit commun ? - Taux de réalisation des objectifs du projet personnalisé correspondant à l'avancée en âge (réorientation, temps partiel de fin de carrière, préparation à la retraite, participation à des activités...)
---------------	--

FICHE ACTION 7

SANTÉ, ACCÈS AUX SOINS, PRÉVENTION

Domaine d'action	Qualité de l'accompagnement
Orientation du PAG	Santé, prévention et accès au soin
Périmètre du projet	CHLD et dispositifs de droit commun
Point d'appui	Loi 2002-2 et 2005 sur l'égalité des chances,
Pilote	Séverine Sette
Description	<p>Permettre aux personnes en situation de handicap d'être actrice de leur parcours de soin.</p> <p>Promouvoir les outils de communication facilitant la compréhension des personnes en situation de handicap dans les domaines de la santé, du soin et de la prévention</p> <p>Avoir une approche de sensibilisation et pédagogique auprès des corporations médicales.</p> <p>Il s'agit de mettre en œuvre des actions et des partenariats avec les instances de droits communs afin de faciliter l'accès aux soins pour les personnes que nous accompagnons.</p>
Modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Solliciter les personnes en situation de handicap afin qu'elles se prononcent sur la possibilité d'ouvrir des DMP avec l'aide de leurs pharmacies respectives, - Recenser les partenaires de santé facilitant l'accompagnement de la personne
Acteurs internes	<ul style="list-style-type: none"> - Equipe éducative des CHLD - Mme Langlet, Coordinatrice Santé Associative
Partenaires associés	Les partenaires de santé avec lesquels nous avons conventionnés Hôpitaux de Paris, Pharmacies, CPAM, Planning familial Réseau PREVAL
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Conforter les outils de communication afin de faciliter la communication des informations attendant à la santé de la personne entre les soignants et les soignés • Développer les outils et supports pour une meilleure compréhension et responsabilisation du parcours de soin des personnes accompagnées
Moyens nouveaux nécessaires	Instaurer des réunions intermédiaires pour l'avancement de l'action
Facteurs de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • Mutualisation des Ressources Humaines • Mobilisation et Coordination des différents acteurs

Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> • Formaliser les partenariats, les interventions. • Harmoniser les outils
Echéance	Septembre 2023
Indicateur(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Questionnaire anonymisé recensant les actions de soins et prévention - Nombre d'outils – supports de communication créés en partenariat avec les établissements de santé et de prévention - Nombre de manifestations ou réunions organisées avec les organismes de prévention auxquelles participent les personnes accompagnées - Nombre de DMP ouverts par les personnes accompagnées

FICHE ACTION 8

Vie affective et sexuelle

Domaine d'action	Accompagner de manière individuelle et collective les personnes et les couples dans leur VAS afin de faciliter l'autodétermination
Orientation du PAG	Vie affective et sexuelle
Périmètre du projet	CHLD
Point d'appui	Les outils VAS existants, les référents VAS des CHLD et les psychologues
Pilote	Sophie BESSET - Psychologue
Description	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser des rencontres régulières sur la VAS (individuelle et /ou de couple) - Remettre en place des séances d'éducation, de prévention et d'information sur la VAS dans chaque structure
Modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Planifier des temps VAS dans les grilles horaires des équipes éducatives - Respecter les temps spécifiques VAS
Acteurs internes	Les personnes accompagnées, les référents VAS des CHLD, les chefs de service et les psychologues
Partenaires associés	Le planning familial et autres acteurs de droit commun sensibilisés à la thématique de la VAS de la personne en situation de handicap
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> - Une régularité des temps de rencontres individuelles, collectives et de couple entre les personnes accompagnées et les référents VAS - Les personnes accompagnées participent à des séances d'éducation, de prévention et d'information sur la VAS - Les outils existants sont utilisés lors des séances et bénéficient régulièrement d'une évaluation à visée améliorative
Moyens nouveaux nécessaires	<ul style="list-style-type: none"> - Les référents VAS sont libérés de tout autre accompagnement lors des temps VAS dédiés mis en place dans chaque structure
Facteurs de réussite	<ul style="list-style-type: none"> - Des temps dédiés à la VAS sont mis en place dans chaque structure - Implication des chefs de services dans la planification des temps VAS

	<ul style="list-style-type: none"> - Mobilisation des équipes éducatives pour permettre aux référents VAS d'être libérés de toute autre activité lors des temps VAS
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> - Maintenir les temps VAS malgré les contraintes organisationnelles - Lisibilité pour les personnes accompagnées des permanences VAS dans leurs structures
Echéance	Fin 2023
Indicateur(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de séances VAS proposées aux personnes accompagnées - Nombre de personnes accompagnées qui bénéficient d'outils VAS personnalisés (cahier VAS) - Questionnaire de satisfaction des personnes accompagnées à créer

Vie affective et sexuelle

Domaine d'action	Mobiliser les « pairs-émulateurs » dans le cadre de la démarche VAS
Orientation du PAG	Vie affective et sexuelle
Périmètre du projet	CHLD
Point d'appui	Les « pair-émulateurs », les référents VAS des CHLD et les psychologues
Pilote	Sophie BESSET - Psychologue
Description	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser et promouvoir la « pair-émulation » - Mettre en place un accompagnement et un suivi des « pair-émulateurs » et des « pair-émulés »
Modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Solliciter les « pair-émulateurs » dans les situations pour lesquelles leurs interventions pourraient être profitables - Créer un outil avec et pour les « pair-émulateurs » pour faciliter et structurer leurs interventions
Acteurs internes	Les « pair-émulateurs », les « pairs-émulés », les référents VAS des CHLD et les psychologues
Partenaires associés	
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> - Les « pair-émulés » bénéficient du récit expérientiel de « pair-émulateurs » dans le domaine de la VAS (célibat, vie de couple, parentalité) - Les « pairs-émulés » ont la possibilité de modifier leurs perceptions d'un problème et d'envisager de nouvelles perspectives et des solutions - Les « pairs-émulateurs » sont valorisés dans leurs compétences et leurs expériences de vie
Moyens nouveaux nécessaires	<ul style="list-style-type: none"> - S'appuyer sur les temps VAS dédiés mis en place dans chaque structure - Créer des outils de transmission de vécu personnel pour chaque « pair-émulateur »
Facteurs de réussite	<ul style="list-style-type: none"> - Des temps dédiés à la VAS sont mis en place dans chaque structure

	<ul style="list-style-type: none"> - Les « pair-émulateurs » ont des outils pour structurer leurs interventions - Les référents VAS et les personnes accompagnées ont connaissance des sujets sur lesquels peuvent témoigner les « pair-émulateurs »
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> - Maintenir les temps VAS malgré les contraintes organisationnelles
Echéance	2023
Indicateur(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Chaque « pair-émulateur » possède son outil de transmission de vécu personnel - Les « pair-émulateurs » échangent et partagent leur expérience sans jugement - Une communication sur les sujets pouvant être abordés par les « pair-émulateurs » est faite auprès des personnes accompagnées

Vie affective et sexuelle

Domaine d'action	Mettre en œuvre un dispositif d'accompagnement à la parentalité pour les personnes qui le souhaitent
Orientation du PAG	Vie affective et sexuelle
Périmètre du projet	CHLD
Point d'appui	<ul style="list-style-type: none"> - Les outils existants - Les expériences vécues - La « pair-émulation »
Pilote	Sophie BESSET - Psychologue
Description	<ul style="list-style-type: none"> - Solliciter les personnes accompagnées et les référents VAS afin de réaliser des outils de suivi personnalisés selon différents thèmes (grossesse, suivi médical, accouchement, arrivée du bébé, etc...) - Se rapprocher de professionnels du dunkerquois (maternité, Protection Maternelle et Infantile) afin de créer un nouveau partenariat « parentalité » au service des personnes accompagnées
Modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Créer des outils facilitant le suivi médical, l'éducation, le développement de l'enfant etc... - Créer un réseau de professionnels du dunkerquois (maternité, petite enfance...) - Créer une équipe mobile CHLD transdisciplinaire
Acteurs internes	Les personnes accompagnées, les référents VAS des CHLD et les psychologues
Partenaires associés	<ul style="list-style-type: none"> - Le SAAP - Les professionnels de la maternité, de l'éducation et du développement de l'enfant du dunkerquois
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> - Les personnes accompagnées bénéficient d'une information claire et précise sur les services, établissements de droit commun, acteurs du territoire relatifs à la maternité et à la parentalité - Les référents VAS des CHLD ont renforcé leurs compétences dans le domaine de la VAS versus accompagnement à la parentalité - Le réseau de professionnels est doté d'outils communs pour accompagner les parents dans leur parentalité - Les compétences parentales des personnes accompagnées sont valorisées dans les apprentissages des actes du

	quotidien et dans le développement du lien parents/ enfants.
Moyens nouveaux nécessaires	<ul style="list-style-type: none"> - Des personnes ressources au sein des CHLD - Des professionnels extérieurs partenaires - Le recensement des outils existants - Les outils d'accompagnement à la parentalité - Une équipe transdisciplinaire
Facteurs de réussite	<ul style="list-style-type: none"> - L'identification et la mobilisation des personnes ressources (y compris les partenaires) - Une équipe transdisciplinaire mobilisée et mobilisable
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> - L'articulation des rôles entre tous les acteurs du projet
Echéance	2023
Indicateur(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Nombres d'outils créés et personnalisés pour chaque thème (grossesse, suivi médical, besoins et développement de l'enfant, arrivée du nourrisson, éducation) - Nombre d'intervention du réseau de professionnels partenaires au regard des situations - Nombre d'accompagnement réalisé par l'équipe transdisciplinaire pour les parents ou futurs parents au plus près de leurs besoins

GLOSSAIRE

ANESM : Agence Nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements sociaux et médico-sociaux

CASF : Code de l'action sociale et des familles

CCAS : Centre communal d'action sociale

CDA : Commission des droits à l'autonomie

CMP : centre médico-psychologique

COFIL : Comité de pilotage

CVS : Conseil de la vie Sociale

ES : Educateur spécialisé

ESAT : Etablissement et service d'aide par le travail

ETP : Equivalent temps plein

ETS : Educateur technique spécialisé

FAM : Foyer d'accueil médicalisé

IME : institut médico-éducatif

PCH : Prestation de Compensation du Handicap

MAS : Maison d'accueil spécialisé

ME : Moniteur éducateur

ANNEXES

	Handicap Psychique		Handicap Intellectuel		Handicaps Intellectuel et Psychique associés		Total
Bosquet	sans tr et déficience associés	0	sans tr et déficience associés	12	sans tr et déficience associés	8	
	avec autisme	0	avec autisme	1	avec autisme	0	
	déficience auditive associée	0	déficience auditive associée	1	déficience auditive associée	0	
	déficience visuelle associée	0	déficience visuelle associée	1	déficience visuelle associée	0	
	déficience motrice associée	0	déficience motrice associée	3	déficience motrice associée	0	
Total	Handicap Psychique	0	Handicap Intellectuel	18	Handicaps intell et psychique associés	8	26
Balancine	sans tr et déficience associés	0	sans tr et déficience associés	8	sans tr et déficience associés	2	
	avec autisme	0	avec autisme	0	avec autisme	0	
	déficience auditive associée	0	déficience auditive associée	1	déficience auditive associée	0	
	déficience visuelle associée	0	déficience visuelle associée	0	déficience visuelle associée	0	
	déficience motrice associée	0	déficience motrice associée	1	déficience motrice associée	0	
Total	Handicap Psychique	0	Handicap intellectuel	10	Handicaps intell et psychique associés	2	12
Tamboise	sans tr et déficience associés	1	sans tr et déficience associés	8	sans tr et déficience associés	6	
	avec autisme	0	avec autisme	0	avec autisme	0	
	déficience auditive associée	0	déficience auditive associée	2	déficience auditive associée	0	
	déficience visuelle associée	0	déficience visuelle associée	0	déficience visuelle associée	0	
	déficience motrice associée	0	déficience motrice associée	3	déficience motrice associée	0	
Total	Handicap Psychique	1	Handicap Intellectuel	13	Handicaps intell et psychique associés	6	20
Maison	sans tr et déficience associés	0	sans tr et déficience associés	5	sans tr et déficience associés	0	
	avec autisme	0	avec autisme	1	avec autisme	0	
	déficience auditive associée	0	déficience auditive associée	1	déficience auditive associée	0	
	déficience visuelle associée	0	déficience visuelle associée	0	déficience visuelle associée	0	
	déficience motrice associée	0	déficience motrice associée	0	déficience motrice associée	0	
Total	Handicap Psychique	0	Handicap Intellectuel	7	Handicaps intell et psychique associés	0	7
Comte Jean	sans tr et déficience associés	0	sans tr et déficience associés	19	sans tr et déficience associés	5	
	avec autisme	0	avec autisme	2	avec autisme	0	
	déficience auditive associée	0	déficience auditive associée	0	déficience auditive associée	0	

	déficience visuelle associée	0	déficience visuelle associée	0	déficience visuelle associée	0	
	déficience motrice associée	0	déficience motrice associée	0	déficience motrice associée	0	
Total	Handicap Psychique	0	Handicap intellectuel	21	Handicaps intell et psychique associés	5	26
Marelle	sans tr et déficience associés	0	sans tr et déficience associés	24	sans tr et déficience associés	2	
	avec autisme	0	avec autisme	0	avec autisme	0	
	déficience auditive associée	0	déficience auditive associée	1	déficience auditive associée	0	
	déficience visuelle associée	0	déficience visuelle associée	0	déficience visuelle associée	0	
	déficience motrice associée	0	déficience motrice associée	3	déficience motrice associée	0	
Total	Handicap Psychique	0	Handicap Intellectuel	28	Handicaps intell et psychique associés	2	30
N. Barré	sans tr et déficience associés	0	sans tr et déficience associés	6	sans tr et déficience associés	4	
	avec autisme	0	avec autisme	0	avec autisme	0	
	déficience auditive associée	0	déficience auditive associée	0	déficience auditive associée	1	
	déficience visuelle associée	0	déficience visuelle associée	0	déficience visuelle associée	0	
	déficience motrice associée	0	déficience motrice associée	0	déficience motrice associée	0	
Total	Handicap Psychique	0	Handicap Intellectuel	6	Handicaps intell et psychique associés	5	11

Annexes Typologies de Handicap

	<i>Foyer logement</i>	<i>Foyer sans contribution</i>	<i>Foyer à contribution</i>	<i>CHLD</i>
Directeur :		0,33	0,67	1,00
Directeur adjoint	0,15	0,3	0,55	1,00
Psychologue :	0,34	0,77	0,64	1,75
Chef de Service :	1,00	1,33	0,67	3,00
Chef Service Econ :		0,33	0,47	0,80
Encadrement	1,49	3,06	3	7,55
Tech Sup :	0,00	1,20	1,05	2,25
Tech Qual :	0,00	2,00	0,00	2,00
Agent Adm princ :	0,25	0,00	0,25	0,50
Secrétariat :	0,25	3,20	1,30	4,75
Animateur 1ère Cat :	4,00	6,00	5,50	15,50
Animateur 2nde Cat :	1,80	6,00	8,00	15,80
AMP :	0,00	3,00	5,00	8,00
Maitresse de Maison :	0,00	2,00	1,75	3,75
FDV			2,00	2
Educatif :	5,80	17,00	22,25	45,05
Agent Serv Int :	0,00	1,50	3,50	5,00
Ouvrier qualifié :	0,00	3,00	2,00	5,00
Agent Technique :	0,00	0,00	0,00	0,00
Cuisinier :	0,00	0,00	2,00	2,00
Surveillant de nuit :	0,00	0,50	2,25	2,75
Services généraux :	0,00	5,00	9,75	14,75
Total :	7,54	28,26	36,30	71,10