

# PROJET D'ETABLISSEMENT EANM Foyer d'Hébergement 2023 – 2027

**ALPYSIA**  
ZA Park Nord – Les Pléiades n°21  
Route de la Bouvarde  
74370 EPAGNY – METZ-TESSY  
Tel : 04 57 98 20 20  
contact@alpysia.org

[alpysia.org](https://alpysia.org)





# Table des matières

<b>1. INTRODUCTION</b>	<b>4</b>
1.1. Le contexte	4
1.1.1. Contexte national : évolution des politiques publiques dans le champ du handicap	4
1.1.2. Contexte régional : orientation de l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes	4
1.1.3. Contexte départemental : schéma départemental de l'autonomie	5
1.1.4. Contexte associatif : négociation du CPOM et création d'Alpysia	5
1.2. La méthodologie de réécriture du projet	6
1.3. Le bilan de la période 2016-2022	7
<b>2. PRESENTATION DE LA STRUCTURE</b>	<b>8</b>
2.1. La carte d'identité de la structure	8
2.2. L'organisme gestionnaire : l'Association Alpysia	9
2.2.1. L'Association	9
2.2.2. Le siège et ses services supports	11
2.3. Le pôle Travail et Habitat	12
2.3.1. Présentation du pôle	12
2.3.2. Enjeux du pôle	13
2.4. Le cadre juridique et les missions	14
2.4.1. Le cadre juridique	14
2.4.2. Les missions	15
2.4.3. Les guides et recommandations	16
2.5. Le public accompagné	17
<b>3. OFFRE DE PRESTATION</b>	<b>18</b>
3.1. L'admission et l'accueil	18
3.2. Le projet personnalisé	19
3.3. Les prestations proposées	20
3.3.1. Les prestations en matière de santé	20
3.3.2. Les prestations en matière d'autonomie	21
3.3.3. Les prestations en matière de participation sociale	21
3.4. L'organisation de l'activité	21
3.5. Les modalités d'orientation et de sortie	22



<b>4. FONCTIONNEMENT DE LA STRUCTURE</b> .....	<b>23</b>
4.1. Les ressources humaines.....	23
4.1.1. Organigramme.....	23
4.1.2. Fonctions.....	23
4.1.3. Valeurs managériales.....	24
4.2. Les moyens financiers.....	24
4.3. Les locaux.....	25
4.3.1. Le cadre bâti actuel.....	25
4.4. Les partenariats et réseaux.....	26
4.5. Les instances.....	27
4.5.1. Les instances de gouvernance associative.....	27
4.5.2. Les instances de pilotage du siège.....	28
4.5.3. Les instances de pilotage du pôle.....	29
4.5.4. Les instances représentatives du personnel.....	30
4.5.5. Les instances représentatives des personnes accompagnées.....	31
4.6. Les droits des usagers, la bientraitance et l'éthique.....	31
4.7. L'amélioration continue de la qualité et la prévention des risques.....	32
4.8. La qualité de vie et des conditions de travail.....	33
<b>5. PLAN D' ACTIONS 2023 - 2027</b> .....	<b>34</b>
5.1. Les orientations stratégiques.....	34
5.2. Les fiches actions.....	34
5.3. Le pilotage et l'évaluation du projet.....	36
<b>6. LISTE DES ANNEXES</b> .....	<b>37</b>
Annexe 1 : bilan du projet d'établissement 2016-2020.....	38
Annexe 2 : description de la cartographie des processus.....	42
Annexe 3 : liste des guides et recommandations de bonnes pratiques.....	45
Annexe 4 : tableau des fonctions et missions.....	47
Annexe 5 : fiches actions détaillées.....	49
Annexe 6 : glossaire.....	54



# 1. INTRODUCTION

## 1.1. Le contexte

### 1.1.1. Contexte national : évolution des politiques publiques dans le champ du handicap

La politique en direction des personnes en situation de handicap est marquée par la **loi du 11 février 2005** « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » qui en a profondément renouvelé les fondements. Cette dernière propose une nouvelle définition de la notion de handicap. La loi de 2005 introduit la mise en œuvre de l'accessibilité généralisée aux dispositifs de droit commun ainsi que la reconnaissance d'un droit à compensation par la solidarité nationale. La France a ratifié la convention des droits des personnes en situation de handicap adoptée par les Nations Unies et elle est entrée en vigueur en 2010.

La mobilisation du gouvernement pour bâtir une société inclusive est jalonnée par des **conférences nationales du handicap** (CNH) ainsi que des comités interministériels du handicap (CIH). En octobre 2022, le CIH (7ème CIH depuis 2017) fixe le cap, la méthode et les priorités de l'action. Les sujets essentiels sont l'école et l'université inclusive, l'emploi, l'accessibilité universelle ou encore la simplification du parcours et l'adaptation de l'offre médico-sociale.

La nouvelle nomenclature des établissements et services introduite par le décret du 9 mai 2017 et la **nomenclature SERAFIN PH** (Services et Établissements Réforme pour une Adéquation des Financements aux parcours des Personnes Handicapées) constituent les nouveaux référentiels du secteur et invitent à raisonner davantage en termes de « prestation de service » adaptable aux besoins d'accompagnement que de « places ».

### 1.1.2. Contexte régional : orientation de l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes

L'Agence Régionale de Santé a défini dans le **Projet Régional de Santé 2018-2028** la politique régionale à 10 ans, document composé du schéma régional de santé (SRS) et du schéma régional d'accès à la prévention et aux soins des plus démunis (PRAPS) à 5 ans. Fin 2022, l'ARS annonce la révision à mi-parcours du projet régional de santé. Le prochain projet devra répondre à 3 enjeux prioritaires, tout en présentant une approche par public et par territoire :

- Renforcer la prévention et la promotion de la santé en intégrant les orientations du Projet régional santé-environnement (PRSE) ;
- Améliorer l'accès aux soins et l'offre médico-sociale ;
- Améliorer la qualité et l'efficacité du système de santé.



### 1.1.3. Contexte départemental : schéma départemental de l'autonomie

La porosité des enjeux entre **les champs gérontologique et du handicap** a conduit à rapprocher l'action publique menée dans ces deux champs et définir une stratégie commune sur cinq ans.

Le **schéma départemental de l'autonomie** est construit autour de 3 axes : la prévention, l'innovation et l'adaptation de l'offre, le parcours de la personne et la coopération.

La loi de Modernisation de notre Système de santé introduit, dans son article 89, la mise en place du dispositif de **Réponse Accompagnée pour Tous (RAPT)** sur l'ensemble du territoire national au plus tard le 1er janvier 2018. Ce dispositif s'appuie sur le rapport Piveteau publié en 2014, visant à permettre « un parcours de vie sans rupture, pour les personnes en situation de handicap et leurs proches ». En 2020, la CNH prolonge cette vision en introduisant le projet de communautés 360 pour ne laisser personne sans réponse et pour renforcer le pouvoir d'agir de chacun.

La **Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)**, le Département de Haute-Savoie et l'ARS se sont activement engagés dans cette démarche. Cette réforme en profondeur nécessite de revoir l'ensemble des pratiques des opérateurs et des financeurs dans la lecture des besoins et la construction de l'offre de prestations, en passant d'une logique de « places » à une logique de « parcours ».

### 1.1.4. Contexte associatif : négociation du CPOM et création d'Alpysia

L'Association a négocié en 2021 avec les deux financeurs, l'ARS et le Conseil Départemental de Haute-Savoie, un **Contrat Pluri Annuel d'Objectifs et de Moyens** qui l'engage sur la période quinquennale 2022-2026. Le CPOM est structuré en 4 axes :

- Axe 1 : les prestations d'accompagnement des personnes
- Axe 2 : le pilotage de la gestion des risques et de l'amélioration continue de la qualité
- Axe 3 : la mise en place d'une organisation efficiente
- Axe 4 : l'inscription des ESMS dans la dynamique territoriale.

Les années 2021-2022 sont marquées par la préparation de la fusion-absorption de l'ADIMCP 38, association familiale à l'initiative de la création d'établissements mais non gestionnaire à ce jour. La fusion a été entérinée le 23 mai 2023 à l'occasion de l'Assemblée générale de l'ADIMC 74. Elle conduit à la **création d'une nouvelle entité : Alpysia, Alliance Paralysie Cérébrale des Alpes**, destinées à répondre aux besoins des personnes et des familles concernées par la paralysie cérébrale ou un polyhandicap sur l'ensemble de l'Arc Alpin. Le nouveau projet associatif 2023-2026 a été adopté lors du Conseil d'administration du 8 juin 2023.



## 1.2. La méthodologie de réécriture du projet

Alpysia a lancé mi-2022 la **réécriture de l'ensemble des projets** de services et d'établissements en mettant en place un comité de pilotage. La démarche, pilotée par le service qualité et prévention, associe les directeurs des trois pôles, le directeur général et l'administrateur délégué à la réécriture des projets. Des principes communs de réécriture sont posés relatifs au bilan du précédent projet, à l'animation de la démarche de ré-écriture au niveau de chaque pôle, à l'association des parties prenantes (usagers, professionnels et familles), à la définition d'un plan d'actions à cinq ans qui s'intègre au schéma global de développement pluriannuel de l'Association.

Pour l'élaboration des précédents projets d'établissements et services, Alpysia avait engagé une vaste démarche participative associant l'ensemble des acteurs. Les projets ont été élaborés pour la période 2016-2020 avec des plans d'actions dédiées à chaque entité ainsi que des projets transversaux.

Les principes communs de ré-écriture du projet sont déclinés en fonction des spécificités des structures. Pour le foyer d'hébergement, un comité de pilotage a été constitué, composé de l'équipe de direction, de l'administrateur délégué et de la responsable qualité du siège. Sur la base du bilan du précédent projet d'établissement, du diagnostic CPOM réalisé en 2021 et du projet associatif en cours de réécriture, 6 thématiques de travail ont été identifiées :

- La personnalisation de l'accompagnement
- L'évolution des besoins des personnes accompagnées
- L'accompagnement à la santé
- La vie sociale, la citoyenneté et les partenariats
- Les différentes formes d'habitat
- L'autodétermination

Pour chacune de ces thématiques, un groupe de travail a été constitué, associant professionnels et personnes accompagnées. Les réunions de ces groupes, en présentiel et visio-conférence, ont permis de croiser les regards sur les points forts, points d'amélioration et propositions d'évolution. En parallèle, des questionnaires ont été adressés à l'ensemble des familles et partenaires.

Les réflexions des différentes parties prenantes ont permis au comité de pilotage d'identifier et de formaliser des fiches actions, qui sont venues alimenter le plan d'action déjà nourris par le projet associatif et le CPOM.

La rédaction finale du projet a été confiée à la direction, assistée de la responsable qualité.

Le projet a été soumis pour avis au Conseil de la Vie Sociale (CVS) de l'établissement le 21/11/2023, au Conseil Economique et Social (CSE) le 16/11/2023, ainsi qu'au bureau associatif le 14/11/2023. Il a été validé par le Conseil d'administration d'Alpysia le 28/11/2023.

L'établissement a veillé à communiquer régulièrement sur l'avancée des travaux de réécriture du projet (note d'information, restitutions des travaux des groupes et des résultats aux questionnaires).



### 1.3. Le bilan de la période 2016-2022

Les modifications majeures de l'établissement au cours de la période 2016 - 2022 sont les suivantes :

- En mars 2021 la prise de poste d'un **nouveau directeur** a permis le regroupement dans le même **pôle travail et habitat** composé de l'ESAT les Ateliers De Novel et du Foyer d'hébergement. Cette nouvelle organisation souhaitée par la direction générale a pour objectif de renforcer la cohérence de l'accompagnement des travailleurs pris en charge au Foyer d'Hébergement et de développer des synergies et des mutualisations entre les deux établissements.
- La création d'un poste transversal au pôle travail et habitat de **directeur adjoint** chargé de l'accompagnement médico-social vient assoir ce regroupement. Sa mission de pilotage de l'équipe médico-sociale et notamment la gestion des situations complexes doit permettre une meilleure analyse et surtout une mise en œuvre de solutions plus efficaces et partagées entre les professionnels.
- En 2019 la création d'un **poste d'infirmière** à mi-temps sur le foyer d'hébergement vient étayer l'accompagnement en soins des résidents. En charge de la supervision des soins et des actions de prévention l'infirmière permet de sécuriser et d'améliorer la prise en charge de la santé.
- Entre 2020 et 2022 le foyer d'hébergement a été fortement affectée par la **crise sanitaire** liée à l'épidémie de COVID 19 qui a touché le pays en mars 2020. Cette situation exceptionnelle a complètement modifié les organisations et bouleversé le fonctionnement de l'établissement durant deux ans. Suite à la décision gouvernementale de confiner le pays, une partie des résidents sont rentrée en famille et une partie est resté au sein des foyers à Annecy et à Pers-Jussy. Début juin, une reprise à temps partiel du travail à l'ESAT s'est opérée et nous avons dû d'ajuster les organisations du foyer. En 2021 nous n'avons pas eu à subir de confinement, et les travailleurs ont pu venir travailler tout au long de l'année à temps-plein. La mise en place de centre de vaccination, nous a permis de proposer des campagnes collectives. Une majorité de résident s'est fait vaccinée. L'ensemble des mesures barrières prises pour réduire les risques a permis de limiter les clusters. La mobilisation de chacun et nos capacités d'adaptation ont permis de faire face à cette crise.

Le bilan du précédent projet d'établissement 2016-2020 est reproduit en **annexe n°1**.



## 2. PRESENTATION DE LA STRUCTURE

### 2.1. La carte d'identité de la structure

FICHE DE PRESENTATION SYNTHETIQUE DE L'ETABLISSEMENT	
<b>Coordonnées</b>	Foyer d'hébergement Alpysia <u>Site Annecy</u> 106 avenue de France, 74016 ANNECY Tél : 04 50 23 04 54 <u>Site Pers-Jussy</u> 147 impasse des Contamines, 74930 PERS-JUSSY Tél : 04 50 43 26 67 email : <a href="mailto:fh@alpysia.org">fh@alpysia.org</a> Site : <a href="http://www.alpysia.org">www.alpysia.org</a>
<b>Autorisation N° d'exploitation</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Arrêté préfectoral n°7178 du 16 octobre 1978 autorisant la création d'un CAT avec foyer d'hébergement de 40 places.</li><li>■ Arrêté départemental n°08-7396 du 4 décembre 2008 modifiant la capacité du foyer d'hébergement et la portant à 50 lits permanents et 3 lits d'accueil temporaire.</li><li>■ Arrêté départemental n°17-00165 du 10 janvier 2017 portant renouvellement de l'autorisation pour 15 ans à compter du 03/01/2017</li></ul>
<b>Statut</b>	Etablissement médico-social géré par une Association (loi 1901 - but non lucratif)
<b>Gestionnaire</b>	Alpysia Alliance Paralysie Cérébrale des Alpes
<b>Directeur</b>	Jérôme GRETHER
<b>Agréments</b>	50 places d'hébergement permanent 3 places d'accueil temporaire
<b>Date d'ouverture</b>	1978 (Annecy) puis extension en 2010 (Pers-Jussy)
<b>Mode de tarification</b>	Prix de journée sous CPOM Financement Conseil Départemental 74 Frais de séjours payés directement par les résidents Etablissement relevant de l'Aide Sociale
<b>Zone géographique d'implantation</b>	Annecy et Pers-Jussy



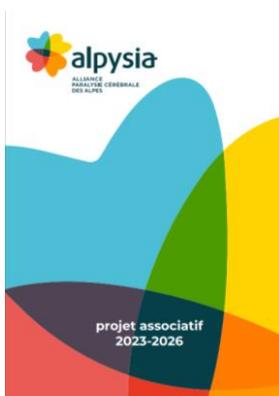
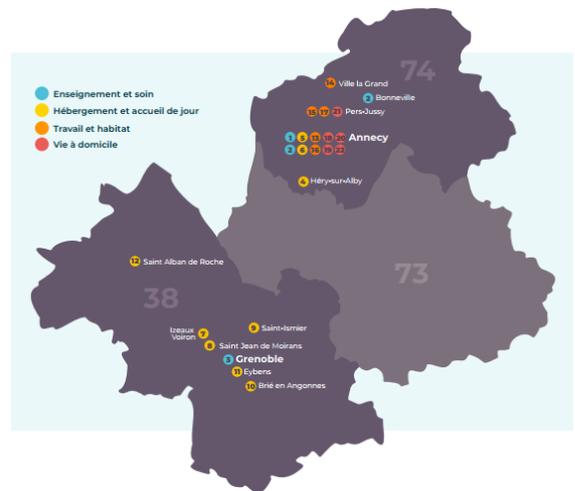
## 2.2. L'organisme gestionnaire : l'Association Alpsyria

### 2.2.1. L'Association

Alpsyria est née le 24 mai 2023 de la fusion de l'ADIMCP 38 et de l'ADIMC 74. Ces deux associations, créées à l'initiative de parents, s'engagent depuis près de 60 ans au service des personnes atteintes de paralysie cérébrale et de leurs familles.

En Haute-Savoie, Alpsyria assure la gestion de 15 établissements et services spécialisés permettant d'accompagner les personnes en situation de handicap tout au long de leur vie. 350 enfants, adolescents et adultes sont accueillis au sein de ces établissements.

En Isère, Alpsyria est associée à la vie de 7 établissements spécialisés dont la gestion est assurée par les groupements mutualistes Oxance et MFI-SSAM. 300 enfants, adolescents et adultes en situation de handicap sont accueillis au sein de ces établissements.



Le projet associatif 2023-2026 de la nouvelle entité Alpsyria a été adopté par le Conseil d'administration le 8 juin 2023. Il s'inscrit dans le prolongement des projets des deux associations constitutives d'Alpsyria.

Quatre axes stratégiques dessinent le chemin vers un nouvel espace de solidarité, moderne, responsable et ambitieux :

- Développer le pouvoir d'agir
- Améliorer l'offre de services dans une dynamique inclusive
- Représenter, convaincre et mobiliser sur l'arc alpin
- Structurer nos actions et fortifier nos partenariats

Alpsyria poursuit trois missions :

- Accompagner les personnes et leurs familles
- Améliorer leur qualité de vie
- Représenter et sensibiliser

Les valeurs prônées par l'Association sont les suivantes :

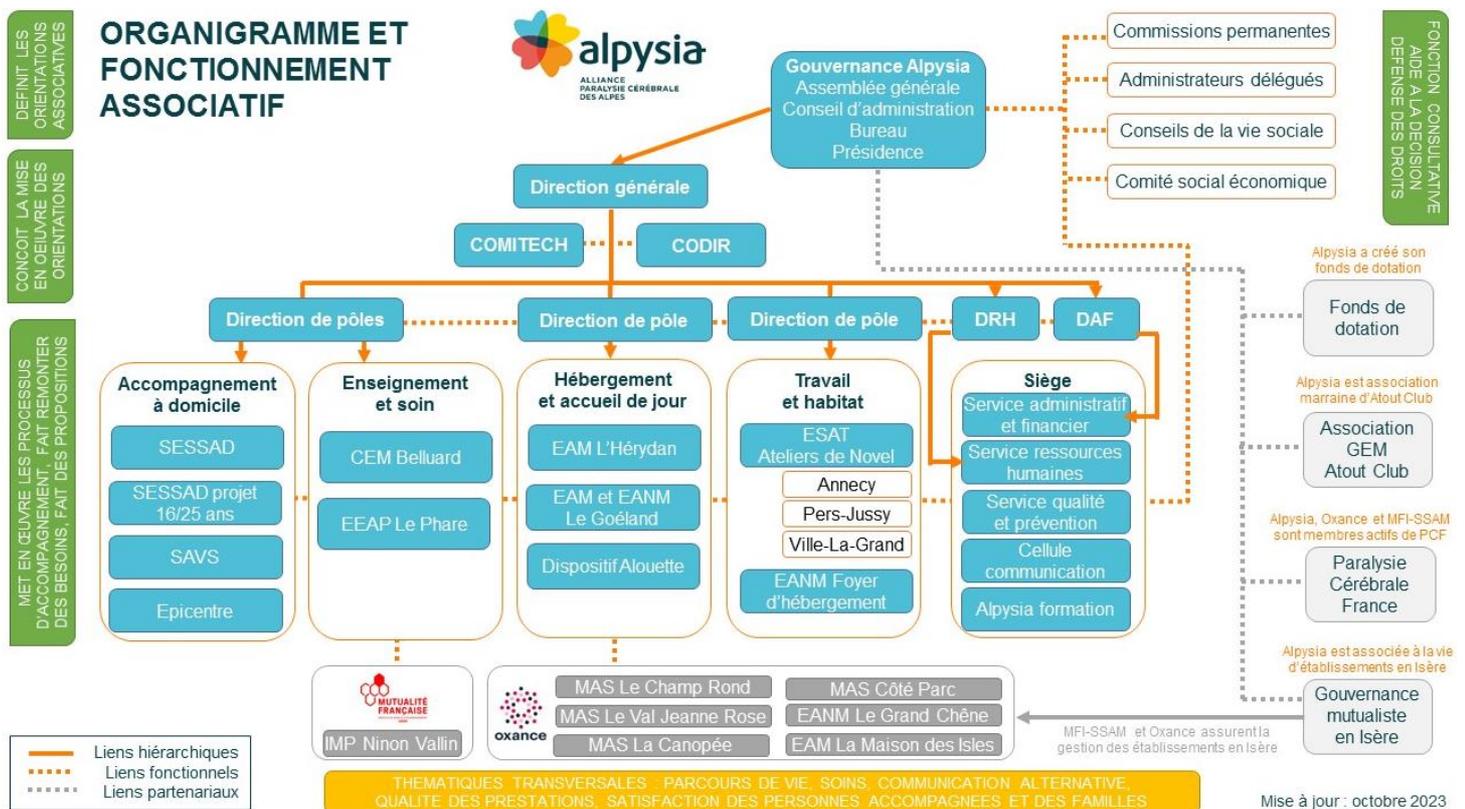
- Humanisme
- Engagement
- Solidarité



Alpsia est membre actif de la fédération nationale Paralyse Cérébrale France.



Le schéma ci-dessous représente l'organisation et le fonctionnement d'Alpsia.

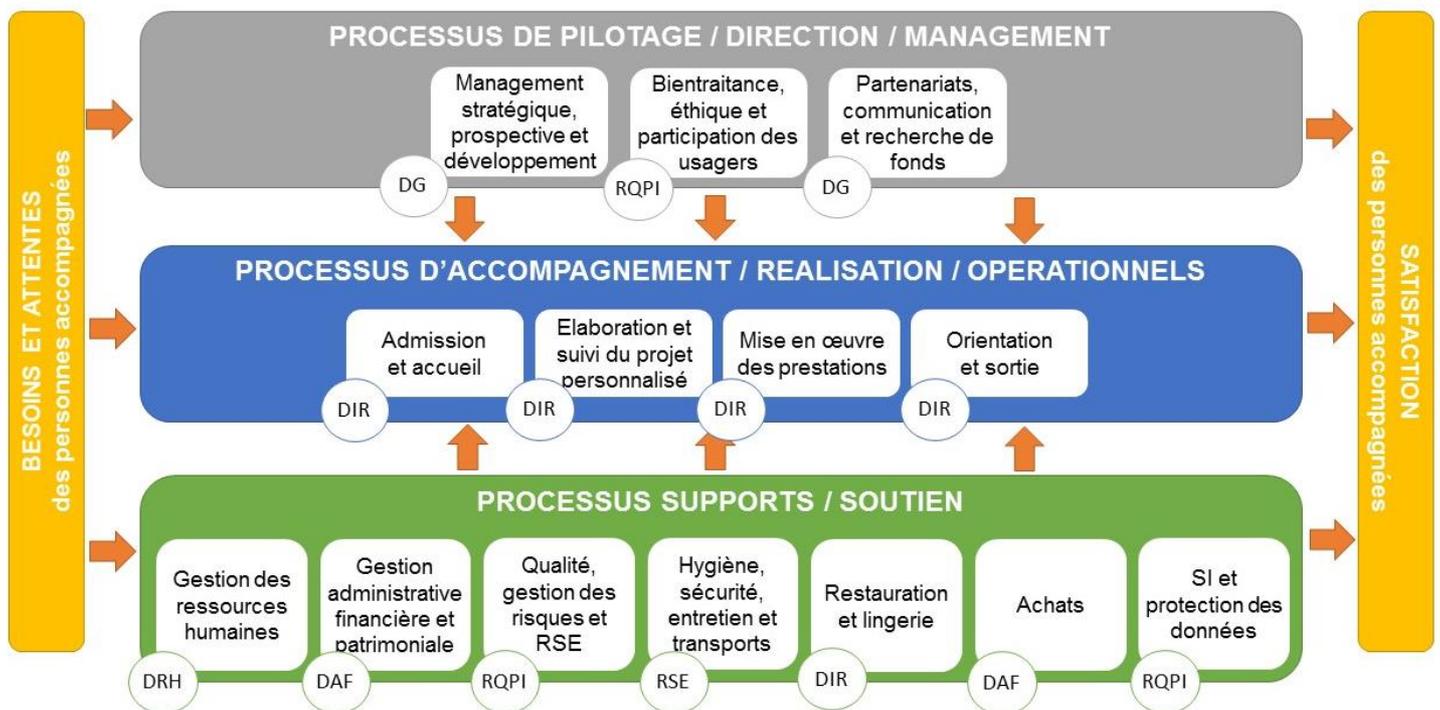




## 2.2.2. Le siège et ses services supports

Organisé en **trois services : administratif et financier, ressources humaines, qualité et prévention**, le siège assure des missions de pilotage stratégique et de support **opérationnel** dans ces trois dimensions. Il soutient les prestations d'accompagnement de l'Association et assure le suivi d'un plan quinquennal de prévention des risques et d'amélioration continue de la qualité au service des ambitions associatives. Il contribue au développement de projets innovants.

La **cartographie** ci-dessous offre une vue globale du fonctionnement de l'Association. L'accompagnement de l'utilisateur est le cœur de l'activité, sous la responsabilité des directions d'établissement et service. Il est sous-tendu par des processus supports et est gouverné par des processus de management, pilotés par le siège. Le pilotage des prestations de restauration et de lingerie est assuré par les directions de chaque pôle.



Une description succincte de chaque processus est reproduite en **annexe n°2**.



## 2.3. Le pôle Travail et Habitat

### 2.3.1. Présentation du pôle

Le pôle travail et habitat a pour mission de proposer à des personnes adultes en situation de handicap une activité professionnelle via l'ESAT. Il propose également un accompagnement et un hébergement dans le cadre de la vie quotidienne au sein de son Foyer d'Hébergement pour des travailleurs d'ESAT.

Le pôle est composé de 2 établissements :

- L'Établissement et Service d'Aide par Travail (ESAT) Les ateliers de Novel
- Le Foyer d'Hébergement

Ces 2 structures ont pour principal point commun d'accompagner les mêmes personnes en situation de handicap et d'être complémentaires dans leurs interventions pour apporter une solution d'accompagnement global.

Ci-après, une présentation synthétique des établissements du pôle Travail et Habitat :

ESMS	ESAT	Foyer d'Hébergement
Année d'ouverture	1978	1978
Dernière capacité autorisée	95 places + 1 place d'aide par le stage (PAS)	50 places + 3 places d'accueil temporaire
Public	L'ESAT accompagne des personnes adultes de 20 ans et plus, en situation de handicap, orientées par la CDAPH, atteintes principalement de : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Paralysie cérébrale ;</li> <li>■ Cérébrolésion ;</li> <li>■ Maladies neuromusculaires ;</li> <li>■ Maladies neurodégénératives ;</li> <li>■ Troubles neuro développementaux ;</li> </ul> Troubles des apprentissages.	Le foyer d'hébergement accompagne des travailleurs en situation de handicap d'ESAT atteints principalement de : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Paralysie cérébrale ;</li> <li>■ Cérébrolésion ;</li> <li>■ Maladies neuromusculaires ;</li> <li>■ Maladies neurodégénératives ;</li> <li>■ Troubles neuro développementaux ;</li> </ul> Troubles des apprentissages.
Territoire d'implantation	Annecy, Pers-Jussy, Ville-La-Grand	Annecy (Cran/Novel), Pers-Jussy

Le regroupement des établissements au sein du pôle Travail et Habitat permet de :

- Renforcer la cohérence de l'accompagnement des travailleurs à l'ESAT et au Foyer d'Hébergement,
- Développer des synergies et des mutualisations entre les deux établissements,



- Encourager les échanges des pratiques afin de s'enrichir mutuellement au regard des spécificités des différents établissements, de leurs modalités d'intervention et de leurs problématiques propres,
- Construire une démarche d'amélioration continue de la qualité partagée et intégrant des recommandations de bonnes pratiques communes,
- Faciliter les parcours.

### 2.3.2. Enjeux du pôle

En 2023, les 3 principaux enjeux communs au pôle travail et habitat sont :

- **L'adaptation de l'accompagnement des travailleurs vieillissants, des travailleurs ayant besoin d'un temps partiel et qui ne peuvent rester seul.**

Un **aménagement de l'accompagnement** est nécessaire pour répondre aux besoins d'adaptation des conditions de travail des travailleurs en difficultés pour occuper leur poste à temps plein. L'objectif étant de favoriser le maintien à l'ESAT le plus longtemps possible. Parallèlement, l'évolution importante des besoins en soins des personnes accueillies à l'ESAT nécessite un **ajustement de l'offre d'accompagnement médical**. Le vieillissement de la population et une augmentation des personnes ayant un traitement médicamenteux nous imposent de renforcer notre démarche de gestion de la santé. L'ouverture d'un **service d'accueil en journée des travailleurs ESAT** qui ne peuvent plus exercer leur activité professionnelle à temps plein doit permettre de répondre en partie cet enjeu.

- **La reconstruction du site de l'ESAT sur Annecy**

Un projet de **reconstruction du site situé au 106 avenue de France**, construit en 1978, est mené par l'Association depuis 2018. L'objectif est de proposer des locaux plus adaptés aux besoins des travailleurs en situation de handicap qui permettent également de mieux répondre aux besoins de la production (espaces de stockage, implantation des ateliers etc...) et d'accéder à de nouveaux marchés qui ne sont pas réalisables sur le site actuel. Ce projet devra prendre en compte les effets d'une délocalisation sur l'organisation du foyer d'hébergement et la mobilité des travailleurs.

- **La restructuration de l'offre de foyer d'hébergement sur Annecy**

L'Association et le Conseil Départemental de Haute-Savoie souhaitent que l'offre actuelle d'hébergement proposée à Annecy soit repensée. Cette restructuration doit permettre de mettre fin au dispositif de nuit couché encore actif au sein du foyer et de proposer une offre d'hébergement plus adaptée aux besoins des résidents. Cette restructuration devra permettre l'accompagnement en journée des travailleurs de l'ESAT (temps-partiel subis et travailleurs vieillissants, résidents malades). Actuellement l'offre sous forme de petite collocation en appartement ne permet pas d'apporter une réponse efficiente aux enjeux de l'établissement du fait de l'éclatement des lieux de vie.

- **Mener une étude sur les places disponibles**

**Le nombre de personnes handicapées fréquentant les établissements du pôle travail et habitat** est insuffisant par rapport à notre agrément depuis plusieurs années. Ce déficit



s'explique par une baisse des demandes d'entrées en ESAT, une hausse des sorties (suite crise sanitaire, réorientation). Une étude globale de l'offre de place et de la demande nous permettra de mettre en place un plan d'action pour remédier à cette situation.

Un renforcement des partenariats et de l'attractivité des établissements doit favoriser l'intégration de nouvelles personnes dans les effectifs. La consolidation des dispositifs d'accès au milieu ordinaire de travail en lien avec le plan de transformation doit renforcer l'attractivité de l'ESAT et attirer de nouveaux travailleurs en situation de handicap.

## 2.4. Le cadre juridique et les missions

### 2.4.1. Le cadre juridique

Le Foyer d'hébergement est un établissement médico-social et relève, à ce titre, des **principales lois** structurant le secteur :

- La loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale
- La loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées
- La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- La loi n°2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relatif aux patients, à la santé et aux territoires
- La loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement
- La loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé

L'établissement est impacté par le décret du 9 mai 2017 relatif à **la nomenclature des établissements et services sociaux et médico-sociaux** (ESSMS) qui simplifie et assouplit le régime d'autorisation, dans une logique de fonctionnement en dispositif et pour une meilleure adéquation des réponses apportées aux besoins des personnes en situation de handicap ou malades chroniques.

Le fonctionnement de l'établissement est plus précisément soumis à des dispositions réglementaires qui fixent les conditions techniques d'agrément des établissements d'hébergement prenant en charge des travailleurs en situation de handicap :

- Le Foyer d'Hébergement est un établissement médico-social du secteur privé associatif relevant du Code de l'Action Sociale et des Familles.
- Le Décret n° 2017-982 du 9 mai 2017 relatif à la nomenclature des Établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) accompagnant des personnes handicapées ou malades chroniques induit une réforme structurelle de l'offre d'accueil. Les établissements connus sous le vocable de foyers d'hébergement deviennent des **Établissements d'accueil non médicalisés EANM**.
- Le Foyer d'Hébergement relève de l'article L312-1 7° du CASF :  
« *Les établissements et les services, y compris les foyers d'accueil médicalisé, qui accueillent des personnes adultes 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 »*

- L'article L312-1 du CASF ajoute :  
*« Les établissements et services « assurent l'accueil à titre permanent, temporaire ou selon un mode séquentiel, à temps complet ou partiel, avec ou sans hébergement, en internat, semi-internat ou externat. »*

A un échelon plus territorial, le Foyer d'Hébergement obéit aux dispositions émanant de son autorité de contrôle et de tarification, le Conseil Départemental, et notamment :

- Le schéma départemental de l'autonomie de Haute-Savoie 2019-2023 ;
- Le règlement départemental d'aide sociale de la Haute-Savoie datant de mai 2021.

L'**accueil temporaire** est défini dans l'article D312-8 du CASF comme suit :

« L'accueil temporaire s'adresse aux personnes handicapées de tous âges et aux personnes âgées et s'entend comme un accueil organisé pour une durée limitée, le cas échéant sur un mode séquentiel, à temps complet ou partiel, avec ou sans hébergement, y compris en accueil de jour.

L'accueil temporaire vise à développer ou maintenir les acquis et l'autonomie de la personne accueillie et faciliter ou préserver son intégration sociale (...).

L'accueil temporaire vise, selon les cas :

- a) À organiser, pour les intéressés, des périodes de répit ou des périodes de transition entre deux prises en charge, des réponses à une interruption momentanée de prise en charge ou une réponse adaptée à une modification ponctuelle ou momentanée de leurs besoins ou à une situation d'urgence ;
  - b) À organiser, pour l'entourage, des périodes de répit ou à relayer, en cas de besoin, les interventions des professionnels des établissements et services ou des aidants familiaux, bénévoles ou professionnels, assurant habituellement l'accompagnement ou la prise en charge.
- »

## 2.4.2. Les missions

L'établissement remplit les missions suivantes :

- Le foyer d'hébergement d'Alpysia est une structure d'accueil collectif permettant l'hébergement et l'accompagnement de travailleurs en situation de handicap principalement de l'ESAT les ateliers de Novel.
- Il a pour *objectif* de placer la personne handicapée dans une dynamique d'insertion sociale en lui proposant un cadre de vie adapté, agréable et sécurisant.
- L'offre diversifiée développée par Alpysia permet de proposer des accompagnements personnalisés visant à favoriser l'acquisition d'une autonomie la plus grande possible



notamment dans les actes de la vie quotidienne. L'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire inscrit son action dans un souci de contribuer à l'épanouissement des résidents. Le bien-être et la santé sont au cœur des préoccupations au sein du foyer d'hébergement. Dans chaque groupe de vie, l'approche se fonde avant tout sur une posture reposant sur un bon équilibre entre le faire « avec » et le faire « pour » la personne. A cet effet, les professionnels doivent garantir un accompagnement respectueux des potentialités de chacun, tout en garantissant un cadre d'accueil sécurisant.

- Nous reconnaissons à chaque personne une capacité d'autodétermination lui permettant de faire des choix dans sa vie avec le cas échéant l'appui de sa famille ou de son représentant légal. Nous cherchons à repousser la dépendance afin d'envisager dans certains cas l'accès à une vie en milieu ordinaire.

### 2.4.3. Les guides et recommandations

Les guides et recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP), élaborées par la Haute Autorité de Santé (HAS), sont applicables à l'établissement.

Les RBPP sont des propositions développées méthodiquement pour permettre aux professionnels du secteur de faire évoluer leurs pratiques afin d'améliorer la qualité des interventions et de l'accompagnement.

La liste des guides et recommandations applicables à l'établissement est reproduite en **annexe n°3.**



## 2.5. Le public accompagné

L'établissement accompagne des personnes vivant avec une paralysie cérébrale, ou d'autres pathologies apparentées.

### **La paralysie cérébrale**

La paralysie cérébrale résulte de lésions irréversibles survenues sur le cerveau du fœtus ou du nourrisson, dues à la destruction de certaines cellules du cerveau en développement. Ces lésions provoquent un ensemble de troubles du mouvement ou de la posture, souvent accompagnés de difficultés cognitives ou sensorielles, qui durent toute la vie. Cette définition regroupe des réalités de vie très diversifiées, allant d'une simple boiterie sans troubles associés jusqu'au polyhandicap. La paralysie cérébrale correspond à l'anciennement dénomination IMC (infirmité motrice cérébrale).

### **Les pathologies apparentées**

Outre la paralysie cérébrale, les pathologies apparentées qui peuvent nécessiter l'accompagnement d'une personne par l'association Alpysia sont, entre autres :

- Les myopathies et autres maladies neuro-musculaires
- Les séquelles d'accident vasculaire cérébral ou de traumatisme crânien
- Les troubles spécifiques des apprentissages en lien avec un dysfonctionnement cérébral (dyspraxies, dysphasies etc.)

L'évaluation des besoins et des attentes des personnes est déterminante pour la mise en place des prestations dans le cadre du projet personnalisé.

Des personnes en situation de handicap présentant d'autres pathologies peuvent être accompagnées dès lors que leur profil correspondent aux prestations et à l'environnement du foyer d'hébergement.



## 3. OFFRE DE PRESTATION

L'offre de prestation est formalisée en référence à la nomenclature [SERAFIN-PH](#) <sup>1</sup>

### 3.1. L'admission et l'accueil

Chaque établissement ou service de l'Association a formalisé une procédure d'admission propre.

Les établissements disposent de deux outils de suivi du processus d'admission :

- En interne le logiciel de gestion du dossier unique informatisé de l'utilisateur Imago
- En externe le service public Via Trajectoire, portail d'orientation et de suivi par la personne de sa demande d'admission

La procédure d'admission est structurée en 4 étapes :

- La prise de contact avec la personne et son représentant légal
- Le recueil de la demande de la personne
- L'analyse de la demande par la commission d'admissibilité
- La décision d'admission par le directeur

Seule les travailleurs en situation de handicap d'ESAT peuvent être admis au foyer d'hébergement.

L'admission ne peut être prononcée qu'après réception de la notification d'orientation délivrée par la Commission des Droits et de l'Autonomie (CDAPH) et un avis d'aide sociale.

Elle est organisée selon une procédure interne décrite ci-après.

Dans le cadre du processus d'admission, la personne en situation de handicap, sa famille et/ou son représentant légal, sont reçus par un représentant de la direction du foyer d'hébergement après une candidature suivi d'un premier contact avec l'assistante sociale de l'établissement.

Le livret d'accueil du foyer d'hébergement, la charte des droits et des libertés de la personne handicapée et le règlement de fonctionnement sont remis à la personne et expliqués par le professionnel qui la reçoit et lui fait visiter l'établissement.

L'établissement par l'intermédiaire de sa commission d'admissibilité évalue l'opportunité d'organiser un stage d'évaluation.

Pour l'accueil du stagiaire, un dossier administratif est constitué par l'établissement.

---

<sup>1</sup> SERAFIN-PH: Services et Etablissements: Réforme pour une Adéquation des FINancements au parcours des Personnes Handicapées, débutée en 2015. Deux nomenclatures des besoins et des prestations permettent de décrire, sur la base d'un langage commun, les besoins identifiés des personnes et les prestations réalisées en réponse à ces besoins. Mise en œuvre de cette réforme tarifaire des ESMS annoncée pour 2024.



A l'issue du stage, un bilan est effectué sous la responsabilité de la Directrice-Adjointe afin de permettre l'évaluation des capacités et des compétences du stagiaire.

A l'issue d'une commission d'admission le directeur du Foyer d'hébergement décide de la suite donnée à la candidature.

Dans le cas où le directeur apporte une réponse négative, suite au bilan, il transmet un courrier à la famille et à la CDAPH. En cas d'incertitude sur la décision ou besoin d'un approfondissement, un deuxième stage est proposé. Si la réponse est positive, un courrier est envoyé à la famille et/ou à l'institution d'origine.

La programmation des admissions et les dates prévisionnelles d'entrée sont fixées par la direction de l'établissement.

Celle-ci reçoit la personne et sa famille pour un entretien d'admission obligatoire. L'admission est formalisée par la signature du contrat de séjour par le résident et/ou son représentant légal. Ce contrat de séjour précise :

- Les prestations réalisées par l'établissement
- Les conditions de participation financière du bénéficiaire ou de facturation, y compris en cas d'absence ou d'hospitalisation
- Les conditions et modalités de résiliation ou de révision du contrat de séjour ou de la cessation des mesures qu'il contient

Le contrat de séjour est établi et remis à chaque personne et si nécessaire, à son représentant légal, au plus tard dans les quinze jours qui suivent l'admission.

Les situations indiquées ci-dessous entraîneront un rejet d'admission ou une remise en cause du maintien :

- Les personnes avec leur enfant à charge,
- Les personnes ne pouvant vivre en collectivité,
- Les personnes nécessitant un personnel ou un environnement médical permanent,
- Les personnes ayant besoin d'une aide pour tous les actes de leur vie quotidienne,
- Les personnes ne relevant plus du foyer d'hébergement.

### 3.2. Le projet personnalisé

Pour chaque personne accompagnée par l'établissement, il est élaboré un projet personnalisé.

Ce projet est élaboré dans un délai de 6 mois après l'admission et est révisé tous les 2 ans.

Le projet est co-construit avec le résident et le cas échéant son/ses représentants légaux.

Les principales étapes d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi du projet, élaboré à l'aide du logiciel dossier usager Imago, sont les suivantes :

- Recueil des attentes de la personne et le cas échéant de ses représentants légaux
- Recueil des observations des professionnels intervenants auprès de la personne
- Identification des besoins de la personne



- Détermination des objectifs et moyens d'accompagnement à mettre en place par l'établissement
- Validation et signature du projet par la personne, et le cas échéant, ses représentants légaux
- Mise en œuvre du projet
- Evaluation régulière du projet une fois par ans

Au sein de l'établissement, le professionnel référent est garant de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi du projet. Il est l'interlocuteur privilégié de la personne, de sa famille, des partenaires éventuels.

Le projet personnalisé a pour objectif de garantir un accompagnement individualisé dans le respect, autant que possible, des habitudes de vie et des souhaits du résident. Il contribue à faciliter l'adaptation du résident et à déterminer des axes d'accompagnement pour l'année

### 3.3. Les prestations proposées

L'établissement développe des modalités d'accompagnement des personnes autour de quatre thématiques identifiées dans la nomenclature SERAFIN PH.

#### 3.3.1. Les prestations en matière de santé

En matière de santé, l'établissement intervient dans les 4 dimensions suivantes :

- Education
- Prévention
- Intervention
- Coordination

Le projet d'accompagnement à la santé, formalisé dans le projet personnalisé, vise à répondre aux besoins de la personne. Il repose sur les recommandations de bonnes pratiques de la HAS. Les prestations pouvant être délivrées par l'établissement dépendent des moyens qui lui sont alloués et des ressources du territoire :

- Actions de prévention
- Rééducation fonctionnelle
- Soutien psychologique
- Aide à la prise de traitements
- Accompagnement aux rendez-vous médicaux
- Prise en charge de la douleur
- Accompagnement de fin de vie et accès aux soins palliatifs
- Gestion des urgences

L'établissement dispose de moyens spécifiques :

- Une équipe pluridisciplinaire : infirmière, psychologue, ergothérapeute



- Un plateau technique : infirmerie, salles de kinésithérapie.
- Des partenariats : Médecins traitants, kinésithérapeutes, orthophonistes, médecins psychiatres et autres spécialistes, Centres Médico Psychologique, Centres de rééducation fonctionnelle.

### 3.3.2. Les prestations en matière d'autonomie

- Actes de la vie quotidienne
- Communication et relation avec autrui
- Accompagnements pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité

### 3.3.3. Les prestations en matière de participation sociale

- Exercice des droits
- Logement
- Déplacement
- Vie sociale
- Vie affective
- Gestion des ressources

## 3.4. L'organisation de l'activité

Le Foyer d'Hébergement bien qu'implanté sur plusieurs sites a **une proposition globale et commune d'accueil et d'accompagnement médico-social, comme le justifient son identité administrative et sa place dans le projet associatif.**

Il apparaît que depuis 2016 **les projets spécifiques par appartement ou site** ne sont plus **la norme même si des spécificités perdurent.** Une approche plus flexible dans l'attribution d'une place permet de répondre aux besoins du plus grand nombre en limitant le risque de rupture ou de place vacante.

Sur **Annecy** les petites unités de vie (4 à 8 résidents) en appartements au sein de résidences HLM favorisent l'individualisation de l'accompagnement et l'implantation en ville est un vecteur de socialisation. Cependant cette organisation engendre une forte mobilisation de professionnels pour le fonctionnement. La mise en place de missions différenciées selon les formations des accompagnateurs, n'a pu être mise en place, le travail étant majoritairement réalisé par un seul professionnel. La gestion du quotidien occupe une grande place dans le travail des professionnels et ne facilite pas la mise en œuvre des projets personnalisés.

Les studios sont réservés aux personnes qui ont un niveau suffisant d'autonomie, puisque l'accompagnement des professionnels est plus limité dans ce type de logement. Les résidents des studios doivent donc être en mesure d'assumer seuls certains actes de la vie courante.

Sur le site de **Pers-Jussy** le collectif même s'il reste de taille raisonnable limite parfois



l'individualisation de l'accompagnement et le manque de moyen de transport en commun n'est pas très favorable à l'autonomisation des résidents. L'organisation du travail en équipe pluridisciplinaire est porteur de cohérence dans l'accompagnement et facilite les suivis des résidents dans leurs actes de la vie quotidienne.

### 3.5. Les modalités d'orientation et de sortie

La sortie du foyer d'hébergement peut s'envisager selon les situations suivantes :

- Une réorientation

Si les capacités ou le projet du résident ont évolués de telle sorte qu'il ne relève plus d'une orientation en foyer d'hébergement, la direction de l'établissement, le résident et/ou son représentant, peuvent solliciter la CDAPH pour une demande de réorientation.

Une réorientation peut également relever de la perte du statut de travailleur en situation de handicap d'ESAT.

Dans l'attente de la mise en œuvre d'une réorientation la personne peut être maintenue à titre dérogatoire au sein du foyer d'hébergement.

- Un départ volontaire

Toute personne accueillie au sein du foyer d'hébergement dans le cadre d'un contrat de séjour peut quitter la structure de manière volontaire. Il n'y a pas de délai de préavis mais la demande doit être notifiée par écrit et un entretien entre la direction et le demandeur doit impérativement être organisé. En cas de départ volontaire la direction avise la MDPH.

- Un départ en retraite

A partir de 55 ans, un travailleur en situation de handicap peut faire valoir ses droits à la retraite selon les dispositions légales en vigueur. A ce titre, il devra quitter le foyer d'hébergement.

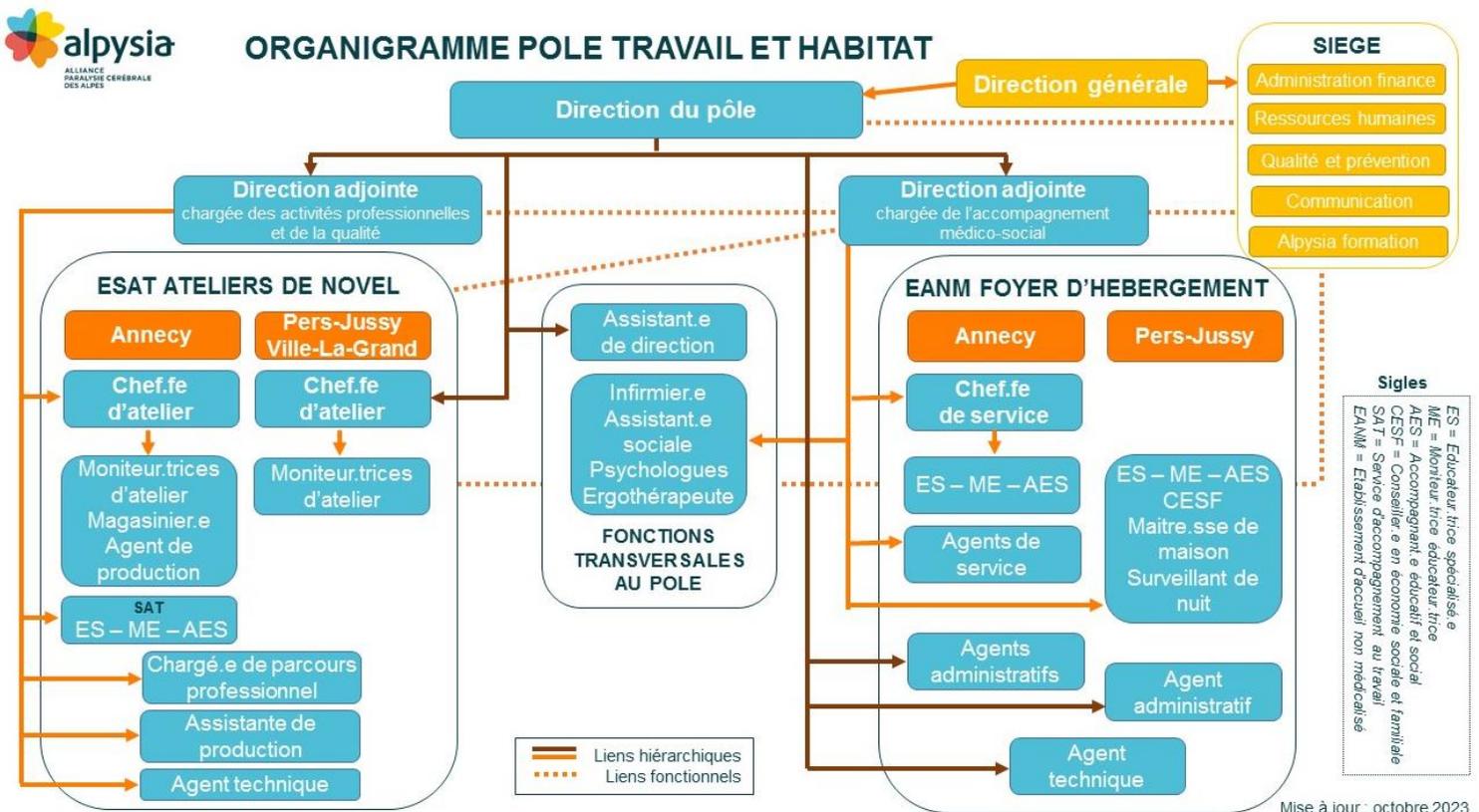


## 4. FONCTIONNEMENT DE LA STRUCTURE

### 4.1. Les ressources humaines

#### 4.1.1. Organigramme

L'organigramme du pôle travail et habitat fait apparaître les liens hiérarchiques et fonctionnels.



#### 4.1.2. Fonctions

En 2023, l'établissement compte 51,49 équivalents temps plein (ETP) qui ont été demandés et alloués par le Conseil départemental.

Les professionnels de l'établissement constituent une **équipe pluridisciplinaire** au service des projets des personnes accompagnées :

- Professionnels d'encadrement



- Professionnels administratifs
- Professionnels socio-éducatifs
- Professionnels médicaux et paramédicaux
- Professionnels d'entretien des locaux et de maintenance.

Il est précisé que les fonctions de direction, le service social et le service soin sont **mutualisés au sein du pôle** travail et habitat.

Les prestations de **restauration et d'entretien des locaux sont externalisées a Pers-Jussy**. Sur les appartements d'Annecy des agents de service intérieur se charge de l'entretien des locaux et les repas sont réalisés par les résidents et les accompagnateurs.

Une présentation des missions des différents professionnels est reproduite en **annexe n°4**.

### 4.1.3. Valeurs managériales

Les fonctions managériales de l'Association ont fait l'objet d'un travail accompagné d'un prestataire extérieur en vue d'identifier ces fonctions comme des fonctions reconnues et nécessaires à l'organisation, et d'outiller l'équipe de direction à cette fin. La synchronisation des pratiques managériales est au cœur d'un management qui promeut le bien-être au travail et se fonde sur le sens de la mission.

L'équipe de direction s'est accordée sur les valeurs managériales suivantes :

- Responsabilité
- Exemplarité
- Solidarité
- Autorité
- Loyauté
- Equité

## 4.2. Les moyens financiers

L'établissement relève de la compétence du Conseil Départemental de Haute-Savoie et est financé en prix de journée. Les moyens sont définis dans le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) pour la période de 5 ans 2022-2026 à partir du budget de référence (le BBZ Budget Base Zéro, base reconductible au 31/12 N-1). L'association gestionnaire est soumise chaque année à une présentation budgétaire et tarifaire sous la forme d'un état prévisionnel des recettes et dépenses (EPRD) et produit un état des recettes et des dépenses (ERRD) ainsi qu'un rapport d'activité.

La dotation fait l'objet d'une actualisation sur la base d'un taux arrêté par l'autorité de tarification. Le contrat prévoit des cibles d'activité à atteindre au plus tard au terme de la période de contractualisation en 2026.

En 2023, le montant de la dotation pour l'établissement s'élève à 3 191 258 €.



## 4.3. Les locaux

### 4.3.1. Le cadre bâti actuel

- Le foyer d'hébergement du **site d'Annecy** propose différents types de logements adaptés au niveau d'autonomie de chacun sous la forme de chambres en appartements collectifs ou en studio. Ses logements sont intégrés dans des immeubles du parc locatif social. Ils sont situés sur le secteur de Novel et de la Pérolrière.

#### **Secteur NOVEL**

Nom de l'unité de vie	Adresse	Type et nombre
<b>MORETTE</b>	6 rue de Morette (Rez de chaussée)(Rez de chaussée)	6 chambres
<b>RLVD</b>	16 rue Léandre Vaillat Droite (Rez de chaussée)	5 chambres
<b>RLVG</b>	16 rue Léandre Vaillat Gauche (Rez de chaussée)	5 chambres

#### **Secteur LA PEROLLIERE**

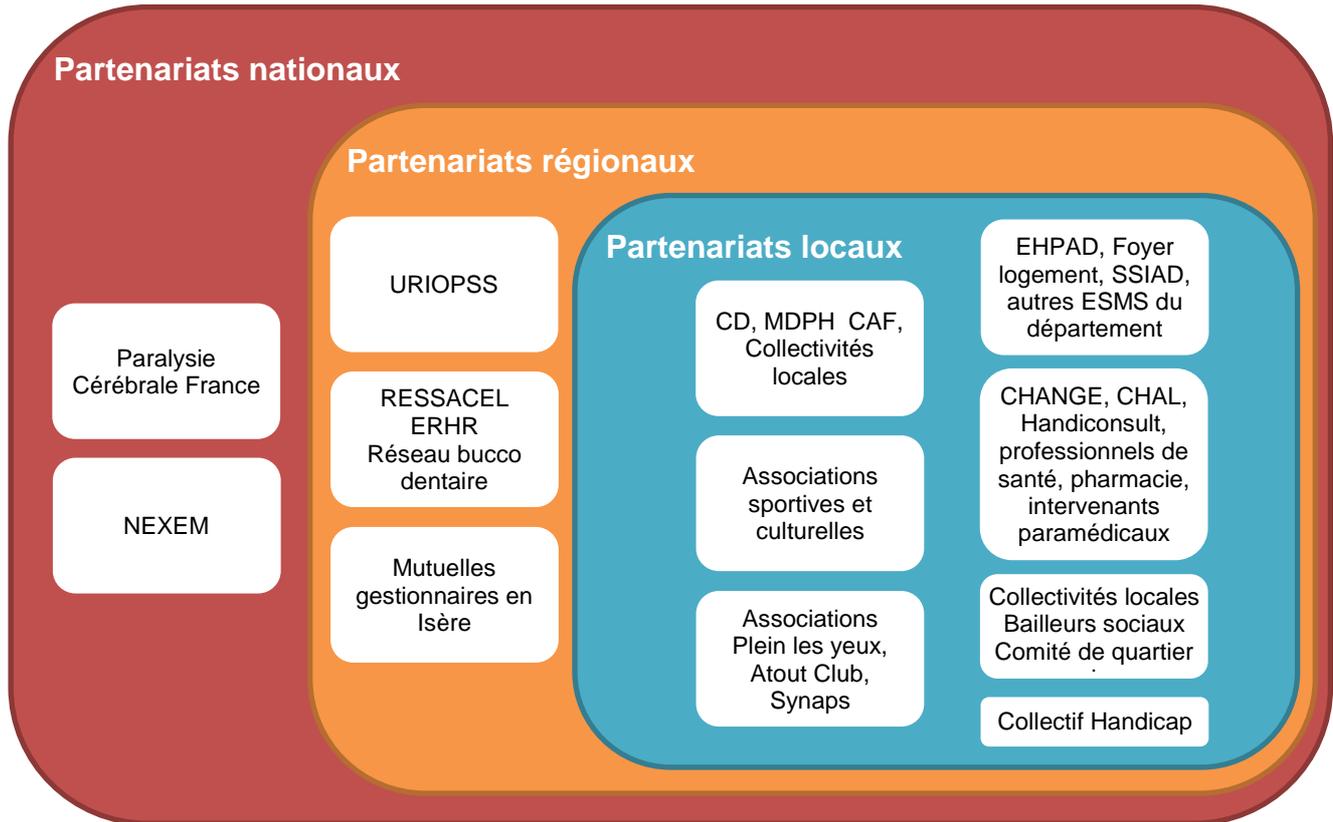
Nom de l'unité de vie	Adresse	Type et nombre
<b>L3</b>	20 rue de la Pérolrière (3ème étage)	4 chambres
<b>STUDIOS</b>	18/20 rue de la Pérolrière (Rez de chaussée)	8 studios
<b>N3/N4</b>	24 rue de la Pérolrière (3ème et 4ème étages)	8 chambres

- A **Pers-Jussy**, le foyer est composé de 12 chambres et 6 studios dont 2 studios doubles, 4 studios simples, un appartement de type T1 de préparation à l'autonomie et une chambre d'accueil temporaire. Le site dispose d'espaces communs : une salle à manger collective avec terrasse, un coin salon, des salles d'activités, un jardin potager et fleuri.



## 4.4. Les partenariats et réseaux

Pour mener à bien sa mission et pour répondre aux objectifs qu'il s'est fixé, l'établissement développe de nombreux partenariats notamment :





## 4.5. Les instances

Différentes instances sont mises en place :

- Instances de gouvernance associative
- Instances de pilotage (du siège et du pôle)
- Instances représentatives (du personnel et des usagers)

### 4.5.1. Les instances de gouvernance associative

LES INSTANCES DE GOUVERNANCE ASSOCIATIVE				
<p>Les instances associatives de gouvernance statutaires sont</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'assemblée générale annuelle,</li> <li>• les réunions de bureau,</li> <li>• les conseils d'administration (min 3x/an).</li> </ul> <p>Les directeurs(trices) d'établissements et service sont associés aux bureaux ou conseils d'administration sur invitation du bureau. Le projet associatif prévoit l'animation de commissions permanentes (6 commissions : finances, gestion des ressources humaines, éthique, communication et recherche de fonds, sports et cultures, loisirs et vacances adaptées) dans lesquels les directeurs ou professionnels désignés par eux sont associés.</p>				Réunions décisionnelles
Instance	Fréquence	Objectifs	Pilote Participants	Nature de réunion
Commissions PATRIMOINE FINANCE RESSOURCES HUMAINES	3x/an par commission	Suivi de la mise en œuvre du projet associatif Contrôle	Présidente Administrateurs, Directeur général Directeurs de pôle Directeur administratif et financier (DAF) Directeur ressources humaines (DRH)	Réunion informative et décisionnelle
Commissions SPORT ET CULTURE VACANCES, REPIT, LOISIRS ANTENNES TERRITORIALES	3x/an par commission	Mise en œuvre de la vie associative	Administrateur délégué par le CA Professionnels (selon thématique) Bénévoles Usagers	Collaborative



#### 4.5.2. Les instances de pilotage du siège

LES INSTANCES DE PILOTAGE DU SIEGE				
Instance	Fréquence	Objectifs	Pilote Participants	Nature de réunion
Comité de direction (CODIR)	Mensuelle	Réflexion et décisions stratégiques, mutualisations relatives à la gestion et aux projets des ESSMS	Directeur Général Directeurs de pôle DAF et DRH	Réunion décisionnelle
Comité technique (COMITECH)	Mensuelle	Mise en œuvre des décisions : un sujet principal Points d'informations ou de concertation succincte Suivi des GTT	Directeur Général Directeurs de pôle, directeurs adjoints, DAF, DRH Responsables : - qualité projets innovation (RQPI) - sécurité et environnement (RSE) - organisme de formation (ROF)	Réunion décisionnelle et collaborative
Comité technique élargi (COMITECH élargi)	3x/an	Sujets techniques relatifs aux fonctionnements des ESSMS	Membres du COMITECH et chefs de service	Réunion d'information Collaborative
Groupes de Travail Transversaux (GTT)	Fonction de la feuille de route annuelle	- GTT parcours de vie : analyse des parcours au sein de l'association - GTT Soins : thématiques transversales liées aux soins (gestion des risques infectieux, délégations de soins, éducation thérapeutique...) - GTT Communication alternative adaptée	Directeurs ou DA Chefs de service et professionnels selon thématique	Réunion collaborative
Conférences siège / pôle	Mensuelle	- Conférence de gestion - Conférence RH - Conférence qualité	Directeurs et DA Selon type de conférence :	Réunion décisionnelle et collaborative



		- Conférence sécurité Echanges, impulsion et suivi d'actions dans les 4 domaines	DAF, DRH, RQPI ou RSE	
--	--	---	-----------------------	--

#### 4.5.3. Les instances de pilotage du pôle

LES INSTANCES DE PILOTAGE DU POLE ET DU FH				
Instance	Fréquence	Objectifs	Pilote Participants	Nature de réunion
Réunion Direction du Pôle	2h / 1 x mois	Informations / situation RH / situations managériale / planification ...	Directeur Directeurs adjoints,	Réunion décisionnelle
Réunion Cadres FH	2h / 2 x mois	Informations / situation RH / situations managériale / planification...	Directeur / Directrice Adjointe / chef de service	Réunion décisionnelle
Réunion Médico-sociale	2h/ semaine	Point sur les situations complexes du pôle	Directrice adjointe Equipe médico-sociale du pôle (AS, infirmière, psychologue, ES du SAT)	Réunion collaborative
Réunion de Synthèse	1h30 Selon besoin	Etude d'une situations complexes d'un travailleur	Directeurs Adjointes pôle Equipe médico-sociale du pôle + professionnels référents du travailleur	Réunion décisionnelle et collaborative
Réunion Générale	2h 2 x par année	Information associative et propre au pôle + orientations et objectifs	Direction + Tous les professionnels du FH	Réunion informative
Réunion Copil FH	2h 1 x par trimestre	Fonctionnement / réglementation / sécurité / processus interne	Direction + 1 représentant par unité de vie + AS, Psycho, Infirmière	Réunion collaborative et décisionnelle



Réunion d'équipe	2h 1 x par semaine	Point organisationnel /Analyse de situation/ suivi des résidents	Chef de service, accompagnateurs, psychologue, infirmière, assistante sociale	Réunion collaborative
Réunion Projet Personnalisé	Selon planification	Evaluation et suivi des projets des résidents; Echanges sur les pratiques. Elaboration de plan d'actions	Directeur adjoint Cheffe de service Accompagnateurs Psychologue Assistante sociale Infirmière	Réunion collaborative
Analyse de la pratique	2 h par mois.	Partage et analyse des difficultés rencontrées lors de sa pratique.	Animateur : analyste extérieur. Ensemble des professionnels / par groupe	Réunion collaborative (sans compte-rendu)

#### 4.5.4. Les instances représentatives du personnel

LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	
<p>Le Comité social et économique (CSE) assure l'expression collective des salariés de l'Association. Il a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaires</li> <li>• Application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale</li> <li>• Conventions et accords applicables dans l'entreprise</li> </ul> <p>La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSCCT) se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Il contribue à l'élaboration annuelle du DUERP et au plan d'actions.</p>	Réunion décisionnelle/ collaborative



#### 4.5.5. Les instances représentatives des personnes accompagnées

LES INSTANCES REPRESENTATIVES DES PERSONNES ACCOMPAGNEES	
<p>Le conseil de la vie sociale (CVS) est un lieu d'expression et d'échange entre les résidents et l'établissement. C'est une instance qui représente les résidents et qui leur permet de prendre la parole, d'être écouté. Elle est obligatoire dans toutes les structures d'hébergements (Loi du 2 janvier 2002) avec un rôle de conseil. Elle donne son avis et fait des propositions en ce qui concerne l'établissement.</p>	Réunion collaborative et/ou décisionnelle
<p>Le foyer d'hébergement a mis en place un CVS unique pour les 2 sites.</p>	

#### 4.6. Les droits des usagers, la bientraitance et l'éthique

Alpysia met en œuvre pour chacune des structures les **outils de la loi 2002-2** (livret d'accueil, contrat de séjour ou document de prise en charge individuel, règlement de fonctionnement) et s'assure de leur révision.

Alpysia est engagée dans une **politique de prévention de la maltraitance**. Le recueil et le traitement des événements indésirables à l'initiative des professionnels, des réclamations à l'initiative des usagers et des familles, fait l'objet de procédures et d'une communication régulière auprès des différents acteurs. Depuis 2021, les événements indésirables et réclamations sont consignés dans le logiciel Ageval. Ils sont traités par la direction et font l'objet d'une analyse consolidée par le service qualité et prévention du siège en vue de mettre en place des actions préventives associatives et de développer l'amélioration continue du service rendu.

La **commission éthique** instaurée en 2018 a pour objet de promouvoir la réflexion éthique, le questionnement éthique pour les usagers, les familles et les professionnels. L'Association avait organisé préalablement une conférence-débat intitulée « soin, accompagnement et démarche éthique » en 2016. Les attendus sont de partir de situations singulières concrètes rencontrées pour lesquelles valeurs et principes d'actions sont en contradiction afin de donner du sens aux pratiques, de prendre des décisions plus justes, de se donner des repères communs. Parmi les sujets abordés, ceux du respect, de la liberté d'aller et venir, de la vie intime, de l'alimentation.



## 4.7. L'amélioration continue de la qualité et la prévention des risques

Alpysia impulse une **dynamique d'amélioration continue de la qualité et de prévention des risques**, pilotée par le service qualité et prévention du siège et mis en œuvre dans chaque établissement et service.

L'Association a développé des **outils** au service de cet objectif et accompagne leur appropriation par les professionnels : arborescence informatique unique, logiciel dossier usager Imago, logiciel qualité Ageval.

La structuration de l'**organisation qualité** se précise avec l'élaboration d'un manuel qualité, la mise en place de l'approche processus, la formalisation de procédures, la tenue régulière de conférence qualité et la désignation de référents qualité dans les établissements.

L'Association veille à périodiquement **mesurer l'impact de ses actions** sur ses bénéficiaires mais également sur son environnement, à travers notamment des enquêtes de satisfaction.

Le service qualité et prévention d'Alpysia coordonne et veille au respect des normes en matière d'**hygiène, sécurité et entretien** des bâtiments.

Par ailleurs, les établissements et services d'Alpysia s'engagent dans la mise en œuvre des **évaluations** selon le nouveau dispositif instauré par la loi du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé et le calendrier fixé par les autorités de contrôle et tarification. Cette réforme, construite par la Haute Autorité de Santé, promeut 4 valeurs : le pouvoir d'agir de la personne, le respect des droits fondamentaux, l'approche inclusive des accompagnements et la réflexion éthique des professionnels. Sur la base d'un référentiel et de méthodes d'évaluations communs, les ESSMS doivent désormais se faire évaluer tous les 5 ans par un organisme tiers indépendant agréé. Cette évaluation peut être précédée d'une auto-évaluation réalisée par l'établissement ou le service.



## 4.8. La qualité de vie et des conditions de travail

Alpysia s'engage dans une politique en matière de Qualité de Vie au travail, de Conditions de Travail et d'égalité professionnelle (QVCT).

L'Association met un point d'honneur à favoriser le bien-être de chacun, tout au long de la vie professionnelle et est persuadée que la QVCT est un enjeu essentiel pour développer et favoriser l'épanouissement des salariés et permette un accueil et un accompagnement qualitatif des personnes et situation de handicap.

La volonté « QVCT » d'Alpysia s'inscrit dans la continuité des enjeux actuels et à venir, tout en s'adaptant aux évolutions internes et externes comme :

- Une période de tension sans précédent du marché du travail,
- D'importants projets de développement, de construction, reconstruction, d'établissements de l'Association,
- L'apparition de nouvelles attentes et de nouveaux standards d'exercice professionnel (télétravail, gestion des carrières et des parcours professionnels, rapport à l'engagement professionnel, participation et droit d'expression),
- L'apparition de nouvelles attentes sociales, sociétales (développement durable, compliance, transparence et responsabilité sociale de l'Association).

La prise en considération de l'ensemble de ces éléments conduit l'Association :

- À donner une impulsion nouvelle à la fonction « Ressources Humaines ». Cette dernière doit désormais prioriser l'attractivité, la fidélisation, la qualité de vie au travail, les conditions de travail, la reconnaissance, la valorisation et la participation du droit d'expression, de l'éthique,
- À révéler et composer la marque employeur de l'Association.

Un plan d'action est élaboré et les actions sont progressivement déployées :

- Amélioration de l'organisation du travail
- Respect du droit à la déconnexion
- Proposition d'activités de lutte contre le stress
- Promotion du co-développement

Un accord collectif sur le sujet est en cours de négociation en NAO avec les organisations syndicales.



## 5. PLAN D' ACTIONS 2023 - 2027

### 5.1. Les orientations stratégiques

Le projet associatif 2023-2026 d'Alpysia comporte **six orientations stratégiques** dans lesquelles s'inscrivent les projets d'établissements et services :

- Orientation 1 : Développer le pouvoir d'agir des personnes en situation de handicap et la place de leurs familles
- Orientation 2 : Innover et adapter l'offre de services dans une dynamique inclusive
- Orientation 3 : Développer l'ancrage et le rayonnement de l'Association sur le territoire de l'Arc Alpin
- Orientation 4 : Contribuer à l'évolution des politiques publiques
- Orientation 5 : Structurer la RSE
- Orientation 6 : Renforcer l'efficacité du siège

### 5.2. Les fiches actions

Les axes de développement des cinq années à venir résultent du bilan des fiches actions du précédent projet, du diagnostic CPOM ainsi que des thématiques identifiées avec les usagers, familles, professionnels et partenaires dans le cadre des groupes de travail et questionnaires mise en place pour la réécriture du projet d'établissement.

Le **plan d'actions de l'établissement** se structure en plusieurs fiches actions :

- 1 fiche action transversale issue du projet associatif
- 3 fiches actions issues du CPOM
- 4 fiches actions issues du projet d'établissement

PLAN D'ACTION			
Source	Ref	Action	Sous-actions
Projet associatif	PA 1	L'autodétermination	
CPOM	CP.1.3	Faire évoluer et diversifier l'offre d'hébergement	1.31 permettre l'essai vie autonome en appartements 1.33 projet transitoire en amont ENI Toriolets 1.34 faire évoluer l'offre d'hébergement pour les TSH 1.35 intégrer le choix du mode d'hébergement à tout projet personnalisé
	CP 1.4	Développer l'offre d'accompagnement en faveur des PHV	1.41 Projet spécifique pour travailleurs ESAT vieillissants



	CP 1.10	Diversification de l'offre d'accueil de jour	1.101 Diversification de l'offre, temps partiel subi en ESAT
Projet d'établissement	PE 1	Améliorer l'accompagnement en santé	1.1 Elaborer une procédure de gestion du circuit des médicaments 1.2 Renforcer l'utilisation du logiciel IMAGO concernant la gestion de la santé 1.3 Mettre en place avec l'infirmière une démarche de prévention en santé en lien avec les projets personnalisés
	PE 2	Développer et mutualiser l'offre d'activités de loisirs	2.1 Participer activement à la commission sport et culture d'Alpysia 2.2 Mettre en place une commission animation propre au Foyer d'Hébergement 2.3 Elaborer un catalogue regroupant l'ensemble de l'offre d'activités
	PE 3	Conduire la restructuration de l'offre d'hébergement sur Annecy	3.1 Rédiger le cahier des charges d'une nouvelle offre d'hébergement sur Annecy 3.2 Réorganiser les temps de travail des professionnels du FH
	PE 4	Coordonner les projets personnalisés	4.1 Rédiger une procédure d'élaboration des projets personnalisés au FH 4.2 Former les professionnels à la démarche d'élaboration des projets personnalisés 4.3 Mettre en place un calendrier de suivi

Les fiches actions détaillées issues du projet d'établissement/service figurent en **annexe n° 5**.



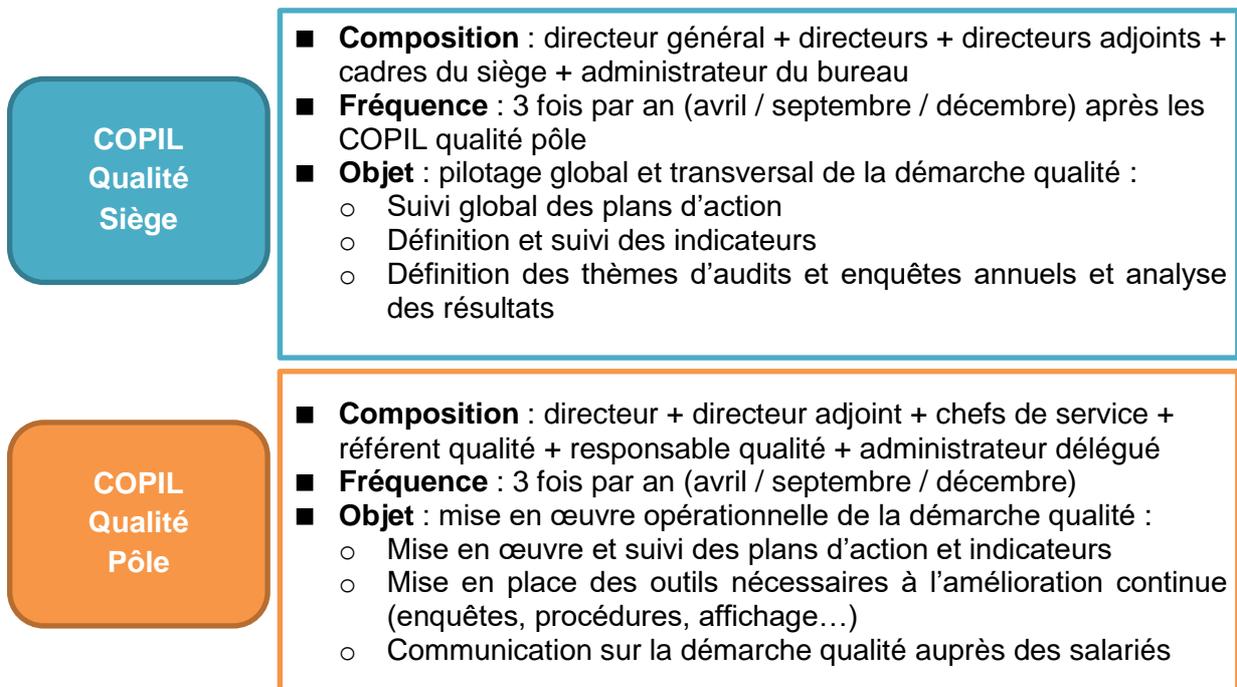
### 5.3. Le pilotage et l'évaluation du projet

Le présent projet d'établissement a une durée de validité maximale de 5 ans. Il est régulièrement actualisé, suivi et évalué.

L'actualisation du projet consiste à :

- Intégrer dans les éléments descriptifs les évolutions constatées (par exemple, dans les modes d'organisation)
- Revoir les projections et les objectifs d'amélioration (le plan d'actions) en fonction des contraintes et des opportunités qui se présentent

Le suivi de la mise en œuvre du projet est assuré à deux niveaux : au niveau de l'établissement et au niveau du siège, dans le cadre des instances qualité. Chaque fiche action intègre des indicateurs qui permettent de mesurer sa mise en œuvre. L'outil Ageval contribue au pilotage du plan d'actions.



L'évaluation du projet s'inscrit plus largement dans la démarche d'amélioration continue des prestations de l'établissement. Ainsi, lors des différentes évaluations (auto-évaluation, évaluation par un organisme habilité), la mise en œuvre du projet est évaluée.



## 6. LISTE DES ANNEXES

- Annexe 1 : Bilan du projet d'établissement 2016-2020
- Annexe 2 : Description de la cartographie des processus
- Annexe 3 : Liste des recommandations de bonnes pratiques
- Annexe 4 : Tableau des fonctions et missions
- Annexe 5 : Fiches actions détaillées
- Annexe 6 : Glossaire



## Annexe 1 : bilan du projet d'établissement 2016-2020

Code couleur :

Action transversale à toute l'association
Action partagée entre plusieurs établissements
Action spécifique à l'établissement

Fiches actions	Etat d'avancement	Réalisations	Suites à donner En vue de l'écriture du PE 2023-2027
<b>OS 1 : ADAPTATION ET DEVELOPPEMENT DE L'OFFRE POUR REpondre AUX BESOINS</b>			
1.1 Connaître les publics accompagnés, les besoins et mesurer ces besoins	Partiellement réalisé	Actions définies dans CPOM. Analyse de la population via IMAGO et indicateurs ANAP.	Besoin de sécuriser et fiabiliser les données notamment sur les déficiences et les pathologies. Suivre le plan d'action CPOM.
1.2. Comprendre l'évolution des politiques publiques et les besoins et attentes des personnes en situation de handicap	Partiellement réalisé	Adaptation de l'offre après diagnostic CPOM.	Mener des enquêtes territoriales pour identifier les besoins non couverts ou couverts par défaut par des non spécialistes.
1.3 Etudier la faisabilité de nouvelles modalités de prise en charge	Partiellement réalisé	Actions définies dans le CPOM.	Suivre le plan d'action CPOM.
1.4 Réajuster l'offre en prenant en compte la question du vieillissement et des nouvelles formes de handicap	Partiellement réalisé	Mise en place d'aménagement du temps de travail en lien avec le vieillissement. Lien avec maison de retraite et résidence autonomie.	Action CPOM 1.41. Mise en place protocole d'anticipation des situations de vieillissement. Travail équipe médico-sociale. A intégrer démarche projet perso.
<b>OS 2 : PERSONNALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT</b>			
2.1 Affiner la construction du projet personnalisé (Action partagée FH/ESAT)	Partiellement réalisé	L'ESAT a mis en place un processus PP totalement maîtrisé le PP sont à jour.	Mise en place des PP sur FH Annecy.  Déterminer méthode de mise en cohérence avec le PP ESAT.



		<p>Révision annuelle des PP</p> <p>Essai sur 3 PP de mise en commun mais démarche stoppée pour cause de complexité organisationnelle.</p> <p>Relance PP FH en 2019 puis démarche stoppée sur Annecy cause covid. Pas de temps dédié pour les ES d'Annecy. PP mis en place sur Pers-Jussy, pilotage éducatrice spécialisée avec du temps dédié.</p>	Choix du mode d'hébergement à intégrer à tout PP (FA 1.35 CPOM)
2.2 Favoriser les temps individuels pour les usagers en demande	Partiellement réalisé	Existe dans les faits mais à formaliser dans les PP	A intégrer dans le projet individuel et dans le prochain PE
2.3 Favoriser l'expression des résidents et les espaces de médiation	Partiellement réalisé	Existe dans les faits (réunions d'appartements, réunions de quartier, CVS) mais à formaliser dans les PP	A intégrer au livret d'accueil, au règlement de fonctionnement. Mettre en place des groupes d'expression.
2.4 Favoriser la mobilité pour les usagers en demande	A réaliser	Présentation des possibles	A intégrer au livret d'accueil, au PP, au règlement de fonctionnement.
2.5 Etablir les procédures d'admission et de sortie	A réaliser	Description processus admission ADIMC 74 en cours (2022). A décliner en procédure spécifique.	Procédure à rédiger
<b>OS 3 : DEMARCHE DE QUALITE ET DE PREVENTION</b>			
3.1. Placer la qualité de vie et le bien être des usagers au centre	Partiellement réalisé	Mise à disposition des recommandations de bonnes	Intégration dans livret d'accueil des nouveaux salariés des repères de bientraitance. Réaliser enquête de satisfaction.



des préoccupations		pratiques et charte des droits et liberté affichée. Mise en place du comité éthique.	
3.2. Mettre en place une politique qualité basée sur les RBPP et la prévention et gestion des risques	Partiellement réalisé	Mise en place de la cartographie générale des processus et charte documentaire. Travail sur les procédures engagé. Désignation de référents qualité. Conférence qualité périodiques.	Déploiement sur les établissements et mise en place comité de pilotage et de suivi. Intégration dans Ageval.
3.3. Harmoniser les outils de l'accompagnement	Partiellement réalisé	Charte graphique et architecture documentaire définie. Mise à jour des outils loi-2002 en cours.	Mise à jour des documents à poursuivre.
<b>OS 4 : ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT</b>			
4.1 Interroger et ajuster la posture professionnelle	Réalisé	Mise en place d'APP pour tous les professionnels du FH + groupe de travail thématique + formation sur la posture professionnelle.	Renforcer la transversalité pour améliorer le croisement des regards.
<b>OS 5 : ANCRAGE DANS LE TERRITOIRE, INSERTION ET OUVERTURE SUR L'ENVIRONNEMENT</b>			
5.1. Etablir une cartographie des réseaux et partenariats	Partiellement réalisé	Relance du comité des associations 74. Participation au collectif handicap 38.	Participer à un comité local en Savoie. Formaliser la cartographie des réseaux et partenariats.
5.2 Evaluer les réseaux et partenariats et développer le conventionnement	Partiellement réalisé	Mise en place de convention avec plusieurs partenaires.	Poursuivre les conventionnements
5.3 Elaborer une stratégie de communication externe et	Réalisé	Mise en place commission communication, nouvelle identité,	Poursuivre la démarche et lancer les cibles pour le mécénat



consolider les outils de communication		Mag Alpysia, site internet, docs communication mécènes, plaquettes établissement. Travail en cours avec cabinet de communication.	
5.4 Favoriser l'implantation sur une vie de quartier/ de village	Partiellement réalisé	Partenariat mis en place avec associations de quartier (MJC, asso sport et culture) Conventions pour Pers-Jussy.	Poursuivre l'inclusion dans la cité et développer la citoyenneté. Porter des projets vers les autres habitants.



## Annexe 2 : description de la cartographie des processus

### Processus de pilotage

#### ■ Management stratégique, prospective et développement

La direction générale met en œuvre la stratégie fixée par le Conseil d'Administration.

Elle promeut et contrôle :

- l'appropriation des recommandations de bonnes pratiques
- le respect des droits des usagers
- la conformité aux textes réglementaires et la cohérence avec les schémas d'organisation sanitaires et médico-sociaux.

En veille permanente sur l'évolution des besoins et les opportunités liées à l'environnement, le siège soutient l'innovation et l'évolution de l'offre dans une perspective de diversification des prestations, favorable à l'individualisation des réponses.

#### ■ Bientraitance, éthique et participation des usagers

L'Association promeut une démarche éthique et bienveillante tant dans sa gouvernance et dans les actions menées par les structures qu'elle gère. Elle est attentive à favoriser le pouvoir d'agir et l'autodétermination des personnes accompagnées, via la construction de leur projet personnalisé, leur participation aux instances de l'Association et des établissements (CVS) et la promotion de leur place de citoyen à part entière dans la société.

#### ■ Partenariats, communication et recherche de fonds

L'Association développe des partenariats dans les domaines de l'éducation, du travail et de la formation, des soins et de la santé, de la culture, des sports et des loisirs. Elle participe aux instances stratégiques de consultation et de construction des politiques publiques et travaille en lien avec les autorités de contrôle et de tarification ainsi qu'avec les collectivités territoriales.

Le siège, les établissements et services et les bénévoles s'organisent pour élaborer et mettre en œuvre une communication adaptée favorisant l'information des familles et des usagers et la promotion d'une image dynamique soutenant l'inclusion et la citoyenneté des personnes. Ce travail essentiel vise également à rechercher une hybridation des ressources par la collecte de dons, legs et subventions complémentaires dans l'objectif de financer l'amélioration des services rendus.

### Processus supports

#### ■ Gestion des ressources humaines

Le service ressources humaines du siège pilote la mise en place d'une démarche d'amélioration continue de la politique de gestion des compétences.

A ce titre, il assure :



1 - la mise en œuvre de la politique RH de l'Association en conformité avec le cadre réglementaire en vigueur. Il tient compte des enjeux actuels et à venir :

- L'évolution des compétences, des parcours professionnels
- L'égalité professionnelle
- L'apparition de nouveaux standards d'exercice professionnel
- La prise en considération de nouvelles attentes sociales, sociétale comme le développement durable, la compliance et la responsabilité sociale
- Le développement de l'attractivité et la fidélisation

2 - La préparation et la sécurisation des paies dans le respect de la législation en vigueur

Il s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale de l'Association, visant à prévenir, réduire les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles et à en limiter les conséquences humaines, sociales et économiques.

Plus généralement, il contribue à la mise en œuvre de dispositifs permettant de préserver la santé, le bien-être et la sécurité des salariés et l'existence d'un climat social apaisé et constructif.

#### ■ **Gestion administrative, financière et patrimoniale**

Le service administratif et financier organise la gestion comptable, dans son ensemble, des établissements et services.

Il réalise et sécurise les flux financiers notamment par la mise en place de procédures de gestion et de contrôle. Il veille au respect des réglementations comptables et fiscales.

Il réalise et anime le processus budgétaire, accompagne les établissements et services dans l'analyse des écarts et propose les actions correctives afin de garantir l'atteinte des objectifs financiers de la gestion contrôlée (CPOM) et ceux de la gestion propre.

Dans le cadre des ressources qui lui sont confiées, il optimise la gestion de la trésorerie ainsi que le patrimoine mobilier et immobilier. Il pilote les investissements et propose toute opération de nature à renforcer la solidité financière de l'Association.

Il assure la communication financière auprès des autorités de contrôle et de tarification et de toutes les autres parties prenantes de l'activité de l'Association (administrateurs, commissariat aux comptes, banques...).

#### ■ **Qualité, gestion des risques et RSE**

Le service qualité et prévention du siège pilote la mise en place d'une démarche d'amélioration continue de la qualité du service rendu et de prévention des risques individuels et collectifs.

A ce titre, il accompagne les établissements et services dans la réalisation d'évaluation, la mesure de la satisfaction des bénéficiaires et la prévention des risques.

Il supervise le traitement des événements indésirables et des réclamations ainsi que l'évaluation des risques professionnels et la mise en œuvre du plan d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.



Il veille au respect des droits fondamentaux des usagers et assure la promotion d'une démarche de bientraitance.

Il est garant de l'engagement dans une dynamique de responsabilité sociale et environnementale qui contribue à améliorer la qualité de vie des usagers, aidants et salariés et notre impact sur la société.

#### ■ **Hygiène, sécurité, entretien et transports**

Le service qualité et prévention a pour mission de coordonner les activités hygiène, sécurité, entretien et transports mises en œuvre sur l'ensemble des établissements et services.

La nécessaire mutualisation des moyens humains, matériels et prestataires doit tendre vers une meilleure réactivité, une complémentarité des compétences et l'optimisation des ressources matérielles et financières.

La création de procédures communes vise à harmoniser les pratiques et à optimiser l'organisation des actions.

Cette organisation doit maîtriser le processus de réalisation de chaque tâche, le renseignement des outils dédiés au suivi des actions jusqu'au reporting auprès des directions.

Une veille réglementaire permet l'amélioration des savoir-faire et sécurise la réponse à nos obligations légales. L'objectif poursuivi est la sécurisation des personnes et des biens.

#### ■ **Restauration et lingerie**

Les prestations de restauration et lingerie sont pilotées par la direction de chaque établissement et service. Une étude sur la mutualisation de ces activités est à conduire afin d'améliorer la qualité du service rendu et d'en optimiser sa gestion. Différentes options sont envisagées dans le respect des normes HACCP (Sécurité alimentaire) et RABC (Circuit du linge):

- prestations d'ESAT ou Entreprises Adaptées
- maintien d'un prestataire externe en introduisant plus de souplesse dans les relations contractuelles
- retour pour partie à des prestations directes en régie sur site



## Annexe 3 : liste des guides et recommandations de bonnes pratiques

Type de document	Titre	Date publication
RBPP	Éducation thérapeutique du patient Définition, finalités et organisation	2007
RBPP	Mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées	2008
RBPP	La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre	2008
RBPP	Ouverture de l'établissement à et sur son environnement	2008
RBPP	Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance	2008
RBPP	Les attentes de la personne et le projet personnalisé	2008
RBPP	Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement	2009
RBPP	Le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux	2010
RBPP	Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en Esat	2013
RBPP	L'accompagnement à la santé de la personne handicapée	2013
RBPP	L'adaptation de l'intervention auprès des personnes handicapées vieillissantes	2015
RBPP	Le soutien des aidants non professionnels. Une recommandation à destination des professionnels du secteur social et médico-social pour soutenir les aidants de personnes âgées, adultes handicapées ou souffrant de maladie chronique vivant à domicile	2015
RBPP	Les « comportements-problèmes » au sein des établissements et services accueillant des enfants et adultes handicapés - Volet 1 Organisation à privilégier et stratégies de prévention et Volet 2 Stratégies d'intervention	2016
Guide	Qualité de vie : handicap, les problèmes somatiques et les phénomènes douloureux	2017
RBPP	Les « comportements-problèmes » au sein des établissements et services accueillant des enfants et adultes handicapés - Volet 3 Les espaces de calme-retrait et d'apaisement	2017
RBPP	Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap	2018
RBPP	Élaboration, rédaction, et animation du projet d'établissement ou de service	2020



RBPP	Rééducation et réadaptation de la fonction motrice de l'appareil locomoteur des personnes diagnostiquées de paralysie cérébrale	2021
RBPP	L'accompagnement de la personne présentant un trouble du développement intellectuel (TDI) - Volet 1 Autodétermination et évaluations fonctionnelles	2022
Référentiel	Évaluation des ESSMS : référentiel et manuel	2022
Guide	Améliorer la participation des usagers dans les commissions des usagers et les conseils de la vie sociale	2022



## Annexe 4 : tableau des fonctions et missions

La présentation des missions ci-dessous est indicative et non exhaustive. Des fiches de fonction sont élaborées pour chaque métier.

FONCTIONS	MISSIONS
<b>Direction / Encadrement</b>	
<b>Directeur du pôle travail et hébergement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Assurer la responsabilité de l'agrément de l'établissement;</li> <li>■ Elaborer, conduire et animer le projet d'établissement ;</li> <li>■ Assurer la gestion budgétaire et financière de l'établissement;</li> <li>■ Manager l'équipe de cadre et le personnel administratif;</li> <li>■ Garantir les obligations en terme de sécurité ;</li> <li>■ Représenter l'établissement à l'externe.</li> </ul>
<b>Directeur adjoint chargé de l'accompagnement médico-social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mettre en œuvre, suivre et évaluer la démarche de synthèse ;</li> <li>■ Participer à la mise en œuvre du projet global de l'établissement et à son évolution ;</li> <li>■ Piloter et manager l'équipe médico-social ;</li> <li>■ Assurer le suivi des situations individuelles complexes ;</li> <li>■ Garantir la transversalité avec le foyer d'hébergement.</li> </ul>
<b>Chef de service Site Annecy/Cran-Gevrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Animer le projet d'établissement ;</li> <li>■ Manager en proximité le personnel éducatif ;</li> <li>■ Elaborer et suivre les plannings du personnel ;</li> <li>■ Mettre en œuvre, suivre et évaluer des projets personnalisés d'accompagnement.</li> </ul>
<b>Administratif / Gestion</b>	
<b>Assistante administrative</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Assurer le secrétariat administratif du FH ;</li> <li>■ Assurer le suivi du dossier des résidents.</li> </ul>
<b>Assistante Ressources Humaines</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Assurer la gestion RH pour le foyer d'hébergement/ relais RH avec le siège.</li> </ul>
<b>Equipe socio-éducative</b>	
<b>Educateurs spécialisés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Coordonner et organiser les activités d'accompagnement social et éducatif des adultes handicapés du foyer ;</li> <li>■ Coordonner et participer à la conception et la conduite des projets personnalisés ;</li> <li>■ Participer à l'élaboration du projet d'établissement et s'impliquer dans une dynamique partenariale ;</li> <li>■ Accompagner les résidents dans leur quotidien ;</li> <li>■ Assurer le lien avec les familles et les partenaires ;</li> <li>■ Référent du projet personnalisé.</li> </ul>
<b>Moniteurs éducateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Redonner ou préserver l'autonomie et l'intégration sociale des résidents par un accompagnement global éducatif destiné à favoriser leur bien-être et leur épanouissement dans leur quotidien ;</li> <li>■ Participer à la conception et la conduite des projets individuels ;</li> <li>■ Participer à l'élaboration du projet d'établissement et s'impliquer dans une dynamique partenariale ;</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Assurer le lien avec les familles et les partenaires ;</li> <li>■ Référent du projet personnalisé.</li> </ul>
<b>AMP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aider et accompagner les personnes handicapées accueillies dans la réalisation des actes de leur vie quotidienne, afin de favoriser le maintien et le développement de leur autonomie physique, psychique et sociale ;</li> <li>■ Participer à la conception et la conduite des projets individuels ;</li> <li>■ Assurer le lien avec les familles et les partenaires ;</li> <li>■ Référent du projet personnalisé.</li> </ul>
<b>Accompagnants contrats professionnels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aider et accompagner les personnes handicapées accueillies dans la réalisation des actes de leur vie quotidienne, afin de favoriser le maintien et le développement de leur autonomie physique, psychique et sociale ;</li> <li>■ Participer à la conduite des projets personnalisés.</li> </ul>
<b>Assistante sociale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Assurer les missions d'accueil, d'admission, d'orientation et de sortie de tous les résidents ;</li> <li>■ Soutenir et accompagner les demandes des résidents au plan administratif, social ou financier.</li> </ul>
<b>Paramédical</b>	
<b>Psychologues</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Accompagner sur le plan psychologique des adultes du Foyer d'Hébergement ;</li> <li>■ Participer à la mise en œuvre et au développement du Projet d'Etablissement ;</li> <li>■ Participer aux réunions d'équipes à la demande de la Direction.</li> </ul>
<b>Infirmière</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Assure le suivi médical des résidents ;</li> <li>■ Réalise des actions de prévention en santé ;</li> <li>■ Oriente les résidents dans le cadre de leur santé ;</li> <li>■ Réalise des soins de premier niveau si nécessaire ;</li> <li>■ Accompagne des résidents en rendez-vous médicaux.</li> </ul>
<b>Ergothérapeute</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Évaluer les déficiences, les capacités et les performances motrices, sensitives, sensorielles, cognitives des travailleurs et faire des préconisations en fonction de leurs besoins.</li> </ul>
<b>Services transversaux / Services généraux</b>	
<b>Maitresse de maison</b> <i>Site de Pers-Jussy</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Contribuer à la qualité de vie des résidents ;</li> <li>■ Assurer la gestion des repas servis en salle à manger collective ;</li> <li>■ Participer au projet global du foyer ;</li> <li>■ Préparer les locaux pour l'accueil temporaire et de stage.</li> </ul>
<b>Surveillants de nuit</b> <i>Site de Pers-Jussy</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Assurer la sécurité des résidents, du personnel et des locaux ;</li> <li>■ Collaborer avec l'équipe éducative sur les temps de doublure ;</li> <li>■ Participer à la mise en œuvre et au développement du projet du foyer.</li> </ul>
<b>Agents d'entretien</b> <i>Sites Annecy et Cran-Gevrier</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Assurer l'entretien des locaux du foyer.</li> </ul>
<b>Agents techniques supérieurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Assurer les réparations et les travaux de maintenance de l'établissement ;</li> <li>■ Faire le lien avec les entreprises de maintenance et de dépannage.</li> </ul>



## Annexe 5 : fiches actions détaillées

Action N°1 : Améliorer l'accompagnement en santé						
<b>Contexte</b>	Le foyer d'hébergement est impacté par le vieillissement des résidents et par des évolutions des handicaps qui demandent de renforcer et structurer l'accompagnement à la santé.					
<b>Finalité(s)</b>	<b>Maintenir en santé les résidents. Leur permettre de poursuivre leur activité professionnelle à l'ESAT et de conserver leur place au foyer d'hébergement.</b>					
<b>Périmètre</b>	<i>Foyer d'hébergement sites Annecy et Pers-Jussy</i>					
<b>Pilote</b>	DA accompagnement médico-social					
<b>Equipe</b>	DA accompagnement médico-social – chef de service FH – infirmière – psychologue – directeur PTH – professionnels FH – résidents - familles et représentants légaux					
<b>Modalités de réalisation de l'Action et Calendrier</b>	<b>Sous-Action 1.1 : Elaborer une procédure de gestion du circuit des médicaments</b>	2023	2024	2025	2026	2027
		X				
	<b>Sous-Action 1.2 : Renforcer l'utilisation du logiciel IMAGO concernant la gestion de la santé</b>	2023	2024	2025	2026	2027
			X	X		
	<b>Sous-Action 1.3 : Mettre en place avec l'infirmière une démarche de prévention en santé en lien avec les projets personnalisés</b>	2023	2024	2025	2026	2027
				X	X	X
<b>Moyens</b>	Recommandations de bonnes pratiques – logiciel Imago – formation des accompagnateurs – mobilisation de l'infirmière et la psychologue – mobilisation des partenaires en lien avec la santé					
<b>Indicateur(s) de suivi</b>	Rédaction procédure de gestion du circuit du médicament Nombre de professionnels ayant suivi une formation IMAGO volet soins Nombre de personnes bénéficiant d'une action de prévention en santé					
<b>Indicateur(s) de résultat</b>	Mise en application de la procédure de gestion du circuit des médicaments.					



	<p>Formation de l'ensemble des professionnels du FH à l'utilisation du volet soins d'IMAGO.</p> <p>Intégration de la dimension santé dans la démarche d'élaboration et suivi du projet personnalisé.</p> <p>Mise en œuvre d'un plan de prévention en santé.</p>
--	---



Action N° 2 : Développer et mutualiser l'offre d'activités de loisirs						
<b>Contexte</b>	Il est important de renforcer l'accès à la citoyenneté des résidents notamment en leur permettant d'accéder à plus d'activités en interne et dans les réseaux locaux.					
<b>Finalité(s)</b>	<b>Favoriser la socialisation et renforcer la notion d'appartenance citoyenne des résidents. Accompagner les résidents afin qu'ils puissent s'impliquer dans les activités et la vie locale.</b>					
<b>Périmètre</b>	<i>Foyer d'hébergement sites Annecy et Pers Jussy</i>					
<b>Pilote</b>	Chef de service FH					
<b>Equipe</b>	Chef de service FH - DA accompagnement médico-social - Accompagnateurs - Résidents.					
<b>Modalités de réalisation de l'Action et Calendrier</b>	<b>Sous-Action 2.1 : Participer activement à la commission sport et culture d'Alpysia</b>	2023	2024	2025	2026	2027
			X			
	<b>Sous-Action 2.2 : Mettre en place une commission animation propre au Foyer d'Hébergement</b>	2023	2024	2025	2026	2027
			X	X		
	<b>Sous-Action 2.3 : Elaborer un catalogue regroupant l'ensemble de l'offre d'activités</b>	2023	2024	2025	2026	2027
					X	X
<b>Moyens</b>	Appui commission sport et culture Alpysia, mobilisation de partenaires (associations sportives, culturelles, de loisirs...).					
<b>Indicateur(s) de suivi</b>	Désignation de référents à la commission sport et culture Elaboration du projet de fonctionnement d'une commission animation FH Recensement de l'offre existante d'activités interne/externe					
<b>Indicateur(s) de résultat</b>	Participation à la commission sport et culture d'Alpysia Mise en œuvre de la commission animation FH Diffusion d'un catalogue d'offre d'activités aux résidents du FH					



Action N°3 : Conduire la restructuration de l'offre d'hébergement sur Annecy						
<b>Contexte</b>	Injonction du conseil départemental et commande associative de mettre fin aux nuits couchées des accompagnateurs et de les remplacer par des surveillants de nuit. Nécessité d'ouvrir de nouveaux locaux d'hébergement plus adaptés aux besoins des résidents.					
<b>Finalité(s)</b>	<b>Proposer une nouvelle offre d'hébergement.</b>					
<b>Périmètre</b>	Foyer d'hébergement site d'Annecy					
<b>Pilote</b>	Directeur PTH					
<b>Equipe</b>	Directeur PTH – DA accompagnement médico-social - DRH – DG – Chef de service FH - Accompagnateurs FH site d'Annecy – Résidents – familles et représentants légaux.					
<b>Modalités de réalisation de l'Action et Calendrier</b>	<b>Sous-Action 3.1 : Rédiger le cahier des charges d'une nouvelle offre d'hébergement sur Annecy</b>	2023	2024	2025	2026	2027
		X	X	X		
	<b>Sous-Action 3.2 : Réorganiser les temps de travail des professionnels du FH</b>	2023	2024	2025	2026	2027
					X	X
<b>Moyens</b>	Partenariat avec les bailleurs sociaux, ingénierie sur l'organisation des temps de travail, formation sur le changement.					
<b>Indicateur(s) de suivi</b>	Rédaction d'un cahier des charges pour la nouvelle offre d'hébergement Elaboration d'une nouvelle planification de travail des accompagnateurs					
<b>Indicateur(s) de résultat</b>	Structuration d'une nouvelle offre d'hébergement avec la mise en place de surveillants de nuit.					



Action N°4 : Coordonner les projets personnalisés						
<b>Contexte</b>	Chaque résident du foyer d'hébergement doit bénéficier d'un projet personnalisé élaboré avec lui et revu au moins une fois par année. Le respect des échéances et la formalisation n'est pas efficiente.					
<b>Finalité(s)</b>	<b>Organiser le processus d'élaboration des projets personnalisés et les modalités de suivi pour garantir la réalisation annuelle d'un projet pour chaque résident du foyer d'hébergement.</b>					
<b>Périmètre</b>	Foyer d'hébergement sites Annecy et Pers-Jussy					
<b>Pilote</b>	DA accompagnement médico-social					
<b>Equipe</b>	DA accompagnement médico-social - Chef de service FH - Assistantes Administratives FH - Psychologue FH - Infirmière - Accompagnateurs FH – Résidents					
<b>Modalités de réalisation de l'Action et Calendrier</b>	<b>Sous-Action 4.1: Rédiger une procédure d'élaboration des projets personnalisés au FH</b>	2023	2024	2025	2026	2027
			X	X		
	<b>Sous-Action 4.2: Former les professionnels à la démarche d'élaboration des projets personnalisés</b>		X	X		
	<b>Sous-Action 4.3 : Mettre en place un calendrier de suivi</b>	2023	2024	2025	2026	2027
		X	X			
<b>Moyens</b>	Procédure projet existante à Alpysia, IMAGO, Test de la procédure élaborée Formation des professionnels					
<b>Indicateur(s) de suivi</b>	Existence d'une procédure d'élaboration et suivi des projets personnalisés Nombre de professionnels formés Suivi du planning d'élaboration					
<b>Indicateur(s) de résultat</b>	Réalisation d'un projet personnalisé pour chaque résident annuellement. Existence d'un calendrier de planification des projets personnalisés					



## Annexe 6 : glossaire

ADIMC	Association Départementale des Infirmes Moteurs Cérébraux
ADN	Ateliers de Novel
AES	Accompagnateur Educatif et Social
ANAP	Agence Nationale de la Performance sanitaire et médico-sociale
ANESM	Agence Nationale de l'Evaluation et de la qualité des ESMS
ARS	Agence Régionale de Santé
ASP	Agence de Services et de Paiement
AT	Accueil Temporaire
CA	Conseil d'Administration
CAF	Caisse d'Allocations Familiales
CASF	Code de l'Action Sociale et des Familles
CAT	Centre d'Aide par le Travail
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CEM	Centre d'Education Motrice
CESF	Conseillère en Economie Sociale et Familiale
CD	Conseil Départemental
CHAL	Centre Hospitalier Alpes Léman
CHANGE	Centre Hospitalier Annecy Genevois
CSE	Comité Social et Economique
CSSCT	Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail
CNH	Conseil National Handicap
CIH	Comité Interministériel du Handicap
COFIL	Comité de Pilotage
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CPOM	Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CVS	Conseil de Vie Sociale
DA	Directeur Adjoint
DAF	Directeur Administratif et Financier
DG	Directeur Général
DRH	Directeur des Ressources Humaines
DUERP	Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
EA	Entreprise Adaptée
EAM	Etablissement d'Accueil Médicalisé
EEAP	Etablissement pour Enfants et Adolescents Polyhandicapés
EHPAD	Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes
EANM	Etablissement d'Accueil Non Médicalisé
EPRD	Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses
ERRD	Etat Réalisé des Recettes et des Dépenses
ERHR	Equipe Relai Handicap Rare
ES	Educateur Spécialisé
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
ESMS	Etablissements et services Sociaux et Médico Sociaux
FAM	Foyer d'Accueil Médicalisé
FH	Foyer d'Hébergement
FV	Foyer de Vie
GEM	Groupe d'Entraide Mutuelle
GTT	Groupe de Travail Transversal
HAS	Haute Autorité de Santé



IDE	Infirmier Diplômé d'Etat
IMC	Infirmier Moteur Cérébral
ISO 9001	Norme ISO version 2008
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
ME	Moniteur Educateur
PAD	Pôle Accompagnement à Domicile
PAS	Place d'Aide par le Stage
PE / PS	Projet d'Etablissement / Projet de Service
PES	Pôle Enseignement et Soins
PHAJ	Pôle Hébergement et Accueil de Jour
PHV	Personne Handicapée Vieillissante
PP	Projet Personnalisé
PRAPS	Programme Régional d'Accès à la Prévention et aux Soins des personnes démunies
PTH	Pôle Travail et Habitat
RAPT	Réponse Accompagnée Pour Tous
RBPP	Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles
RESACCEL	RÉseau régional de Soins et d'ACcompagnement des personnes Cérébrolésées en Auvergne-Rhône-Alpes
RH	Ressources Humaines
RQPI	Responsable Qualité Projets Innovation
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises
SAJ	Service d'Accueil de Jour
SAT	Service d'Accompagnement au Travail
SATTHAV	Service d'Accueil Transitoire pour Travailleurs en situation de Handicap Vieillissants
SAVS	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SERAFIN-PH	Services et Etablissements : Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées
SESSAD	Service d'Education Spécialisée et de Soins A Domicile
TSH	Travailleur en situation de handicap