



**Projet d'établissement**

**2023 -2028**

**Validé en CVS le 10.02.2023**

**Et en Conseil d'administration  
de l'AMSP le 27.02 ;2023**

# Projet d'établissement de l'EANM L'Astrée

## Préambule

Ce projet d'établissement parle de nous (personnes accompagnées, professionnels, familles, bénévoles, partenaires), de nos rencontres, de nos souhaits, de nos convictions, de nos doutes et de notre volonté commune de rendre le monde plus habitable pour tous et favoriser le développement de toute personne humaine.

C'est un document de référence résultant d'une dynamique de co-construction. Plus qu'une description méticuleuse, il donne à voir le sens de notre engagement et notre organisation actuelle. Il décline nos intentions et présente une partie de nos réalisations. C'est **un document évolutif qui pose sans figer, qui invite sans restreindre**. Il nous rassemble dans une dynamique partagée avec les personnes accompagnées au service d'une société inclusive. Au-delà des aspects techniques et organisationnels, il donne à voir « l'esprit des lieux », des trajectoires de vie, des activités et des formes d'accompagnement où il est permis de développer son pouvoir d'agir dans sa singularité.



## Table des matières

<b>Partie 1 : Le sens de notre projet.....</b>	<b>4</b>
A. Le contexte dans lequel nous agissons.....	4
A1 - Agir au sein d'une société en évolution .....	4
A2 - Notre histoire au sein de l'AMSP .....	6
A3 - Nos missions et nos engagements.....	6
A4 - Notre environnement, nos locaux .....	7
B. Les principes qui nous animent.....	8
B1 - Notre posture éthique vis-à-vis des personnes accompagnées .....	8
B2 - Notre conception de l'établissement.....	9
B3 - Notre rôle social .....	11
C. Les personnes accompagnées au sein de l'Astrée .....	12
C1 - Caractéristiques des publics accompagnés .....	12
C2 - Les ressources et compétences des personnes accompagnées .....	13
C3 - Les difficultés récurrentes .....	14
C4 - Les besoins génériques.....	15
C5 - Les besoins spécifiques.....	15
C6 - La relation avec les familles et l'entourage .....	16
C7 - Une dynamique de parcours et de trajectoires de vie.....	16
<b>Partie 2 : nos pratiques professionnelles .....</b>	<b>19</b>
A. Arriver un jour, repartir peut-être.....	19
B. Comprendre les besoins de chacun et évaluer les situations.....	20
C. La personnalisation de l'accompagnement .....	21
D. S'inscrire dans un cadre collectif.....	22
E. Agir, contribuer, développer ses compétences, prendre des responsabilités .....	23
F. Les droits et l'accès aux droits, la citoyenneté vivante .....	24
G. Participation et engagement des personnes accompagnées .....	25
H. L'accompagnement à la santé .....	26
I. L'alimentation .....	27
J. Hébergement, habitat, parcours résidentiel .....	28
K. Les transports et déplacements.....	28

<b>Partie 3 : organisation et perspectives de développement .....</b>	<b>29</b>
A. Une équipe pluriprofessionnelle.....	29
A1 - Les professionnels et les compétences mobilisées.....	29
A2 - Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) et le soutien aux professionnels ..	30
A3 - Intégration des nouveaux salariés, intérimaires et accueil des stagiaires .....	30
A4 - Une organisation apprenante.....	31
A5 - Le pilotage de l'organisation .....	32
B. L'ouverture sur l'environnement.....	32
B1 - Les ressources associatives et territoriales complémentaires .....	32
B2 - Investir le quartier, l'établissement comme ressource pour le territoire .....	32
B3 - La dynamique partenariale.....	33
C. Les modalités et outils de concertation .....	34
C1 - Dispositif de réunions.....	34
C2 - Modalités de coordination et les outils de communication .....	35
D. La démarche qualité.....	36
D1 - Autoévaluation et visite d'évaluation .....	36
D2 - Suivi du plan d'amélioration de la qualité.....	37
D3 - La prévention et la sécurité, le risque de vivre, le risque à vivre, le risque à éviter .....	37
D4 - Les outils au service de la qualité .....	38
E. Le développement stratégique.....	39
E1 - Perspectives d'évolution de l'offre de service .....	39
E2 - Les axes prioritaires pour les 5 années à venir .....	41

## Partie 1 : Le sens de notre projet

### A. Le contexte dans lequel nous agissons

#### A1 - Agir au sein d'une société en évolution

Créé peu avant la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale, l'EANM L'Astrée s'est adapté aux évolutions sociétales et aux nombreux changements des politiques publiques depuis plus de 20 ans.

#### Une nouvelle compréhension du handicap

En mai 2001, l'OMS adopte la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF). Ce texte introduit une compréhension des facteurs relatifs à *l'environnement physique, social et attitudinal*. Ainsi la « situation de handicap » n'apparaît plus comme exclusivement liée à des facteurs endogènes (liés à la personne), mais comme le résultat **d'une interaction entre une personne et un environnement plus ou moins facilitateur ou créateur d'obstacle en lien avec les habitudes de vie et choix de la personne.**

C'est d'ailleurs ainsi que le handicap est défini dans la loi 2005-102 du 11 février 2005 :

*« Constitue un handicap [...] toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. » (Art. L. 114 du CASF).*

Plus d'information : <https://vision-inclusive.org/>

Outre ces approches conceptuelles qui invitent à appréhender le handicap dans sa complexité, la reconnaissance de la singularité de chacun permet aujourd'hui d'envisager une société plus ouverte aux différences, avec l'idée qu'une personne ne se réduit jamais à une seule de ses caractéristiques et qu'il faut toujours **voir la personne avant le handicap**, et ne jamais la réduire à cela. Il y a mille façons et autant de manières d'être au monde.

#### Une nouvelle dénomination, une nouvelle orientation des missions des ESSMS



En 2021, le « foyer de vie » L'Astrée devient **l'EANM L'Astrée** (établissement d'accueil non médicalisé). Cette dénomination est issue du décret n°2017-982 du 9 mai 2017 relatif à la nomenclature des ESSMS qui «  *vise à faciliter l'individualisation des parcours et la programmation de la réponse aux besoins collectifs, parallèlement au développement des coopérations entre établissements et service* ». Dans l'évolution des politiques publiques, ce n'est plus tant la désignation des publics qui importe que **la possibilité pour chacun de trouver place au sein de la société et de bénéficier des soutiens adaptés pour**

**développer son parcours de vie.** Un EANM est ainsi appelé à accompagner les personnes dans leur diversité.

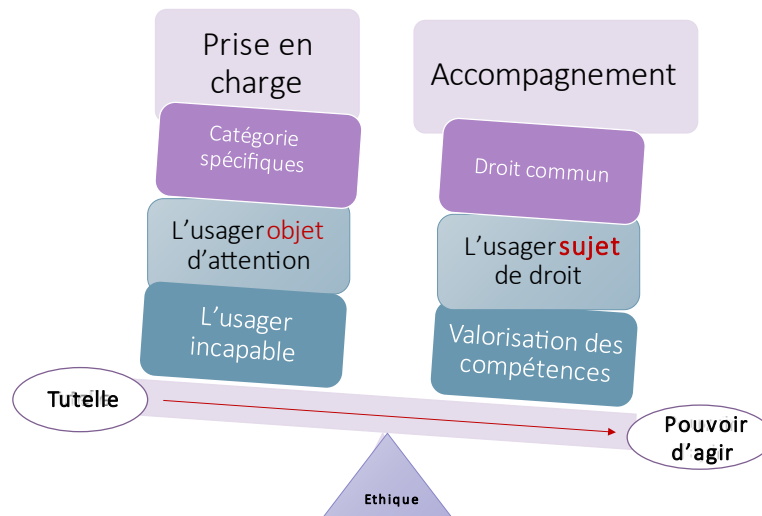
### Un nouveau souffle des politiques publiques

La loi de 1975 « *en faveur de* » est remplacée en 2005 par la loi « *pour l'égalité des droits et des chances, la participation à la citoyenneté des personnes handicapées* » qui développe une volonté inclusive et qui s'articule autour de deux principes majeurs : la **compensation** (au niveau individuel) et l'**accessibilité** (au niveau de l'environnement) en lien avec le **projet de vie** des personnes en situation de handicap.

La Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) a été adoptée le 13 décembre 2006 par l'Assemblée générale de l'ONU à New York. Elle vise à garantir les droits des personnes en situation de handicap « **sur la base de l'égalité avec les autres** ».

Le Décret n° 2017-877 du 6 mai 2017 relatif à la définition du travail social donne une définition claire des orientations de politiques publiques dans lesquelles nous inscrivons l'EANM L'Astrée qui : «  *vise à permettre l'accès des personnes à l'ensemble des droits fondamentaux, à faciliter leur inclusion sociale et à exercer une pleine citoyenneté. Dans un but d'émancipation, d'accès à l'autonomie, de protection et de participation des personnes, le travail social contribue à promouvoir, par des approches individuelles et collectives, le changement social, le développement social et la cohésion de la société. Il participe au développement des capacités des personnes à agir pour elles-mêmes et dans leur environnement* ».

«  *Il se fonde sur la relation entre le professionnel du travail social et la personne accompagnée* ».



Les **recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM /HAS** viennent régulièrement apporter des éclairages sur les pratiques pertinentes à développer au sein des établissements.

## A2 - Notre histoire au sein de l'AMSP

L'ASSOCIATION MEDICO-SOCIALE de PROVENCE, fondée en 1954 par Charlotte Grawitz, « a pour but d'accompagner les plus fragiles dans l'exercice de leurs droits fondamentaux, la satisfaction de leurs besoins, et la reconnaissance de leur citoyenneté pleine et entière. Nos établissements accueillent, soutiennent, protègent, soignent et développent les capacités des personnes confrontées temporairement ou durablement à des difficultés de vie. Les valeurs qui motivent notre action mettent en première place la personne en la considérant actrice de son devenir dans le respect de sa dignité ».

L'AMSP c'est :

- 480 salariés
- 700 personnes accueillies
- 14 établissements et services (handicap et protection de l'enfance)

Plus d'information : <https://www.amsps.fr/-L-association-.html>

Le lien entre l'association et l'Astrée est assuré par des administrateurs délégués et l'équipe salariée du siège social qui assure des fonctions supports. Les membres de la direction de l'Astrée participent aux assemblées générales de l'association.

Des journées associatives conviviales et festives sont organisées avec l'ensemble des professionnels des établissements de l'AMSP et les liens entre le siège et les équipes sont favorisés dans une volonté de communication et de proximité. L'appartenance associative est bien présente et la taille équilibrée de l'association permet des échanges et une connaissance mutuelle.

Ouvert en août 2000, le « foyer de vie l'Astrée » se fonde sur la rencontre entre des parents d'enfants en situation de handicap devenus adultes, regroupés en association : le « collectif handicap mental » et l'association AMSP.

Le contexte de cette rencontre réside dans la situation vécue par ces personnes en situation de handicap qui, au sortir d'une « prise en charge » en IME, se trouvaient sans solution d'hébergement et d'accompagnement. Le collectif handicap mental et l'AMSP ont donc conjugué leurs efforts pour faire aboutir le projet de création de l'établissement. Les parents des personnes en situation de handicap ont ainsi joué un rôle prépondérant lors de la création du foyer de vie l'Astrée et continuent à s'y impliquer au travers de l'association des usagers, les parents et amis du foyer de vie l'Astrée.

## A3 - Nos missions et nos engagements

L'Astrée est un établissement médico-social autorisé par le Conseil départemental pour l'accueil de 102 personnes en situation de handicap orientées par la CDAPH :

- En hébergement (42 places sur le site Corot)
- En accueil de jour (60 places dont 28 places sur le site Corot et 32 places sur le site de Saint André)

Deux places sont réservées à l'accueil temporaire en hébergement (deux chambres et un studio expérimental peuvent être utilisés dans le cadre de cet accueil).

### Notre mission est d'offrir à chacune des personnes accompagnées :

- ✚ un hébergement individualisé en lien avec le projet de vie et les possibilités de chacun
- ✚ une restauration équilibrée et de qualité respectueuse des goûts et habitudes personnelles
- ✚ un espace de vie sécurisée
- ✚ un cadre collectif porteur de possibilités et agréable à vivre
- ✚ un accompagnement personnalisé et contractualisé
- ✚ une aide et un soutien pour les actes de la vie quotidienne
- ✚ la participation à l'évaluation de sa situation et à son projet personnalisé d'accompagnement
- ✚ des activités permettant de développer ses habiletés et compétences
- ✚ la possibilité de contribuer à la vie de l'établissement
- ✚ le soutien à l'insertion sociale et professionnelle
- ✚ l'accès à des activités sportives, de loisirs et culturelles
- ✚ la possibilité de découvrir de nouveaux lieux, de partir en vacances (transferts ou séjours adaptés)
- ✚ le respect des droits et le soutien dans l'exercice de sa citoyenneté
- ✚ l'accès aux soins et un accompagnement à la santé
- ✚ la possibilité d'une vie affective et sexuelle
- ✚ une écoute et un soutien à l'expression individuelle et collective
- ✚ un maintien des relations avec sa famille et ses proches
- ✚ la possibilité d'évoluer, de changer, de suivre sa trajectoire de vie, de s'autodéterminer
- ✚ un soutien au développement de l'autonomie
- ✚ la possibilité de construire ailleurs et avec d'autres un projet de vie plus adapté
- ✚ ...

Notre mission est aussi de contribuer à la transformation des représentations et à l'inclusivité de la société en participant, en contribuant, en militant, en faisant écho aux paroles des personnes accompagnées et aux attentes des familles.

#### A4 - Notre environnement, nos locaux

L'accueil des personnes accompagnées se fait sur deux sites distincts :

- 231 Avenue Corot, 13014 Marseille (42 places d'Hébergement et 28 places d'accueil de jour)
- 368 bd Henri Barnier, 13016 Marseille (32 places d'accueil de jour)

À Corot, le quartier n'a malheureusement pas l'aspect d'un centre-village et les commerces sont dispersés sans accès facile. Le quartier dispose néanmoins de ressources (centre commercial du Merlan, parc de Font Obscure, maison régionale de santé, IRTS, etc.) et des facilités associées aux espaces résidentiels (écoles, professionnels de santé, etc.).

Les locaux de Saint André sont intégrés dans un lycée professionnel et sont à la fois fonctionnels et conviviaux. On y trouve notamment une grande cuisine, une salle de relaxation, une salle d'expression et des salles d'activité.

Une extension de la capacité d'accueil du site de Corot par la construction d'un nouveau bâtiment a été inaugurée le 1er juillet 2022. Comme le souligne Mr Baratier, le président de l'AMSP : « *il s'agit bien d'une*



*extension, non seulement par l'accroissement de la taille de l'établissement, mais aussi par la continuité harmonieuse dans la conception, la réalisation et l'adaptation au besoin ».*

L'hébergement est donc réalisé dans 2 bâtiments comprenant au total 5 unités de vie accueillant chacune 8 personnes. On y trouve des espaces communs (salle à manger, cuisine, terrasse, etc.) et des chambres individuelles (simple ou duo si les personnes souhaitent vivre en couple).

Chaque chambre est équipée de douches et de sanitaires individuels.

Les différentes unités de vie sont conçues comme des espaces à s'approprier où les personnes accompagnées contribuent à la décoration, aux ambiances qui font de chacune un lieu distinct des autres.



On y retrouve cette ambiance particulière, comme une signature de l'esprit des lieux à L'Astrée : tranquille, sereine et joyeuse. La façon d'investir les lieux permet de conjuguer élégance, sobriété et fonctionnalité pour en faire un lieu agréable à vivre.

Dans le nouveau bâtiment, le rez-de-chaussée accueille les ateliers et les 2 étages les deux nouvelles unités d'hébergement. Le roof-top dessine de nouveaux espaces de convivialité à investir. Ce nouveau bâtiment vient compléter de manière agréable le bâtiment d'origine.

## B. Les principes qui nous animent

### B1 - Notre posture éthique vis-à-vis des personnes accompagnées

**Ouvrir le champ des possibles**, élargir leur spectre d'expériences et de perspectives de vie (où je veux vivre et avec qui).

**Principe d'une responsabilité partagée** dans le cadre d'une **éthique de la discussion**. En matière de santé se posent des questions autour de la liberté des personnes de faire des choix contraires à leurs intérêts, de choisir leurs voies de santé. Notre accompagnement se construit ici autour de la guidance en favorisant la responsabilité des personnes accompagnées, mais sans imposer ni laisser-faire, en informant dans une négociation et une réflexion partagée.

**Susciter et valoriser la participation et les contributions des personnes accompagnées** à la vie et au fonctionnement de l'établissement. Parce que l'exigence porte aussi le devenir, chacun peut s'inscrire dans le collectif en apportant sa pierre à l'édifice.

**Donner la parole** (individuellement et collectivement), prendre le temps de l'écouter, la prendre en compte et entrer dans le dialogue et la concertation.

Pour toutes les transitions (entrée, changements importants, sortie), nous sommes dans un principe de la **transition souple, progressive et accompagnée**.

**La bienveillance**, c'est-à-dire l'art et la manière de placer **la confiance** en amont de la défiance, de commencer par croire et espérer en l'autre, d'écarter les médisances, ragots et suspicions qui sapent l'esprit communautaire et la possibilité de porter ensemble un projet commun dont la portée dépasse la compréhension souvent partielle que l'on peut en avoir. La bienveillance c'est aussi regarder *la personne avant le handicap* et croire que les personnes ont des raisons d'agir comme elles le font qu'il faut tenter de comprendre avant de les juger.

**Une proximité adaptée** : au concept de « bonne distance », nous préférons l'idée de « juste présence » en lien avec ce que Marcel Nuss souligne comme une nécessaire « présence à l'autre » chargée d'écoute et de disponibilité. Cette idée souligne qu'au-delà de la dimension technique, **nous plaçons la relation au cœur de l'accompagnement**.

**Notre place d'accompagnant** n'est pas un statut de supériorité ou de domination. Nous visons des relations d'adulte à adulte. Un principe est de ne pas parler aux personnes accueillies comme on parle aux enfants en donnant des ordres ou en imposant des règles arbitraires.

**Favoriser l'auto-détermination** des personnes accompagnées autant pour les grands choix de vie que pour la vie au quotidien (se lever de table, manger seul, etc.). Le développement du pouvoir d'agir est lié aux possibilités d'expérimenter et aux potentialités offertes par l'environnement. A nous de construire un espace ouvert aux possibles où la personne est actrice de ses choix dans un dialogue entre l'individuel et le collectif, entre l'aventure et la protection. Un équilibre est à construire entre contraintes et incitations. Il faut parfois dépasser des craintes pour oser et prendre des risques raisonnables. Le principe premier est de donner aux personnes les informations et paramètres leur permettant de faire leurs choix.

**Notre positionnement se situe dans la nuance, la souplesse et l'adaptation** plus que dans des directives tranchées et non contextualisées. Ni un ordre immuable et rigide, ni le désordre, mais une organisation qui épouse les contours mouvants de la complexité. Ce parti-pris nous impose une discussion constante, sans solutions de facilité, mais dans la construction parfois laborieuse de positions créatives, pouvant allier rigueur et poésie.

## B2 - Notre conception de l'établissement

Dans le cadre de ses missions, mais au-delà de sa définition réglementaire, l'histoire de L'Astrée et la volonté des personnes qui animent son projet aujourd'hui permettent de préciser la couleur de son engagement social et les nuances de son inscription sociale :

- ✚ L'Astrée met ses ressources professionnelles, matérielles et organisationnelles au service du projet de vie des personnes accompagnées
- ✚ L'Astrée est un lieu de vie, de partage et de lien social
- ✚ L'Astrée est un lieu ouvert et de rencontre organisant une porosité entre le dedans et le dehors
- ✚ L'Astrée est un lieu ressource pour les personnes en situation de handicap, les familles, le quartier, les partenaires et la ville
- ✚ L'Astrée est une communauté d'accompagnement et de vie à visée participative et citoyenne
- ✚ L'Astrée participe à l'accessibilité et à la fabrique au quotidien d'une société inclusive

### Un lieu où vivre

L'Astrée est certes un établissement médico-social, mais c'est surtout le lieu de vie permanent des personnes qui habitent ici.

Tout n'est pas réglé sur la grande horloge de la performance, et nous souhaitons que L'Astrée soit de ces lieux où la vie s'improvise parfois au rythme d'une flânerie qui se glisse à l'ombre d'un olivier, d'une partie de foot qui s'invite sur le terrain de sport, d'une citronnade savourée après une journée de labeur...

L'Astrée c'est le lieu des joies, des peines, des coups de sang, des événements partagés, des sorties ensemble, des fous rires et des silences que l'on sait partager...

Nous souhaitons que les personnes accompagnées puissent dessiner les contours de l'établissement et de leurs vies au-delà de ce que nous avons pu penser et imaginer pour elles.



### Des paradoxes à comprendre

Les questions qui jalonnent l'accompagnement des personnes sont nombreuses et sensibles. L'accompagnement des personnes en situation de handicap est un art délicat et subtil, car il s'inscrit dans de nombreux paradoxes qui traversent nos pratiques, dont la tension entre « protection » et « émancipation-autonomie » nécessitant de nombreux arbitrages. Les établissements médico-sociaux ont été conçus à la base dans une visée plus protectrice et fondée sur un fonctionnement principalement en interne. Or les incitations et la volonté institutionnelle inclusives conduisent à multiplier les actions en externe et les partenariats dans des accompagnements plus individualisés, ou des sorties et voyages qui génèrent des temps de récupération, mais le tout « à moyens constants ».

Une tension s'exerce également entre une forme de normalisation qui accompagne la socialisation et le respect des spécificités des personnes dont on ne sait pas toujours si elles relèvent du handicap, d'une volonté ou d'une façon d'être au monde.

L'orientation vers la participation et le développement des compétences est importante dans la conception que nous avons de notre rôle, mais comment agir et penser avec ceux qui ne veulent pas, ou ne peuvent pas ou plus (fatigabilité, médicaments lourdes, saturation du collectif, vieillissement) ?

La conciliation entre les aspirations individuelles et l'organisation collective n'est pas toujours facile quand on voudrait permettre le choix des activités tout en devant gérer le nombre et la dynamique de groupe. Il en est de même entre une inscription durable dans un atelier (engagement, montée en compétences, régularité ; au risque de la lassitude), ou une participation plus spontanée à diverses propositions (loisirs, diversification des intérêts ; au risque du papillonnage peu constructif).

### Une organisation dynamique et apprenante

Les arbitrages entre les différents paradoxes qui traversent notre activité nous amènent à concevoir l'établissement dans le mouvement où une organisation définie à un moment donné (et traduite dans des procédures, des documents ou des pratiques) est susceptible d'évoluer par transformation globale ou par adaptation ponctuelle. Moins rassurante qu'une organisation rigide, cette approche nous permet l'adaptation aux besoins et à la singularité de chacun et d'appivoiser l'incertitude et la complexité plutôt que de tenter en vain de les effacer. **Nous optons donc pour une organisation dynamique avec suffisamment de repères pour agir de façon coordonnée, et suffisamment de souplesse pour épouser les vicissitudes du réel.**

### Une éthique de la discussion

Cette approche se construit dans une gouvernance participative et une éthique de la discussion. Le présent projet d'établissement s'est ainsi façonné dans les groupes de travail thématiques incluant des professionnels, des familles, des administrateurs, une consultante externe et un recueil des avis des personnes accompagnées par des voies adaptées et confortables pour elles (réunions d'unités, groupes de parole, sollicitations de la parole au fil de l'eau, Conseil de la vie sociale).

Le choix a été fait de structurer l'organisation autour d'équipes distinctes pour l'accueil de jour et l'hébergement, ce qui permet de s'inscrire dans une société qui distingue travail et vie personnelle ; et de générer une forme de discontinuité permettant aux personnes accompagnées d'endosser des rôles sociaux différenciés selon les espaces.



## B3 - Notre rôle social

*« Cela implique, et d'autant plus quand les vies ont été enfoncées et les estimes de soi piétinées, d'essayer de donner de l'espace, de la confiance et de la considération » (Adèle Haenel)*

L'ancienne dénomination « foyers occupationnels » révélait un projet de « prise en charge » où les compétences et contributions des « usagers » n'étaient pas reconnues (des personnes dont on s'occupe et qu'on occupe). En rupture avec cette conception, **notre projet aujourd'hui tend à faire des ateliers des espaces d'apprentissage, de développement de compétences où l'activité produite engage vers les**

**autres, contribue au bien commun, au développement personnel et à la relation. La production en atelier est reliée au sens et à une visée collective (production, partage, expos, ventes, etc.).**

Les ateliers et activités permettent de se réaliser, de s'exprimer, de développer ses habiletés, d'être utile

*« Heureusement que l'Astrée ça existe sinon je regarderais tout le temps des séries américaines »*

pour soi et pour les autres, de se sentir capable et valorisé, d'exprimer ses talents et d'avoir une place. Les activités doivent prendre sens dans la vie et le cheminement des personnes.

Nous favorisons l'affirmation des idées, de la personnalité et des sentiments de chaque personne. Notre projet est d'amener la personne progressivement à se responsabiliser en instaurant des relations de type adulte/adulte, permettant la valorisation des personnes, et la stimulation des potentiels.

Notre rôle n'est pas de répondre seuls à tous les besoins des personnes accompagnées, mais de mobiliser l'environnement et le milieu ordinaire autant que possible pour que les personnes fassent usage du monde sur la base de l'égalité avec les autres. Nous incitons aussi les personnes à faire des expériences diversifiées, et notamment pendant les périodes de vacances, ce qui demande une adaptation aux situations spécifiques de chacun.

Les personnes accompagnées doivent pouvoir rencontrer de nouvelles personnes et étendre leur tissu relationnel hors de l'établissement et de la famille. C'est pourquoi nous favorisons les espaces de rencontres, de situations et expériences nouvelles :

- Les chambres d'accueil temporaire sont ainsi conçues pour répondre à des besoins des personnes accompagnées en accueil de jour (séjours de ruptures, projets de stage, demande de « répit » ...) ou des personnes extérieures vivant au domicile familial.
- La proposition de stages d'échange avec d'autres foyers de vie vient aussi répondre à un besoin de rupture, de renouveau et de changement.
- Les soirées dansantes régulières, ou des manifestations sportives, ouvertes à d'autres foyers, permettent de créer des rencontres et du lien aussi bien pour les personnes accueillies que pour les professionnels.

Pour offrir de l'ailleurs et permettre de sortir des routines du quotidien pour vivre de nouvelles expériences et se vivre dans de nouveaux contextes, nous organisons chaque année des séjours de vacances (transferts) en divers lieux (par exemple Charente, avec les loups du Gévaudan, au Portugal, en Italie, dans les Cévennes, etc.).

## C. Les personnes accompagnées au sein de l'Astrée

### C1 - Caractéristiques des publics accompagnés

Les personnes accompagnées représentent un vaste panel de personnalités, de ressources et de difficultés. Âgées actuellement de 21 à 57 ans, plusieurs générations vivent

*« Ils ont tous des compétences »*



ensemble. La majorité des personnes accompagnées a moins de 40 ans.

Par rapport à la question du vieillissement du public, nous avons pris la décision de ne pas établir de limite d'âge. Les éventuelles réorientations sont envisagées au cas par cas en fonction de la situation des personnes.

## C2 - Les ressources et compétences des personnes accompagnées

13

Nous avons la volonté de repérer et mettre en valeur toutes les compétences des personnes accompagnées. L'ensemble des ateliers s'appuie sur et développe les habiletés et capacités.

À L'Astrée, certaines personnes accompagnées ont des compétences en informatique, en bureautique et pour réaliser des tâches administratives.

Certaines assurent une fonction de formatrice auprès de travailleurs sociaux, ce qui suppose de nombreuses compétences.

Certains ont des compétences de communication, mais aussi d'accueil et d'orientation des visiteurs.

Certains savent s'occuper des tout petits enfants ; d'autres savent animer des activités avec des enfants.

Il y a en a qui savent et aiment participer à l'entretien des locaux.

Les plus investis dans l'écologie impulsent le recyclage.

Les musiciens gèrent le mixage, jouent du piano et assurent l'animation ou écrivent des textes.

Certaines savent retranscrire des informations orales et dire les menus.

Prendre soin des animaux intéresse et peut devenir un véritable investissement.

Beaucoup de compétences en matière de jardinage sont développées.

Une dame a l'oreille absolue et peut jouer au piano un air que l'on fredonne.

De nombreuses compétences sportives sont présentes (judo, natation, équitation, randonnée, foot).

Certains sont accueillants avec les nouveaux (professionnels ou stagiaires) et sont aidants.

Une dame sait exactement qui boit du café et avec combien de sucre.

Si on a les bras chargés, certains viendront proposer un coup de main.

Certains ont une habileté à connaître les plannings ou les dates d'anniversaire de chacun.

Si quelqu'un n'est pas bien, il y aura une inquiétude, une empathie et de l'entraide manifestées les uns à l'égard des autres.

Certains savent cuisiner pour eux-mêmes et pour les autres.

Même sans langage, une capacité à se faire comprendre.

Beaucoup sont particulièrement doués pour dire bonjour.

Les capacités d'imitation de certains sont source d'étonnement.

## Petit florilège de qualités :

Générosité, bienveillance, sensibilité, franchise et authenticité, respect des autres et des différences, autonomie, patience, humour, sollicitude, empathie, gratitude, joie de vivre, émotion et partage, écoute, spontanéité, sincérité, amour

14

### C3 - Les difficultés récurrentes

« Il n'y a pas de vie minuscule » (Charles Gardou)

Les difficultés des personnes accompagnées sont celles que l'on peut rencontrer chez chacun, mais de façon parfois exacerbée.

- Compréhension et expression orale sont parfois compliquées ; comme si on était seul à parler une langue que les autres ne comprennent pas
- Parfois, juste demander un gel douche est compliqué
- La cohabitation et le fait de vivre en collectivité
- Ne pas pouvoir exprimer sa douleur, sa tristesse, ses angoisses ou ses peines
- Difficultés dans l'alimentation (manger seul, trop ou pas assez)
- Effectuer les gestes quotidiens pour prendre soin de soi et de son hygiène corporelle
- Pouvoir susciter du rejet de par ses attitudes déplacées, collantes ou agressives
- Difficulté à gérer ses émotions et ses peurs
- Les liens familiaux (volonté d'indépendance, absence de contacts, la famille qui prend trop ou pas assez de place, absence de famille)
- Un statut d'éternel enfant qui pèse sur leur vie
- Faire respecter ses propres choix et ne pas vivre sous le jugement des autres
- Le bénéfice d'être protégé peut induire la contrainte d'être surveillé
- Les contraintes imposées par la vie institutionnelle
- L'autonomie limitée dans les transports en commun (aucune personne accompagnée ne dispose d'un véhicule)
- Des problèmes de santé (épilepsie par exemple)
- Des désirs irréalistes.

Certaines difficultés sont à connaître pour nous adapter à la personne. D'autres sont « à découvrir » pour ne pas enfermer la personne dans un discours sur elle *a priori*.

Être en situation de handicap ne dispense pas d'avoir du caractère, de s'énerver parfois, et d'avoir des défauts.

## C4 - Les besoins génériques

Les principaux besoins des personnes accompagnées sont les mêmes que pour toute personne humaine :

- **les besoins vitaux** (ou physiologiques comme boire et manger),
- **les besoins secondaires** (matériels ou sociaux comme se vêtir, se loger, avoir une vie sociale, un travail, une identité, une place, être en sécurité, recevoir et donner de l'attention et de l'affection),
- et **les besoins fondamentaux** qui relèvent de l'accomplissement existentiel (besoin de reconnaissance, d'exister, de croire, d'espérer, de partager, d'être tranquille, de s'accomplir dans une activité, d'apprendre, de vouloir pour soi, d'être utile, etc.).

15

Le besoin se construit dans une interaction entre les attentes d'une personne et le champ des possibles qui s'ouvrent devant elle dans son environnement. Notre rôle n'est pas uniquement de répondre aux besoins, c'est aussi de permettre à de nouveaux projets de voir le jour, à des rêves de sortir de leur cocon douillet, à une idée de faire son chemin ; et de croire que c'est possible... peut-être...

*« Je suis à L'Astrée pour faire ma vie, c'est mon choix. J'aimerais essayer d'être au studio pour faire la cuisine pour Jean-Louis et lui se reposer »*

Beaucoup de nos besoins entrent en résonance ou en contradiction avec d'autres : j'ai besoin que la barre de fer soit solide quand elle porte le train, mais pas quand elle me tombe sur le pied ! Nous avons ainsi besoin parfois qu'on nous laisse tranquilles, et parfois qu'on nous sollicite, que l'on nous porte par l'exigence, mais en gardant suffisamment de souplesse.

L'inscription de la personne humaine dans une communauté passe par le rôle qu'on lui permet de prendre vis-à-vis des autres. Être mis à l'écart des exigences contributives est une forme de ségrégation insidieuse, car masquée par de bonnes intentions (« ne bouge pas, je vais le faire pour toi »).

Chaque personne a besoin d'un équilibre différent entre inscription dans un collectif et retrait dans son quant-à-soi. Il est important que notre organisation offre aux personnes accompagnées diverses possibilités et ambiances.

## C5 - Les besoins spécifiques

Nous notons de nouveaux besoins liés à l'évolution du public ayant plus de problèmes de communication, nécessitant un affinage et une personnalisation des outils de communication.

Certaines personnes ont un mode d'être au monde spécifique qui peut sortir de nos cadres de pensée. Par exemple, une personne trouve du sens dans une forme de déambulation constante, mais où elle vient à prendre une place (ramasser des papiers). Les besoins spécifiques sont parfois difficiles à repérer : est-ce de l'ennui ou une grande capacité à ne rien faire ? Ils supposent de modifier nos cadres habituels de pensée pour aller chercher le sens profond que les personnes accompagnées donnent à des actions qui nous semblent incongrues.



Des personnes se réalisent dans l'activité, mais certains ont des besoins différents liés à leur métabolisme, à leur rythme psychique, à leurs désirs, etc. Le « faire » n'est peut-être pas la seule référence, certains sont surtout sensibles aux ambiances et portent en eux une poésie du non-agir.

Certains peuvent avoir des souhaits qui ne nous semblent pas réalistes. Le besoin de la personne nous semble alors d'être entendue et accompagnée dans sa demande. Souvent les désirs inadaptés sont réajustés par la personne elle-même quand on chemine ensemble sur le projet et que se dessinent des alternatives plus prometteuses.

## C6 - La relation avec les familles et l'entourage

Les familles, mais aussi des proches ou l'entourage de la personne contribuent à son histoire de vie. L'accueil en établissement ne doit pas couper la personne de sa vie sociale et des personnes qui comptent dans sa vie. C'est pourquoi nous favorisons la poursuite des liens : nous organisons les venues des familles et amis. Des absences longues sont possibles, sous réserve que la chambre puisse être prêtée pendant la durée de l'absence.

Devenue adulte, la personne est considérée comme actrice de sa vie et pouvant faire ses propres choix. Nous accompagnons ce mouvement vers l'autonomie et l'autodétermination aussi bien auprès des personnes accompagnées que des familles et proches, en facilitant l'existence d'un dialogue. La présence d'une conflictualité est parfois le signe d'une affirmation de soi qu'il s'agit d'accompagner pour savoir s'opposer sans rupture.

Une association des parents et amis du foyer de vie L'Astrée constitue une ressource pour l'ensemble des familles et un interlocuteur impliqué dans la vie de l'établissement.

Les interlocuteurs des familles sont :

- Toute l'équipe pour les questions du quotidien et l'organisation générale
- Le référent pour le suivi du PPA
- Les cadres pour les questions institutionnelles
- L'association des familles pour certains événements festifs, sportifs et culturels
- Le CVS pour les questions liées au fonctionnement de l'établissement

## C7 - Une dynamique de parcours et de trajectoires de vie

*« Les changements donnent du relief à nos vies »*

Les personnes arrivent à L'Astrée après un parcours en IME, en famille ou en provenance d'un autre établissement, parfois après avoir attendu et espéré longtemps de trouver un lieu pour se poser. L'Astrée offre une place stable où l'on peut s'envisager dans le temps pour y vivre sa vie, nouer des relations, etc.

Pour autant, cette sécurité n'est pas une clôture, et des mobilités sont non seulement possibles (quand elles sont souhaitables), mais favorisées par un accompagnement qui vise à permettre aux personnes de

*« Je fais mes choix depuis 20 ans »  
« Je ne suis pas prête (à vivre en dehors de L'Astrée), mais j'aimerais plus tard »*

développer leurs potentialités et de suivre leurs aspirations, elles-mêmes susceptibles d'évoluer dans le temps et en lien avec des propositions et des opportunités permises dans l'environnement.

La dynamique de parcours est favorisée par une sécurité dans les expériences possibles, notamment par la possibilité de faire machine arrière si cela ne marche pas.

17

Il s'agit pour nous de rester au plus proche des souhaits des personnes, de leur permettre de dessiner leurs trajectoires de vie en lien avec leurs appétences et désirs en adaptant notre organisation pour qu'elle réponde aux besoins de chacun. Ce double mouvement l'un vers l'autre, des personnes accompagnées et de l'établissement, s'inscrit dans une chorégraphie où il s'agit de grandir et d'évoluer ensemble dans une dynamique où rien n'est figé, dans une recherche constante d'adaptation réciproque.

*« L'accompagnement doit être envisagé comme une étape dans la vie des personnes, des mobilités sont possibles »*

Pour autant, quand la situation ou les besoins des personnes s'éloignent trop des possibilités offertes par l'établissement, il s'agit pour nous d'envisager et de savoir construire une orientation vers un lieu plus propice, plus adéquat ; en accompagnant ce mouvement avec la personne concernée et le lieu d'accueil envisagé. Nous visons des transitions souples et accompagnées. Une réorientation ne signifie pas rupture des liens.

*« J'aimerais faire la cuisine à Handestau mais on ne me propose pas assez, mais pas à l'extérieur parce que ça bouge trop »*

Pour se projeter dans un parcours, il faut pouvoir vivre des expériences, avoir divers ancrages (et donc ne pas avoir pour seule référence l'établissement), être invité, percevoir les possibilités.

Le parcours des personnes accompagnées est pensé à partir :

- De leurs souhaits et aspirations, de leur projet de vie
- De leurs besoins explorés avec elles en lien avec l'expertise des professionnels, le regard des familles et l'orientation prononcée par la MDPH

Les changements peuvent concerner :

- Le type d'accueil (hébergement seul, accueil de jour, les deux modalités combinées)
- Les modalités d'hébergement (à L'Astrée, en studio indépendant, en espace expérimental, en famille, vers un autre EANM ou un autre ESMS, dans un habitat inclusif, seul ou en couple, etc.)
- Les activités (à L'Astrée, en atelier délocalisé, en ESAT, en milieu ordinaire, bénévolat dans des associations, etc.)

Pour favoriser la **dynamique de parcours**, nous disposons de plusieurs outils :

- Le projet personnalisé d'accompagnement co-construit avec les personnes accompagnées
- Un référent coordinateur de projet pour chaque personne accompagnée
- La priorité des personnes accueillies en accueil de jour sur les places d'hébergement (sous réserve de situations d'urgence)
- Un studio permettant d'expérimenter son autonomie dans un cadre sécurisant et accompagné (avec un protocole)
- Un accompagnement permettant de développer ses compétences et son autonomie (lien entre les habiletés travaillées en atelier, les contributions à la vie de l'établissement et le projet de vie)
- Deux places d'accueil temporaire
- Un système de « chambres prêtées » lors des absences longues
- L'organisation d'échanges avec d'autres EANM et la possibilité de réaliser des stages
- L'ouverture prochaine de l'EANM Charlotte Grawitz qui constituera une opportunité circonstancielle importante

*« J'aimerais faire des visites ailleurs les chènes, l'ESAT*

*J'aimerais dormir à L'Astrée, mais mes sœurs ne veulent pas »*



## Partie 2 : nos pratiques professionnelles

### A. Arriver un jour, repartir peut-être...

Les demandes d'admission sont supérieures aux possibilités d'accueil, ce qui génère une liste d'attente dont la gestion et l'actualisation sont complexes, car impliquant de nombreux acteurs. Des questions éthiques se posent quant aux modalités d'attribution de places : doit-on favoriser l'ordre d'inscription ou tenir compte des urgences et des situations critiques signalées par la MDPH ?

Pour construire une décision collégiale, une commission d'admission (composée de l'équipe de direction et d'un membre de l'équipe éducative) se réunit.

Quelques critères guident nos choix : toute personne orientée par la MDPH est susceptible d'être accueillie, en suivant l'ordre d'inscription, dans une proximité géographique permettant le maintien des liens existants, tout en tenant compte de la situation des jeunes sous amendement Creton et des situations critiques. Ces éléments administratifs sont aussi pesés au regard de la possibilité d'une rencontre entre une personne et un espace de vie, d'une adéquation minimale entre la personne (ses besoins et aspirations) et les possibilités offertes à L'Astrée. Pour les personnes accompagnées, l'entrée dans un établissement est une étape importante, une couleur, une orientation donnée à leur vie (et pas seulement une orientation administrative).

Nous veillons ainsi à ce que la personne soit partie prenante de son admission, qu'elle en perçoive ou comprenne les implications et qu'elle soit en mesure d'exercer son consentement éclairé. C'est pourquoi la procédure d'admission favorise :

*« J'ai choisi moi, je l'ai fait aussi pour ma tata, la sœur de maman (de venir à L'Astrée) »*

- ✚ une immersion progressive (réalisation préalable de stages et un stage avant l'admission) permettant de vivre l'expérience « être là », de se rencontrer, d'observer, de comprendre la vie du lieu, de s'habituer, etc. ;
- ✚ une information claire et accessible (notamment par le livret d'accueil rédigé en FALC et le règlement de fonctionnement, documents dont le contenu est aussi expliqué oralement) ;
- ✚ des rendez-vous formels avec l'équipe de direction (permettant à la personne de s'exprimer et de se positionner) ;
- ✚ un accueil par les pairs et un système de parrainage (fluidifiant l'intégration et permettant de s'appuyer sur des personnes de référence).

Lorsqu'une personne arrive, nous organisons une certaine continuité avec son lieu d'accueil précédent, en veillant toutefois à lui laisser la possibilité de devenir autrement dans un contexte différent. Un itinéraire de vie se construit aussi parfois dans la rupture - « *J'ai senti glisser le manteau de l'enfance* » (F. Cabrel). Un nouveau lieu, c'est aussi l'occasion de se réinventer, d'explorer de nouvelles opportunités. La protection qui entoure les personnes en situation de handicap tisse souvent autour d'elles un filet informationnel d'autant plus dommageable que la personne fréquente peu de lieux sociaux différents. Alors, laissons-la nous raconter elle-même son histoire, laissons devant elle un espace vide pour qu'elle

puisse avancer. Notre accueil est fondé sur la rencontre. La procédure d'admission est là pour organiser et fluidifier celle-ci, tout autant que pour informer et formaliser nos engagements réciproques.

## B. Comprendre les besoins de chacun et évaluer les situations

L'art. L. 116-2 du CASF précise que « l'action sociale et médico-sociale est conduite dans le respect de l'égalité de dignité de tous les êtres humains avec l'objectif de répondre de façon adaptée aux besoins de chacun d'entre eux ».

Notre accompagnement est ainsi fondé sur une compréhension de la situation vécue par chaque personne (contexte de vie, difficultés, compétences, envies, aspirations, désirs, etc.) en conjuguant les regards professionnels et la parole des personnes accompagnées. Divers outils concourent à la construction de cette compréhension partagée :

- ✓ Les outils de suivi de l'accompagnement permettent de garder la trace des événements rythmant l'année écoulée
- ✓ Les observations professionnelles transmises aux référents et mises en commun
- ✓ L'outil d'évaluation qui a été réalisé par un groupe de travail
- ✓ L'expression des personnes accompagnées lors des entretiens avec le référent
- ✓ Bilan du projet personnalisé d'accompagnement précédent
- ✓ Les liens avec l'entourage et l'expression des familles
- ✓ Les retours des partenaires éventuels
- ✓ La mise en discussion des éléments recueillis lors de la réunion de projet

Une formation sur l'autisme a permis d'initier un travail sur les outils de communication dont un classeur de communication permettant d'évaluer des compétences et repérer les besoins des personnes accompagnées à partir de consignes simples (personnes ayant besoin de supports images pour mieux comprendre les énoncés oraux par exemple). L'idée est de pouvoir identifier les **modes de communication personnalisés** et adaptés à chacun (verbal, image, gestuelle, etc.). Quand une personne arrive avec des outils de communication, ils sont maintenus et il s'agit de s'organiser pour les nourrir et les faire évoluer.

Un questionnaire d'évaluation a été construit autour de l'utilisation du studio : cette grille est avant tout un outil de travail qui permet d'observer avec la personne ses points forts et ses faiblesses, afin de dégager des pistes d'apprentissage pour la suite, et lui permettre de mesurer sa réelle autonomie dans les différentes situations qu'offre cette indépendance. Le principe de l'outil est de mettre en perspective 2 angles de vue :

- ✚ Comment se voit la personne  
ET
- ✚ Les observations des intervenants durant le stage

Il nous semble en effet important et opérant de co-construire avec les personnes accompagnées une compréhension partagée de leur situation à partir de l'expertise d'usage des personnes et de l'expertise des professionnels.

### C. La personnalisation de l'accompagnement

L'accompagnement proposé s'inscrit dans une visée de personnalisation (« *faire du sur-mesure* ») permettant la meilleure adaptation possible entre les besoins et attentes des personnes accompagnées et les ressources de l'établissement. Chaque personne est considérée dans sa singularité, son rythme, ses potentialités, ses aspirations. Ses « **habitudes de vie** » sont repérées et notées sur une fiche permettant aux nouveaux salariés et remplaçants de s'adapter aux rituels de la vie quotidienne de chacun.

Un **contrat de séjour** est établi pour chaque personne suite à son admission. Il définit les modalités spécifiques et personnalisées d'accompagnement au sein de L'Astrée.

Le **projet personnalisé d'accompagnement** constitue un support permettant d'organiser la façon dont l'établissement va soutenir la personne dans la réalisation de son projet de vie. Il importe donc en premier lieu que l'on puisse recueillir la parole de la personne et construire une vision partagée de la situation. Un *manuel du référent* a été rédigé pour guider la pratique, notamment dans le travail de recueil de la parole de la personne / observation pour les personnes sans communication verbale ; un travail est engagé actuellement sur les outils de communication pour faciliter l'émergence de leur parole et leur permettre de faire des choix entre plusieurs alternatives.

La procédure de réalisation du projet personnalisé d'accompagnement prévoit diverses séquences :

- **rencontre entre la personne et le référent / coordinateur**
- **le référent complète une grille d'évaluation (pour les nouveaux) ou bilan du projet précédent**
- **réunion d'équipe (analyse de la situation et préfiguration du projet d'accompagnement)**
- **Nouvelle rencontre entre la personne et le référent / coordinateur (présentation et discussion autour des perspectives proposées par l'équipe)**
- **finalisation en réunion d'équipe**
- **validation avec la personne // rencontre avec les familles (selon les situations)**

L'implication / information des familles, proches et mandataires judiciaires à la protection des majeurs dépend de la volonté de la personne et du niveau de protection juridique dont elle bénéficie. Cet aspect est donc lui aussi personnalisé.

Le projet personnalisé d'accompagnement est réévalué tous les 18 mois, mais peut être réajusté en cours d'année en fonction de l'évolution de la situation. Il est signé par les parties prenantes et constitue l'avenant au contrat de séjour.

Il est important de bien distinguer le projet de vie (qui appartient à la personne) et le projet personnalisé d'accompagnement (qui est un document qui contractualise les ressources d'accompagnement proposées par l'établissement et les engagements de la personne dans le cadre de cet accompagnement). Il importe de distinguer la fonction de coordination du référent et l'affinité, même si ce rôle suppose une relation de confiance. Les



personnes accompagnées ont toute liberté par ailleurs de s'adresser à d'autres professionnels selon les thèmes qu'elles souhaitent aborder avec les uns ou les autres.

Chaque intervenant assure plusieurs références. Cette fonction permet d'organiser collectivement une attention particulière à chaque situation et se traduit par des missions spécifiques dans l'élaboration du projet personnalisé d'accompagnement, sa rédaction, une veille sur sa mise en œuvre et le lien avec la famille.

#### D. S'inscrire dans un cadre collectif

Les unités de vie de L'Astrée ne sont pas spécialisées par type de handicap ou d'âge. Le choix a été fait de mixer les âges et efficacies pour générer des dynamiques sans cloisonner les personnes dans l'une ou l'autre de leur caractéristique. Ce choix peut nécessiter d'adapter les ressources avec les besoins des personnes (plus qu'une allocation de ressources identique par unité). La dynamique de groupe est importante dans un collectif où il faut tenter de concilier les aspirations individuelles et le collectif.

Si l'essentiel de l'accueil est réalisé en collectif, des accompagnements individuels sont aussi réalisés ponctuellement, mais plus complexes à organiser.

Les personnes accompagnées sont engagées selon diverses modalités collectives au sein de l'accueil de jour tout au long de la journée :

- Un temps d'accueil le matin (de 8h30 à 10h) où le collectif se compose par affinités autour de la convivialité
- Des temps d'activité (de 9h30-10h à midi et de 14h à 16h) organisés autour du travail et de la réalisation commune (hébergement + accueil de jour avec des groupes de 6 à 10 personnes)
- Un temps de repas le midi construit sur le partage où se retrouvent les personnes de l'accueil de jour (avec ponctuellement des invités de l'hébergement et vice-versa)

Les dynamiques collectives sur ces différents temps sont très spécifiques et complémentaires.

La distinction des lieux de repas (accueil de jour, unités d'hébergement) constitue une base modulable en fonction des souhaits de chacun (affinités, couples, besoin de plus de tranquillité, etc.). Il est en effet important de tenir compte du fait que la prégnance du collectif peut être pesante (bruit, tensions) pour certaines personnes ayant besoin de calme. Sur le site de Saint-André, un espace plus zen a été aménagé à distance de l'effervescence matinale ou de fin de journée. L'idée est de pouvoir générer et proposer diverses ambiances proposant convivialité/discussion/jeux ou tranquillité/repos/farniente.

Sur le service hébergement, les unités sont considérées comme un « chez-soi » avec des moments clés et des espaces à respecter. Un équilibre permet de préserver cette intimité (notamment le matin) tout en pouvant ouvrir davantage aux autres le midi. Le chez-soi de l'unité est aussi un chez-soi partagé, ce qui pose la question de la conciliation des aspirations et souhaits des uns ou des autres. Des espaces de parole (réunions d'unité notamment) permettent de réguler la vie commune (décoration, TV, ambiance, etc.) et de penser « l'ensemble avec la singularité de chacun ». Les personnes accompagnées sont parfois « institutionnalisées » et suivent le mouvement. Notre rôle est alors de favoriser l'émergence et l'expression de leur volonté.



## E. Agir, contribuer, développer ses compétences, prendre des responsabilités

L'Astrée propose chaque jour aux personnes accompagnées des **ateliers diversifiés** selon un planning établi en lien avec le PPA : brico-déco, multimédia, jardin, cuisine, soins du corps, création artistique, découverte culturelle, poterie, musique, sport, etc. (voir présentation des ateliers en annexe).

« J'aimerais habiter à l'Astrée pour toujours, le week-end je rentre à la maison et le lundi à l'Astrée. C'est moi qui ai voulu, c'est mon choix. J'ai dit à mon père : je suis adulte, ce n'est pas toi qui commandes. J'en avais marre d'être toujours à la maison »

Notre accompagnement favorise le développement du pouvoir d'agir et l'autonomie personnelle, là où être autonome c'est aussi se réapproprier son désir, impulser du mouvement dans sa vie, faire des choix, être acteur de son propre destin.

Le studio expérimental est un lieu caractérisé par plusieurs exigences dans une dynamique d'acquisition de compétences autour de la vie quotidienne. Il permet à la personne :

- ✚ d'évaluer ses compétences dans un contexte de plus grande indépendance (en lien avec une grille d'observation complétée quotidiennement)
- ✚ d'envisager les compétences à acquérir
- ✚ de faire les apprentissages optimisant son autonomie
- ✚ de se projeter dans un éventuel parcours.

L'Astrée propose diverses possibilités de contribuer et développer ses compétences pour la préparation des repas :

- une rotation de personnes qui s'impliquent chaque semaine dans la confection des repas collectifs au sein de la cuisine,
- un groupe cuisine et un groupe service à table chaque jour sur le site de Saint-André
- des ateliers cuisine permettant de cultiver ses habiletés,
- le studio permettant de se faire à manger seul-e.

Ces diverses modalités se combinent (transférabilité des compétences acquises) pour apprendre à cuisiner pour d'autres (contribution sociale ; ici d'abord, ailleurs peut-être ensuite) et cuisiner pour soi (autonomie). Sur le site de Saint-André, L'Astrée travaille en collaboration étroite avec l'association Handestau qui dispose d'un restaurant d'application où déjeunent les personnes accompagnées et ouvert aux adhérents le vendredi. Les personnes qui participent à l'atelier cuisine/service s'exercent dans ce cadre et développent leurs compétences au service de la communauté.



Un atelier permet à des personnes accompagnées de s'impliquer dans le fonctionnement d'une école maternelle le mardi matin pour aider à s'occuper des enfants.



Deux personnes accueillies de L'Astrée interviennent depuis quelques années dans les formations des AMP, AES et moniteurs éducateurs sur le projet personnalisé d'accompagnement. Elles sont salariées par l'IRTS lors de ces interventions.

Un disque de Rap enregistré dans un studio, des voyages humanitaires/solidaires (au Togo, au Maroc), ont permis à des personnes accompagnées de se mettre au service d'autres personnes, autant d'initiatives qui jalonnent un projet d'établissement attentif aux contributions des personnes en situation de handicap au sein de la société. Un projet d'aide à la création d'un potager à La Marsiale s'inscrit aussi dans cette dynamique contributive.

## F. Les droits et l'accès aux droits, la citoyenneté vivante

Les personnes accompagnées ont droit au respect de leur vie privée et les informations transmises les concernant doivent se limiter au strict nécessaire dans l'intérêt des personnes. Nous veillons à ce que la transmission d'informations soit réalisée avec l'accord de la personne et nous gardons une vigilance quant aux écrits et ce que l'on transmet et à qui. Dans la mesure du possible, nous veillons à ce que la personne elle-même fasse un retour sur son projet à ses parents, proches ou mandataires lors de la restitution du projet. Autre principe, toujours s'adresser à la personne en sa présence ou comme si elle était là.

« *Mon choix c'est L'Astrée* »

Une des difficultés dans l'accès aux droits est parfois le manque d'intérêt pour ces thématiques des personnes accompagnées quand elles sont abordées de façon générale. Notre vigilance est non seulement d'informer sur les droits, mais aussi d'aborder la question des droits et de la citoyenneté en lien avec des situations de vie plus concrètes (souhait de voter, de se marier). Notre volonté est de maintenir ouverte la question de l'accès au droit tout au long de l'accompagnement sans que cela ne soit réservé à la période d'admission.

Le fait qu'il y ait de la revendication active nous renseigne sur la possibilité des personnes accompagnées de se positionner face au cadre et aux contraintes. Il est souhaitable que la demande puisse s'exprimer, et aussi que l'on réponde en respectant aussi la responsabilité de chacun. Des instances sont dédiées aux négociations et sont utilisées.

« *Les personnes (éducateurs) sont de confiance : on peut leur parler et ils gardent le secret* »

Un travail a été fait pendant deux ans autour de la chartre de droits et libertés avec des groupes permettant de travailler sur chaque article pour le rendre compréhensible et relié aux préoccupations de chacun. Il en est sorti une chartre adaptée qui est affichée à l'entrée de L'Astrée.

Les personnes accompagnées exercent leur citoyenneté au sein de L'Astrée, notamment autour du formalisme des élections au Conseil de la vie sociale, de la question de la représentation (information et accompagnement des personnes élues pour chaque étape). Avant chaque séance du CVS, les représentants font le tour des ateliers pour recueillir la parole des autres personnes accompagnées.

Des temps de parole sont organisés autour des questions politiques et nous avons à cœur d'accompagner les personnes dans l'exercice de leur droit de vote (informations, démarches, etc.).

## G. Participation et engagement des personnes accompagnées

**Accueil par les pairs et parrainage** : des personnes accompagnées sont spontanément intéressées par l'accueil des nouvelles personnes (lors de stages ou de l'admission). Nous encourageons cette possibilité d'implication importante qui est aujourd'hui formalisée dans le projet personnalisé d'accompagnement de quelques personnes.

Des groupes de parole sur la vie affective et sexuelle sont organisés une fois par mois. Une charte relative à la sexualité a été construite.

*« J'ai une chérie, c'est mon champ de blé à moi »*

**Penser l'établissement ensemble** : les personnes accompagnées sont incitées à participer activement à la vie de l'établissement notamment par le Conseil de la vie sociale, les réunions d'unité et groupes de parole.

**Participation à la vie collective** : nous favorisons la participation des personnes accompagnées à l'ensemble des tâches qui permettent d'entretenir le lieu (nettoyage, vaisselle, arts de la table, entretien des espaces verts, décoration, préparation du café, bricolage, etc.). Cette dimension est essentielle à l'appropriation du lieu comme un chez-soi, dans un esprit communautaire où l'on est responsable et où l'on prend soin les uns des autres. Outre les contributions spontanées de certains, une organisation est proposée pour inciter et soutenir l'engagement de tous.

Tout ce qui nous rapproche d'une forme d'hôtellerie nous éloigne de la reconnaissance des personnes accompagnées comme capables, les regardant dès lors comme des voyageurs incertains, que l'on accueille volontiers, mais qui restent des étrangers, des étrangères, pas des compagnons avec lesquels on partage le pain et la peine.

L'intervention des maitresses de maison lors des temps de repas est conçue comme un soutien à l'autonomie et à la participation des personnes accompagnées.

Les ateliers sont également des espaces contributifs (atelier développement durable pour le tri sélectif, atelier création pour la décoration, atelier jardin pour l'entretien des espaces verts et le jardin collectif, etc.).

## Participation à la vie sociale



Le développement durable est un axe fort de l'engagement des personnes en situation de handicap au service de la communauté humaine, car tout un ensemble de gestes simples (tri, collecte, nettoyage des plages, du quartier et autres espaces publics, etc.) leur permet de contribuer au bien commun.

Au regard des compétences acquises dans les ateliers, nous favorisons pour les personnes accompagnées la possibilité de transmettre à leur tour leurs compétences et d'investir des fonctions de transmission et d'enseignement.

Ainsi, des personnes accompagnées de L'Astrée interviennent dans un autre EANM pour enseigner les techniques de mosaïque ; d'autres interviennent dans un collège autour de la confection de bijoux.

## H. L'accompagnement à la santé

L'accompagnement à la santé dans l'approche de l'OMS recouvre l'ensemble des dispositions prises autour de la personne pour favoriser son bien-être somatique, psychique, relationnel et social. L'EANM L'Astrée, comme l'indique sa nouvelle dénomination, est un établissement non médicalisé qui s'appuie sur les dispositifs du milieu ordinaire, les compétences et choix des personnes accompagnées et la ressource des familles.

### Quand on parle du mot Santé :

- « Piscine »
- « L'alimentation, prendre son traitement »
- « L'hygiène dentaire »
- « Savoir prendre soin de son corps »
- « le cœur, faire attention à ce qu'on mange »
- « maladie »
- « courir, marcher »

Pourtant nous constatons de nombreux obstacles liés à la situation du système de soin (difficultés à consulter des psychiatres, inadaptation de l'hôpital pour recevoir des personnes en situation de handicap mental, soins parfois intrusifs ou mal supportés) ou liés aux difficultés des personnes accompagnées (capacité à donner son consentement, peur ou refus des soins, possibilité d'exprimer des directives anticipées).

L'inaccessibilité de la société ne permet pas une fluidité des suivis de santé reposant sur le milieu ordinaire. Face à ce constat, et tout en œuvrant à sensibiliser les professionnels de santé, nous nous appuyons sur des partenariats construits avec des lieux ou des soignants sensibilisés et organisés pour recevoir des personnes en situation de handicap, ainsi que sur des réseaux spécialisés (comme HANDIDENT). Un dossier d'urgences a été créé pour chacun.

Les familles sont sollicitées aux côtés des professionnels pour accompagner les hospitalisations, mais aussi pour évaluer ensemble parfois le rapport-bénéfices/risques des soins, dans une approche au cas par cas.

Avec un public vieillissant ou avec des problématiques plus prononcées, nous avons fait le choix de créer **un poste de « référent santé »** (sur l'hébergement) pour assurer le suivi médical (coordination avec les médecins et infirmières libérales qui interviennent dans l'établissement, prise et préparation de rendez-vous, accompagnements médicaux, préparation et suivi des dossiers, information et liaison avec l'équipe et les familles, préparation des dossiers d'urgence, suivi mensuel du poids, etc.). Elle intervient aussi pour « traduire » de façon adaptée les informations données par les médecins aux résidents.

Le projet personnalisé d'accompagnement comporte une rubrique dédiée au « domaine santé ». Les fiches habitudes de vie permettent aussi un suivi sur les pratiques d'hygiène.

*« Prendre soin de soi, c'est prendre soin des autres dans le respect »*

Les soins infirmiers et la distribution des traitements lourds sont assurés par des infirmières libérales pour certains résidents, alors que pour les médicaments usuels, nous organisons une aide à la prise à partir de piluliers conditionnés en pharmacie et vérifiés.

La santé passe aussi par la prévention, une alimentation saine et des activités physiques et sportives qui sont proposées à tous. La référente santé est ainsi impliquée également dans les loisirs et séjours adaptés (avec défi-sport par exemple).

## I. L'alimentation

Notre cuisine centrale a été rénovée et transformée en « cuisine de production ». Une équipe de cuisiniers fabrique chaque jour les repas sur place avec la participation des personnes accompagnées.

Des commissions repas se réunissent tous les trimestres avec 4 personnes accompagnées, des professionnels et des familles. Nous visons à proposer une alimentation équilibrée et raisonnablement distribuée. Des corbeilles de fruits frais restent à disposition sur les unités.

Il y a l'alimentation saine et équilibrée qui participe à la santé et au bien-être corporel, mais aussi les goûts et aspirations de chacun qui éloignent parfois de cet idéal, et qui participent au bien-être psychique ou tout simplement aux plaisirs de la vie. La conciliation de ces dimensions de l'alimentation est plus cruciale

### **Pour rester en bonne santé, que faire ?**

*« Manger des légumes et des fruits »*

*« Faire du sport »*

*« Boire de l'eau : je vais chercher de l'eau fraîche à la fontaine à eau »*

en établissement où les menus sont gérés collectivement et où l'accès aux denrées et choix alimentaires sont restreints. L'Astrée pose le principe du respect des goûts, du rythme et des besoins spécifiques de chacun ; dans un équilibre entre liberté (le fonctionnement ordinaire) et responsabilité (pour trouver des solutions en cas de difficultés constatées pouvant nuire aux personnes).

Des personnes extérieures et des familles peuvent être invitées sur les unités de vie pour partager le repas. Les temps de repas sont conçus comme des espaces de convivialité où tous participent et où l'on peut

aussi choisir de manger plus en retrait des autres si besoin. Les cadres de l'établissement mangent quotidiennement sur les unités afin d'être au plus près du quotidien des personnes accueillies et des équipes d'accompagnement.

## J. Hébergement, habitat, parcours résidentiel

Nous permettons les possibles évolutions d'un parcours résidentiel au sein même de L'Astrée (changement d'unité, de type de chambre, expérience de l'hébergement pour les personnes de l'accueil de jour).

Des échanges avec d'autres foyers ont été organisés et sont à maintenir, car ils permettent d'expérimenter la possibilité de vivre ailleurs, de pouvoir changer de lieu de vie sans avoir changé de notification MDPH. Donner à voir des alternatives est important avec un public souvent captif d'un système où les possibilités de vie sont limitées. Certains pourront ainsi choisir de vivre plutôt en ville ou à la campagne, ou simplement établir des liens avec un autre endroit.

*« J'ai envie de ne pas rester au foyer, mais rester chez mes grands-parents, elle va avoir besoin d'aide. Moi je n'aime pas trop l'internat »*

Depuis 2020, un studio expérimental a été ouvert sur le site de Corot. Il permet d'expérimenter son autonomie dans un cadre sécurisant tout en vivant concrètement la situation d'habiter un logement. Un protocole organise le fonctionnement de cet outil précieux pour la perspective d'un parcours résidentiel allant vers une autonomie accrue.

Des chambres duo permettent au sein de l'établissement de vivre en couple. Il s'agit de 2 chambres contiguës ayant un sas d'entrée commun afin de garantir une intimité pour le couple tout en maintenant la possibilité d'une indépendance des deux personnes si elles le souhaitent.

## K. Les transports et déplacements

La mobilité est un vecteur important de l'autonomie sociale. Des projets d'accompagnement à l'autonomie dans les transports sont proposés à tous ceux qui le souhaitent dans le cadre du projet personnalisé d'accompagnement.

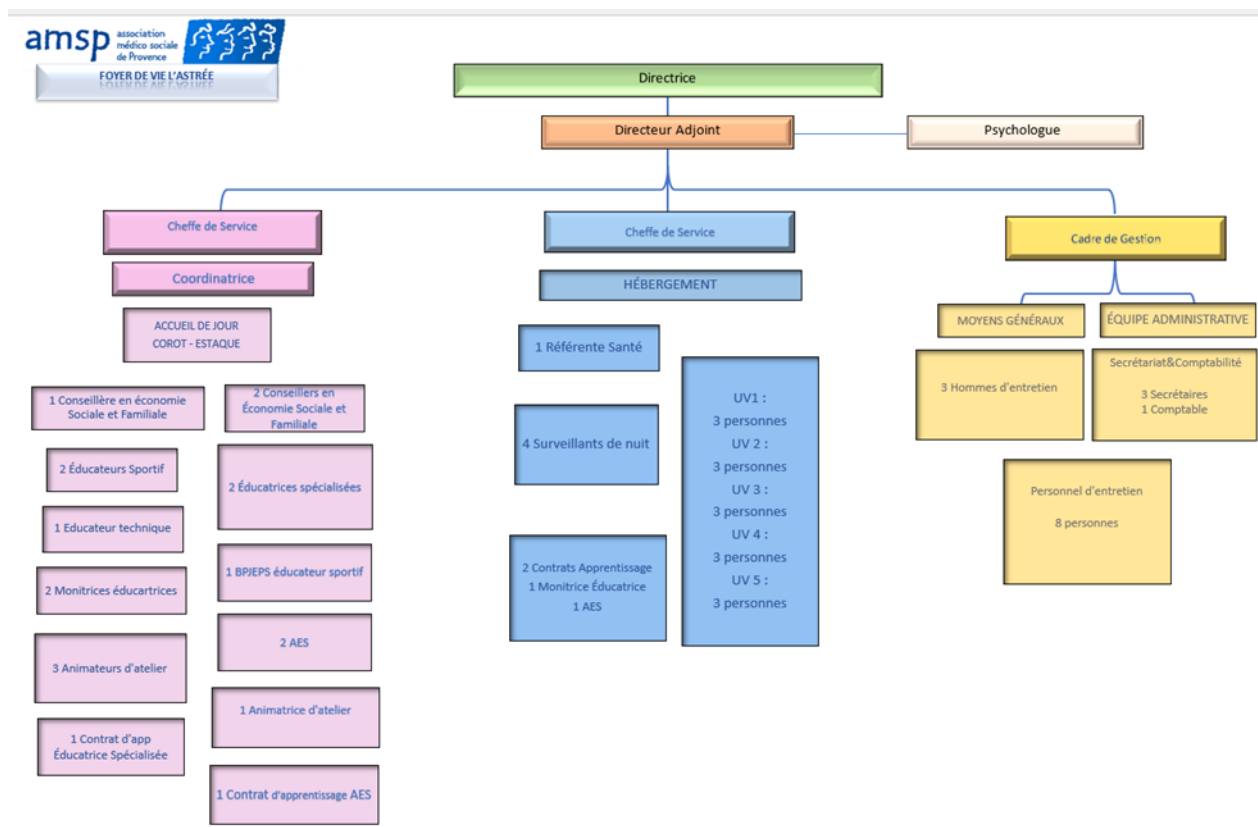
Diverses possibilités sont mobilisables :

- Les transports en commun (bus qui relie au métro et diverses lignes de bus vers le centre-ville) sont de plus en plus utilisés.
- Utilisation du service mobi-métropole (service à la demande de la RTM pour les personnes en situation de handicap).

Par ailleurs, afin de favoriser l'ouverture sur l'extérieur, l'établissement dispose de 11 véhicules adaptés permettant d'assurer les déplacements, quelle qu'en soit la nature. De nombreux déplacements individuels et collectifs sont ainsi assurés par les professionnels que ce soit pour des loisirs ou des raisons médicales.

## Partie 3 : organisation et perspectives de développement

### A. Une équipe pluriprofessionnelle



#### A1 - Les professionnels et les compétences mobilisées

L'équipe qui intervient au quotidien auprès des personnes accompagnées est une équipe aux compétences et parcours diversifiés (éducatrices spécialisées, CESF, éducateur sportif, AES, etc.). En octobre 2022 un poste de psychologue à mi-temps est créé en transformation d'un poste non pourvu. Le poste de psychiatre en libéral complète aussi la dimension pluriprofessionnelle de l'équipe.

L'établissement est organisé autour de deux équipes distinctes intervenant pour l'une dans le service hébergement et pour l'autre au sein de l'accueil de jour.

L'ensemble de ces professionnels intervenant auprès des personnes accueillies constitue des forces vives au service de l'accompagnement au sens large de ces dernières. Il est donc important de favoriser une synergie entre ces deux équipes en essayant de décloisonner par moment les 2 services. L'idée étant de pouvoir conserver l'organisation de 2 équipes distinctes tout en essayant d'optimiser ces forces vives existantes au bénéfice des personnes accueillies pour une meilleure prise en compte de leurs besoins, attentes et aspirations.

Ainsi les professionnels des deux équipes peuvent co-animer des ateliers et/ou des sorties ensemble, construire des projets communs, proposer des accompagnements individualisés et des temps d'atelier sur le service hébergement.

La gestion des moyens généraux et du service administratif est confiée à une cadre de gestion. Ce service comprend 6 maîtresses de maison et 2 ASI, (dont 2 sont affectées à l'accueil de jour et 5 sur les unités de vie ; une maîtresse de maison est affectée aux parties communes et à la lingerie), 3 agents de maintenance des bâtiments de Corot et saint André et 3 secrétaires. Ces 14 salariés interviennent de façon transversale pour l'entretien des locaux et du matériel en lien avec les prestataires (maintenance, gros linge, chaudière, espaces verts, etc.), l'entretien du linge des personnes accueillies et l'ensemble des travaux de secrétariat.

Sur chaque unité, il y a une machine à laver et un sèche-linge et la participation des personnes accompagnées à l'entretien du linge est favorisée en lien avec les maîtresses de maison.

## A2 - Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) et le soutien aux professionnels

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels est réalisée par la direction en lien avec les services du siège. Les mobilités internes sont favorisées.

Un CSE associatif et une direction des ressources humaines sont présents pour les salariés de l'établissement, offrant des espaces de dialogue sur la qualité de vie au travail et les perspectives d'évolution. Un CSE d'établissement commun avec l'ESAT existe aussi afin de favoriser des relations de proximité avec les représentants du personnel. Les congés trimestriels ont été attribués pour le personnel socio-éducatif, y compris dans le secteur adulte afin que les salariés puissent se ressourcer régulièrement.

Un plan de développement des compétences commun avec l'ESAT est établi chaque année. Les formations collectives sont privilégiées, notamment parce qu'elles permettent un travail collectif et la construction d'une culture commune en lien avec l'accompagnement. Les formations qualifiantes peuvent être financées par le fonds mutualisé ou les CPF.

Le fonctionnement de l'établissement favorise l'acquisition de compétences, notamment à travers les espaces de réunion et les temps de préparation accordés aux salariés socio-éducatifs.

## A3 - Intégration des nouveaux salariés, intérimaires et accueil des stagiaires

Le processus de recrutement se réalise en lien avec notre approche de l'établissement comme organisation ouverte où chacun contribue de sa place et de son rôle au fonctionnement de l'ensemble en mettant ses compétences au service du collectif. Au même niveau que le diplôme ou l'expérience, nous accordons de la valeur à la rencontre, à la dynamique et à l'envie des candidats de contribuer à notre projet d'accompagnement, d'apporter une plus-value liée à leur personnalité et à leurs savoirs techniques spécifiques. Il ne s'agit pas seulement de prendre sa place dans un organigramme et une fiche de poste, mais aussi de s'engager, d'habiter la rencontre avec les personnes accompagnées, de savoir être



disponible, à l'écoute et en mouvement. La mixité et la diversité des équipes (profils, parcours, diplômes) sont recherchées.

Un livret d'accueil du nouveau salarié est transmis lors de la prise de poste et un référent est nommé pour faciliter la prise de fonction. Les documents d'accompagnement lui sont présentés (fiche habitudes de vie, PPA, régimes, etc.). Des fiches de poste décrivent les fonctions de chacun. Elles comportent un tronc commun et des spécifications liées à certaines fonctions.

La conjoncture actuelle génère des difficultés de recrutement, notamment sur les postes en CDI.

Le Foyer de vie l'Astrée est un site qualifiant et à ce titre accueille chaque année des futurs professionnels en formation (AES, Moniteurs Éducateurs, Éducateurs spécialisés, Chefs de service). Il y a également 4 postes en contrat d'apprentissage.

Notre partenariat avec l'association nationale UNICITE nous permet d'accueillir des jeunes en service civique. Durant l'année scolaire 2021/2022, nous avons accueilli 4 jeunes qui sont venus en appui des équipes de professionnels. Nous avons la volonté d'étendre cette pratique au service civique européen (une chambre permettant l'hébergement).

Leur présence apporte une fraîcheur dans les relations avec les personnes accompagnées du fait de leur très jeune âge et de leur côté, cette première expérience du monde du travail leur permet de confirmer ou d'infirmer un éventuel projet professionnel. Cette expérience, tout comme l'accueil de stagiaires professionnels contribue à l'exercice de notre responsabilité sociale.

#### A4 - Une organisation apprenante

*« À force de sacrifier l'essentiel à l'urgence, on en oublie l'urgence de l'essentiel »*  
Edgar Morin

*« La démarche de bientraitance est un aller-retour permanent entre penser et agir. (...) La recherche de bientraitance est une démarche continue d'adaptation à une situation donnée. Par essence, elle est sans fin. Elle implique une réflexion et une collaboration incessantes entre tous les acteurs d'un accompagnement, à la recherche de la meilleure réponse possible à un besoin identifié, à un moment donné (ANESM, La bientraitance : Synthèse : définition et repères pour la mise en œuvre) ».*

Nous inscrivons nos pratiques dans cette perspective ouverte par l'ANESM en favorisant une véritable culture du dialogue et de la réflexion collective.

La circulation des savoirs, la veille juridique et sociale, le soutien associatif, l'accueil de stagiaires, les formations, la participation à des colloques et journées d'étude, le partenariat, la coordination territoriale, les groupes de travail thématiques, les démarches d'évaluation, etc. favorisent notre exigence d'actualisation des connaissances et des pratiques.

Une organisation apprenante est aussi une organisation où l'on a le temps de lire, de se rencontrer, de réfléchir ensemble. La veille sur l'actualité sur secteur et les ouvrages sur le handicap est une part des missions des professionnels. Cette continuité de l'autoformation favorise l'adaptation sur le long terme et les processus d'innovation.



## A5 - Le pilotage de l'organisation

L'équipe de direction est composée de 5 personnes :

- Une directrice,
- Un directeur adjoint,
- Une cheffe de service hébergement (site Corot),
- Une cheffe de service pour l'accueil de jour (les 2 sites),
- Une cadre de gestion pour les services logistiques et administratifs.

Elle travaille en lien constant avec la direction générale de l'AMSP.

Une même cheffe de service intervenant sur les 2 sites permet de travailler les transversalités, les échanges de pratiques et d'harmoniser en conservant les spécificités des identités. Il a en effet été retenu le principe d'un seul accueil de jour réparti sur 2 sites.

Nous travaillons autour d'un principe d'autonomie et de responsabilisation des équipes tout en apportant un soutien et un étayage de la part de l'équipe d'encadrement, notamment grâce à une présence effective sur les différents sites. Nous visons une dynamique de co-construction, de concertation favorisant les initiatives et l'intelligence collective. La qualité de l'accompagnement repose sur les relations de confiance qui se tissent au quotidien à tous les niveaux de l'organisation en s'appuyant sur les potentiels et talents des personnes.

## B. L'ouverture sur l'environnement

### B1 - Les ressources associatives et territoriales complémentaires

L'AMSP constitue une ressource au plan de la gouvernance (présence d'administrateurs plus spécifiquement attachés à L'Astrée) et sur le plan de la dirigeance (Directeur Général, Directeur des ressources humaines, Directeur administratif et financier).

### B2 - Investir le quartier, l'établissement comme ressource pour le territoire

Il est important pour nous d'inscrire l'établissement dans le paysage et la vie du quartier. L'idée est d'investir principalement et autant que disponibles les activités et ressources de proximité.

Des personnes accompagnées participent à des activités dans les quartiers d'implantation soit dans des centres sociaux, soit avec des associations, soit avec des opérateurs publics ou privés (bibliothèque, EHPAD, crèche, collèges et écoles). Les professionnels de santé sont choisis prioritairement dans l'environnement de l'établissement.



Vivre dans un quartier c'est en explorer les rues, les ressources et lieux signifiants pouvant contribuer à la vie sociale des personnes accompagnées. C'est aussi être connu et « démystifié » pour s'intégrer comme un acteur du territoire.

La volonté d'ouvrir l'établissement à son environnement et d'être une ressource pour le territoire se traduit par diverses initiatives. Les « jardins partagés » permettent des liens avec les habitants du quartier qui viennent jardiner dans des parcelles dédiées au sein de l'établissement.

### B3 - La dynamique partenariale

*« Ce ne sont plus les personnes qui doivent s'adapter aux logiques et aux règles de l'équipement sectorisé, mais c'est l'ensemble des ressources mobilisables sur un territoire qui sont analysées pour comprendre en quoi elles correspondent ou pas aux besoins et aux attentes des personnes à chaque étape du parcours de vie » (CNSA, 2016).*

L'ouverture sur l'environnement est un élément essentiel de la dynamique d'accompagnement, et d'autant plus dans le cadre des politiques publiques qui visent à instaurer des pratiques coordonnées de multiples acteurs au service du parcours de vie des personnes.

L'Astrée s'appuie au quotidien sur un réseau étendu, un maillage d'acteurs construit au fil des rencontres et des besoins, mobilisé de façon souple et ponctuelle.

Avec certains acteurs, nous construisons des relations plus formalisées, et en général définies par des conventions.

Des conventions sont signées avec un des médecins généralistes du quartier et des praticiens libéraux pour les soins médicaux et infirmiers. La participation aux manifestations extérieures est favorisée.

Quelques partenariats innovants et inspirants sont présentés chaque année dans nos rapports d'activité.

## C. Les modalités et outils de concertation

### C1 - Dispositif de réunions

L'Astrée a mis en place un dispositif de réunions diversifiées :

**Les réunions d'équipe**, hebdomadaires, distinctes sur chaque service, au cours desquelles sont abordées les questions relatives aux situations des résidents, les informations diverses en lien avec le fonctionnement et l'organisation et la planification des événements, les projets personnalisés, les questions de santé, l'agenda sur les semaines qui viennent...

- ✚ Réunion sur l'hébergement le mardi après-midi organisée en réunion d'unités (pour 2 unités) et réunions de service regroupant 3 unités, animée par la cheffe de service, selon un planning tournant
- ✚ Réunion sur l'ADJ de Saint-André, le mardi après-midi, animée par la cheffe de service
- ✚ Réunion sur l'ADJ « Corot » le jeudi après-midi, animée par la cheffe de service

**Les réunions de coordination**, regroupant l'équipe des Cadres du foyer (directrice, cheffes de service, cadre de gestion et directeur adjoint), le jeudi après-midi, au cours desquelles sont abordées les questions RH, logistiques, organisationnelles, administratives et budgétaires, pédagogiques.

#### Les séances d'analyse des pratiques professionnelles :

- ✚ des membres de l'équipe d'animation, hébergement et ADJ confondu, un lundi par mois, animées par un psychologue
- ✚ des membres de l'équipe de direction du pôle adulte (ESAT + EANM), un mardi par mois

**Les commissions menus**, trimestrielles, auxquelles participent des représentants des résidents, des familles, des professionnels (dont la référente santé), du prestataire (dont une diététicienne). Elles sont animées par le directeur adjoint. Les personnes accueillies s'expriment sur leur niveau de satisfaction, leurs souhaits. Les propositions de menus pour les 6 semaines à venir sont revues et adaptées. Des rappels sont faits sur les régimes alimentaires, les prescriptions médicales, les goûts, etc.

**Les CVS**, 3 fois dans l'année. Y participent des représentants des personnes accueillies, des familles, des administrateurs (l'administratrice déléguée au foyer), des professionnels (dont la référente santé). Nous recueillons la parole des résidents sur leur vie quotidienne, sur leurs satisfactions et insatisfactions et sur leurs souhaits et propositions d'amélioration dans le fonctionnement des services. Nous abordons ensuite les retours sur les questionnaires envoyés aux familles quelques semaines auparavant, les retours sur les événements indésirables, les éventuelles plaintes et réclamations, l'organisation et le fonctionnement des ateliers et du service hébergement, ainsi que toutes les questions remontant des personnes et de leur famille.

**Les réunions en groupes de paroles**, à l'attention des résidents. Elles permettent de traiter de thématiques de la vie quotidienne, en lien avec la citoyenneté, d'ordre sociétal ou toute autre question amenée par les personnes accompagnées. Elles sont animées par des professionnels de l'ADJ ou de l'hébergement et ont lieu une fois par mois.

**Les réunions sur l'avancement du plan d'action en lien avec l'évaluation interne.** Elles ont lieu une fois par trimestre et font suite à l'évaluation interne. Elles prennent assise sur le plan d'amélioration de la qualité et priorisent les écarts constatés avec le référentiel. Des représentants de chaque service y participent sous la forme d'un comité de pilotage, lui-même soutenu par des groupes de travail chargés de traiter les écarts identifiés. Afin de faciliter la communication au sein du groupe et le « reporting » en Copil, chaque membre du CoPil anime un groupe de travail.

**L'espace de réflexion éthique.** Ces réunions permettent de donner des orientations plutôt que des solutions à des questions pour lesquelles il n'existe pas de réponses évidentes, en se reportant de façon systématique au cadre réglementaire. Les participants (ou bureau), représentants de tous les corps de métiers de l'établissement, tâchent, par le biais de cet espace de réflexion, de trouver les meilleures solutions aux problématiques, souvent en lien avec des situations personnelles remontées par les professionnels, ceci dans le respect du principe d'égalité de paroles et de valeurs, de neutralité, d'indépendance, de confidentialité et dans la bienveillance. Elles se dérouleront entre 3 et 4 fois par an dont une sera ouverte à tous. Le bureau devra être renouvelé tous les 3 ou 4 ans. Le fonctionnement de cette instance sera encadré par une charte.

**Les réunions de droit d'expressions des salariés :** elles permettent aux salariés de s'exprimer individuellement au sein de réunions collectives consacrées aux conditions de travail. Possibilité pour tout salarié de donner son point de vue sur les conditions d'exercice de son activité professionnelle. Elles ont lieu 3 fois par an.

**Les réunions des maitresses de maison,** une fois par mois. Elles participent également aux réunions d'équipe et d'unité.

## C2 - Modalités de coordination et les outils de communication

Des dossiers papier existent pour chaque personne accueillie. Un logiciel « Airmes » est en cours de mise en place au niveau associatif et nous nous associons à l'étude réalisée par l'association actuellement. Le logiciel comprendra le dossier unique des usagers et les outils de coordination (liaison, PPA, agenda, etc.).

Le projet personnalisé d'accompagnement est un outil de coordination des parties prenantes.

Les procédures et protocoles permettent de définir les modalités de réalisation de certaines actions importantes (PPA, médicaments, transports, accompagnement aux soins, etc.).

Un planning d'activité commun entre l'hébergement et l'accueil de jour est affiché et permet de noter les rendez-vous et absences prévus.

Une boîte mail professionnelle est attribuée à chaque salarié, quelle que soit sa fonction.

Des cahiers de liaison sont instaurés sur chaque unité. Des cahiers de liaison avec les familles sont aussi mis en place.

Les cadres et surveillants de nuit disposent d'un téléphone portable professionnel.

Un téléphone est également destiné à l'équipe des hommes d'entretien.

Des comptes-rendus de réunion sont réalisés pour chaque réunion et sont diffusés à l'ensemble des professionnels.

Le réseau informatique permet l'accès aux données et documents selon des droits d'accès prédéfinis.

L'affichage concerne les éléments obligatoires, les annonces internes, les plannings, les horaires, etc.

Nous développons des outils de communication adaptée de type FALC (facile à lire ou à comprendre) ou en communication simplifiée permettant de s'adapter aux besoins et possibilités de chacune des personnes accompagnées.

Le site internet est rattaché au site de l'AMSP.

Les post-its permettent des communications informelles et complètent le réseau de communication plus officiel). Les discussions informelles participent pleinement à la circulation de l'information, au maintien des relations, à la communication et s'inscrivent dans une dynamique institutionnelle fondée sur la relation, le partage et le lien de confiance. Un équilibre est à construire entre l'informel qui participe au fait de « faire équipe » et la communication plus technique à circonscrire dans ses volumes et contenus. Le risque aujourd'hui est d'être submergés par des informations sans avoir le temps nécessaire au traitement des données. Une vigilance est à garder quant aux communications émises pour prendre soin de ne pas submerger nos collaborateurs.

Les temps forts (journée portes ouvertes, apéros, loto de l'association de parents, repas de Noël, fêtes de printemps ou d'été, etc.) sont des moments de relations entre tous.

## D. La démarche qualité

### D1 - Autoévaluation et visite d'évaluation

Les contours de l'évaluation des ESSMS se sont redessinés autour de l'élaboration par la HAS d'un référentiel et de visites d'évaluation réalisées par des organismes accrédités tous les 5 ans. Nous prévoyons une démarche d'auto-évaluation tous les ans entre les visites d'évaluation. Le Conseil Départemental a établi une date d'évaluation externe pour L'Astrée en 2027.

Anticipant sur ces évolutions, un comité de pilotage « démarche qualité » a été constitué fin 2021 pour conduire une démarche d'auto-évaluation réalisée à partir de la version beta du référentiel HAS.

Une nouvelle journée d'auto-évaluation est prévue fin janvier 2023 en impliquant l'ensemble du personnel dans des groupes de réflexion sur une journée complète par thématiques sur la base du référentiel HAS.

Les personnes accompagnées et les familles sont consultées en amont par des questionnaires de satisfaction dont les résultats sont intégrés à la démarche d'auto-évaluation.

Le questionnaire de satisfaction rédigé en FALC est proposé de façon croisée (le personnel de Saint André accompagne les personnes accompagnées de Corot et inversement). Un autre questionnaire de satisfaction est adressé aux familles.

## D2 - Suivi du plan d'amélioration de la qualité

Le plan d'amélioration de la qualité est construit selon une trame intégrée dans un fichier Excel qui permet de lister les actions et d'organiser le suivi des réalisations classées par niveaux de priorité. Son suivi est réalisé par le comité de pilotage « démarche qualité » qui se réunit tous les 2 mois. Il organise notamment des groupes de travail sur les points à améliorer nécessitant une réflexion collective (où participe au moins un membre du comité de pilotage).

Des groupes de travail thématiques ont ainsi été initiés sur divers thèmes : réflexion sur l'accueil des nouveaux salariés et résidents, comité d'éthique, communication, organigramme et planning d'activité illustré et avec trombinoscope.

## D3 - La prévention et la sécurité, le risque de vivre, le risque à vivre, le risque à éviter

L'ensemble de notre projet d'établissement vise à développer des pratiques pertinentes et respectueuses de chacun, éloignant toujours davantage le risque de réponses inadaptées.

Les réunions d'analyse des pratiques mensuelles constituent aussi des espaces permettant d'aborder les situations problématiques. Le dispositif de réunion, l'accessibilité des cadres et le comité d'éthique contribuent à ne pas isoler les professionnels et à soutenir chacun dans ses pratiques. Les « incidents du quotidien » sont évoqués en réunion d'équipe et l'information est diffusée par mail. Des « fiches incidents » sont établies et traitées en réunion d'équipe de direction pour des événements plus conséquents. Des outils d'accompagnement spécifiques sont mis en place pour des personnes qui présentent des comportements problématiques réguliers. Les approches éducatives et préventives sont privilégiées et visent à comprendre les contextes d'émergence. Pour les événements indésirables graves, une transmission est faite aux autorités de contrôle.



Nous tentons de proposer **un environnement sécurisé** (gestion matérielle, dispositifs de sécurité, etc.) **et sûr** (se sentir suffisamment en confiance pour avancer, faire des choix, oser des choses). La question du risque est importante en établissement accompagnant des personnes dont l'efficacité intellectuelle peut être fragile ou présentant des troubles psychiques, qui peuvent ne pas maîtriser complètement les risques qu'ils prennent ou génèrent. La tentation de la surprotection est une solution qui nuit à l'autodétermination. La responsabilité de l'établissement ne peut pour autant supprimer le risque inhérent à la vie, mais

anticiper les risques possibles pour pouvoir y faire face le cas échéant. La gestion des risques ne doit pas conduire à empêcher d'oser, d'essayer, de vivre. Liberté et sécurité se heurtent parfois sans solution satisfaisante, sinon celle qui se construit dans le dialogue et la co-responsabilité. Les règles organisent le collectif, mais ne dispensent pas de rester adaptable.

L'ensemble du personnel participe à la création d'un environnement sécurisant parce que porté par une vigilance commune et où chacun est porteur de solutions. Une équipe de maintenance technique et d'entretien se consacre plus spécifiquement à assurer le confort et la sécurité de tous.

Des registres de sécurité gardent la trace des interventions, notamment concernant la sécurité incendie. Des formations sécurité obligatoires (SST, évacuation, incendie) sont organisées chaque année.

Diverses fonctions de surveillance sont assurées pendant les nuits par des veilleurs (rondes, surveillance vidéo, grilles d'observations, intervention auprès des personnes si besoin ou recours aux cadres d'astreinte).



#### D4 - Les outils au service de la qualité

La qualité que nous recherchons s'inscrit dans la volonté de répondre aux missions qui nous sont confiées au service des personnes accompagnées. Elle est la possibilité pour les personnes accompagnées de déployer leur vie, de développer leur pouvoir d'agir, leurs relations affectives, leur autonomie, leur participation sociale, leurs compétences, etc. Elle se loge dans la finesse et la rigueur d'un accompagnement professionnel, conscient, engagé ; et dans une organisation apprenante, réflexive, ouverte, dynamique. Elle est aussi l'insaisissable d'un regard qui espère, une main qui écoute, d'un sourire qui rassure, d'une « présence à l'autre » ; autant de petites choses qui tissent la trame savoureuse de l'existence et de la rencontre.

L'ensemble des outils institutionnels sont ainsi au service de la qualité de l'accompagnement dans le cadre de la mise en œuvre du présent projet d'établissement. Divers outils sont mis en place pour façonner la qualité au quotidien :

- **des outils d'accompagnement** (projet personnalisé d'accompagnement, livret d'accueil, règlement de fonctionnement, contrat de séjour, plannings d'activité, fiche habitude de vie, système de référents, réunions d'unité ou groupes de parole) ;
- **des temps de coordination** (réunions d'équipe hebdomadaires, réunions de direction, réseau informatique, dossier des personnes accompagnées, etc.) ;
- **des espaces réflexifs** (analyse des pratiques mensuelle, comité éthique, auto-évaluation, groupes de travail thématiques, journées institutionnelles, comités de pilotage, Conseil de la vie sociale, réunions de libre expression, des commissions menus, etc.) ;
- **des outils de gestion et de planification** (projet d'établissement, protocoles et procédures, plannings horaires, suivis administratifs, DUERP, plan de développement des compétences, indicateurs ANAP, rapport d'activité, etc.) ;
- **des outils de communication** (Fiches d'hospitalisation d'urgence, trombinoscopes des personnes accompagnées (pour les nouveaux salariés), réseau informatique permettant aux personnels d'accéder à l'ensemble des outils, rédaction des documents en FALC (facile à lire et à comprendre), outils et cahiers de liaison, affichages, etc.) ;
- **des locaux agréables et fonctionnels**, l'entretien et la gestion des locaux et équipements, le suivi logistique, une cuisine intégrée et réalisée sur place en impliquant les personnes accompagnées, le suivi des dispositifs de sécurité ;



- **une ouverture sur l'environnement** (partenariats, réseau, échanges, lien avec l'AMSP, un administrateur dédié à L'Astrée, accueil de stagiaires, etc.).

## E. Le développement stratégique

### E1 - Perspectives d'évolution de l'offre de service



#### S'adapter à une nouvelle configuration de l'établissement

En deux ans, le Foyer de vie est donc passé d'une capacité d'accueil de 54 à 102 à ce jour. Les locaux ont été très largement augmentés et améliorés afin que les conditions d'accueil et de travail sur les sites de Corot et de Saint André soient désormais optimales. Nous faisons en sorte de garder l'esprit familial de l'établissement malgré le doublement de sa capacité d'accueil.

Cette croissance implique de nombreuses transformations dans l'organisation et a permis un organigramme plus conséquent (encadrement et pluridisciplinarité) tout en démultipliant les situations particulières et aléas à prendre en compte. À un état de mouvement constant (rythme de transition) pourra succéder un temps de stabilisation (rythme de consolidation).

Les questions de communication (volume et contenus) pourront faire l'objet d'une réflexion institutionnelle pour limiter la charge mentale et définir des modalités de communication hiérarchisées et organisées (sms, mails, etc.) permettant d'éviter la pression de la réponse instantanée et constante. Des règles de communication pourraient être définies.

#### Investir le site de Saint André

Les locaux de l'Estaque ont été remplacés en septembre 2022 par une implantation au sein même du Lycée professionnel de Saint André qui vient renforcer la dimension inclusive de notre engagement et permet à des jeunes en formation de côtoyer les personnes en situation de handicap. Nous aurons à investir, configurer, habiter et nous approprier les lieux pour qu'ils servent pleinement dans notre projet d'accompagnement.

#### Renforcer la démarche écoresponsable et la RSO

Deux journées végétariennes ont été mises en place sur le site de Corot à la demande du CVS et s'inscrivent dans une volonté d'adapter nos modes de vie aux défis environnementaux.

Une réflexion d'équipe a été mise en place dans l'idée de repérer les choses du quotidien qui vont dans le sens d'une réduction de notre impact énergétique. Une charte associative de nos engagements est établie.

L'association porte une volonté de mettre en place une démarche RSO (responsabilité sociétale des organisations) et des réunions ont été initiées au sein de l'établissement pour explorer de nouvelles possibilités. La loi Egalim incite aussi à de nouvelles pratiques autour de l'alimentation (bio, circuits courts, compostage, etc.).

**L'établissement de demain** est certainement un établissement moins ciblé sur une quantité de places, mais une plateforme de compétences et de moyens permettant sur un territoire donné de répondre à une



diversité de besoins. Ce mouvement s’amorce aujourd’hui au sein de l’AMSP. Au sein de L’Astrée, nous avons déjà expérimenté les souplesses organisationnelles en permettant par exemple à une personne aujourd’hui accueillie en EHPAD de continuer de venir passer des temps à L’Astrée. L’accueil régulier de stagiaires, les places d’accueil temporaire, les échanges inter-établissements participent à cette dynamique en construction où l’activité et la vie de l’établissement débordent la comptabilité des places. Le studio expérimental pourrait ainsi s’ouvrir à d’autres personnes extérieures à L’Astrée.

**L’existence de longues listes d’attente** dans les établissements pour adultes est un obstacle fondamental à l’accès aux droits des personnes en situation de handicap, à la possibilité d’honorer les orientations définies par la MDPH en réponse aux besoins des personnes. De jeunes adultes sont maintenus dans des établissements pour enfants, des personnes restent vivre en famille, les possibilités de choisir son lieu de vie sont réduites. Considérant que ces obstacles à la qualité de vie des personnes en situation de handicap ne sont pas une fatalité, nous aspirons et soutenons la volonté d’une meilleure coordination territoriale quant à la gestion des places et le développement d’une offre de service proportionnée aux besoins. Notre engagement s’est concrétisé également par la réponse à un appel à projets relatif à l’ouverture d’un EANM pour lequel nous avons reçu une réponse favorable. Celui-ci ouvrira prochainement avec 34 places d’hébergement et 20 places d’accueil de jour.

#### **Accueil par les pairs et parrainage :**

la pratique d’un accueil par les pairs est aujourd’hui effective et désormais inscrite dans le projet d’établissement. Nous souhaitons harmoniser les pratiques et penser un cadre de référence plus formalisé pour soutenir et valoriser les personnes accompagnées dans leur implication au service des autres. Un « groupe d’accueillants » pourrait ainsi être constitué sur la base de la volonté des personnes. Une formation et des outils pourraient consolider leur engagement reconnu plus formellement par l’établissement. Les personnes concernées participeront à cette réflexion.

Tel que recommandé par l’ANESM (recommandation sur le questionnement éthique dans les établissements sociaux et médico-sociaux), la mise en place d’un **espace de réflexion éthique** est en cours au sein de l’établissement. Il s’agit pour nous de disposer d’un lieu de réflexion pour analyser les situations complexes à distance de l’évènement. Une première réunion a eu lieu le 05/07/22.

Pour prolonger le travail initié autour des **outils de communication**, un atelier de communication adaptée est envisagé.

L’accompagnement à la santé s’est organisé notamment avec la création d’un poste de **référént santé** sur l’hébergement. La question se pose également des propositions pouvant être faites sur l’accueil de jour.

#### **Ateliers et activités**

Dans le prolongement des ateliers conçus comme espaces de développement de compétences et de responsabilité, nous pourrions envisager d’aller vers des « ateliers autonomes » gérés par des personnes accompagnées sur certains temps sans la présence d’un personnel socio-éducatif. Cette perspective ambitieuse s’inscrit dans une volonté d’autonomisation des personnes et d’un rapprochement avec l’idée de travail, repérant les formes d’engagement et de lien social générés par l’activité. La nouvelle dénomination EANM comporte un élargissement des profils de personnes pouvant être accueillies, et l’autonomie de certains pourrait aussi permettre de mieux répondre à des besoins plus individuels pour d’autres.

Nous constatons qu'environ 20 % des personnes hébergées ne souhaitent plus participer aux ateliers et restent dans leur chambre. Respecter leur liberté laisse intacte la question du désœuvrement et de l'isolement social. Nous explorons à ce sujet diverses approches : amener l'activité au sein des unités de vie, en pensant des transversalités au sein du modèle qui sépare hébergement et accueil de jour pour que l'accompagnement en journée puisse être l'affaire de tous ; du personnel plus disponible pour des accompagnements individuels et de la relation ; l'utilisation de nouveaux espaces (toit-terrasse, hall).

Le jardin partagé est à faire vivre aussi dans la dimension de rencontre entre les personnes extérieures et les personnes de L'Astrée. Un poulailler est en gestation.

### Participation

Pour développer la perspective contributive, il s'agirait de systématiser (et peut-être de lier au projet personnalisé d'accompagnement) la question ; « qu'est-ce que j'apporte au collectif ? » ; de mieux identifier les contributions possibles (ménagères, artistiques, rôles dans l'établissement et vis-à-vis des autres, jardinage, accueil, etc.) et de valoriser celles-ci.

Un blog propre à L'Astrée a été réalisé, mais il demanderait à être réactivé.

Un magazine interne « Le petit Astrée » a été édité pendant de nombreuses années et demanderait à pouvoir être repris. La « gazette de L'astrée » est éditée de façon régulière (site Saint-André).

Une réunion transversale hébergement / accueil de jour a été initiée et pourra se poursuivre selon un rythme à construire.

### E2 - Les axes prioritaires pour les 5 années à venir

Le CPOM de L'Astrée a été signé le 01/01/2021. Les 6 objectifs ont été fixés en concertation avec le Conseil départemental et sont en grande partie réalisés :

- 1) Inscrire l'établissement dans le cadre de la Réponse Accompagnée Pour Tous (RAPT)
- 2) Anticiper l'évolution des besoins sanitaires
- 3) Consolidation financière
- 4) Mettre en œuvre le déploiement du logiciel usager
- 5) Assurer la maintenance des bâtiments
- 6) Extension de capacité de 16 places

### Démarche qualité :

Poursuivre les démarches engagées autour de l'auto-évaluation pour intégrer le nouveau dispositif évaluatif piloté par la HAS.

Le questionnaire de satisfaction à destination des familles pourra être adapté pour intégrer les thématiques concernant les familles dans le référentiel HAS.

En perspective également, nous souhaitons actualiser les questionnaires de satisfaction proposés aux personnes accompagnées (qui datent de 2015) et constituer un groupe pour organiser la mise en œuvre de l'outil (rythme, dépouillement, intégration dans la démarche qualité).

Pour les démarches d'auto-évaluation, nous souhaitons intégrer les administrateurs et les membres du Conseil de la vie sociale pour participer aux groupes de travail constitués autour des axes d'amélioration.

Une journée institutionnelle est organisée chaque année. Elle pourra permettre alternativement une auto-évaluation et des journées de réflexion plus générale sur des thèmes plus ciblés (avec possibilités de formats variés, conférences, ateliers, world café, etc.).

### Accompagnement

La mise en place d'un logiciel de gestion du dossier unique des personnes accompagnées dans les années à venir demandera un travail d'acculturation, de formation et d'appropriation. La question se pose de la mise en place d'écrans « totem » à l'accueil pour afficher les informations du jour et le planning commun.

Un document relatif au partage d'information pourra être intégré à la procédure d'accueil.

### Un établissement sur 2 sites

Poursuite de l'intégration des 2 sites d'intervention dans une unité de pratiques et de sens en développant les transversalités pour les personnes accompagnées et les professionnels.

### L'établissement comme ressource pour le territoire

La volonté d'ouvrir l'établissement à son environnement et aux acteurs du territoire ouvre quelques perspectives à explorer :

- ✚ Communication sur ce que l'on fait
- ✚ Imaginer des « journées partagées » avec d'autres acteurs (événements, nettoyage du quartier, etc.) ou un « fab lab », du bricolage partagé
- ✚ Mise à disposition ou location de la salle de réunion (repérer les associations locales pouvant avoir besoin de lieux de rencontre) ou de salles d'activité équipées. Le rôle des personnes accompagnées dans l'accueil et l'organisation serait une plus-value importante (accueil, service, nettoyage, etc.)
- ✚ Trouver des personnes pouvant venir faire du bénévolat au sein de l'établissement (animation d'un atelier, travail sur des supports innovants, etc.)

### Projet de l'EANM Charlotte Grawitz

Durant le dernier trimestre 2020, sous le pilotage du directeur général, l'équipe de l'Astrée avait participé avec l'équipe de l'ESAT à la réponse à l'appel à projets visant la création d'un « Établissement d'Accueil Non Médicalisé » (EANM).

Ce dossier de candidature a été retenu et unanimement apprécié par la commission d'appel à projets. Ce projet de 50 places prendra forme prochainement dans le 11<sup>ème</sup> arrondissement de Marseille.

C'est une grande fierté pour les personnes qui ont contribué à penser ce futur établissement. C'est également une reconnaissance par le Conseil Départemental du travail réalisé par le pôle adulte.

Cette ouverture d'établissement offre des perspectives d'avenir sur lesquelles nous devons travailler, notamment sur les possibles réorientations des personnes accompagnées à L'Astrée et les divers liens et partenariats que nous pourrons construire dès la conception avec cet établissement.

« Les équipes de l'Astrée sont au travail, motivées et toujours pleines d'idées... »



#### Ont participé à la rédaction de ce projet d'établissement au long de l'année 2022 :

- ✚ les personnes accompagnées ont été invitées à formuler comment ils vivent ce lieu dans des groupes de parole pour nourrir le projet d'établissement à partir de leurs propres mots ;
- ✚ les familles ont été invitées à participer sur des thèmes pouvant les concerner ;
- ✚ les professionnels lors des groupes de travail thématiques ou lors des réunions d'équipe
- ✚ les membres du Conseil d'administration
- ✚ une consultante

Un **comité de pilotage** composé de représentants des professionnels des différents services, des membres de la direction, des représentants des familles (association des familles et membres du Conseil de la vie sociale), d'une administratrice de l'AMSP et de la consultante s'est réuni à 3 reprises.

Des **groupes de travail thématiques** lors de 12 séances d'une demi-journée (6 groupes x2 séances) ont approfondi la réflexion autour de 6 thématiques essentielles nécessitant une actualisation, une exploration, etc. en lien également avec le nouveau référentiel HAS :

- ✚ La dynamique de parcours
- ✚ L'accompagnement à la santé
- ✚ La co-construction / participation
- ✚ Les principes d'action / bienveillance / éthique
- ✚ La démarche qualité
- ✚ Ressources humaines / organisation

