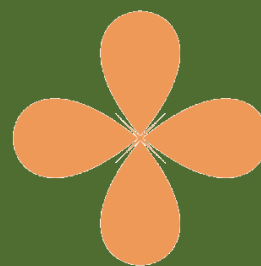


PROJET D'ETABLISSEMENT EEAP TONY LAINE 2026 - 2031



Madame Audrey ARNAUD
Directrice du pôle Tony Lainé

Localisation :
Les Alexis
04600 MONTFORT

Téléphone : 04.92.64.53.00
Courriel : eeap.tl@apajh04.fr
Site internet : <https://apajh04.fr/>



Table des matières

1. LES ENJEUX DU PROJET D'ETABLISSEMENT	4
2. METHODOLOGIE ET GOUVERNANCE PARTICIPATIVE	4
3. L'EEAP AU SEIN D'UNE DYNAMIQUE ASSOCIATIVE	5
3.1 L'Association APAJH 04 : histoire, valeurs	5
3.1.1. Les valeurs	6
3.1.2. Les missions :	6
3.1.3. Les engagements et principes d'action :	6
3.1.4. Gouvernance et organisation	6
3.1.5. Établissements et services	6
3.2 L'EEAP Tony Lainé	8
3.2.1. Création	8
3.2.2. Cadre légal et réglementaire	9
3.2.3. Missions de l'établissement	10
3.2.4. Personnalisation de l'accompagnement	10
3.2.5. Souplesse des modalités d'accompagnement	10
3.2.6. Continuité du parcours	11
3.2.7. Partenariat et ouverture sur l'environnement	11
4. DES PRESTATIONS POUR REpondre A DES BESOINS SPECIFIQUES	12
4.1 Les besoins des jeunes en situation de polyhandicap	12
4.2 Les objectifs de l'accompagnement	13
4.3 Prestations	13
4.3.1. Prestations en matière de soins et de développement des capacités fonctionnelles	13
4.3.2. Prestations en matière d'accompagnement à l'autonomie	15
4.3.3. Prestations pour la participation sociale	17
4.3.4. Prestation de coordination renforcée pour la cohérence du parcours	19
5. DES RESSOURCES AU SERVICE DU PROJET	20
5.1 Ressources humaines	20
5.1.1. Une équipe pluriprofessionnelle	20
5.1.2. Des espaces de réflexion	21
5.1.3. Le pôle Tony Lainé : des compétences partagées	21
5.2 Moyens matériels et logistiques	22
5.2.1. L'établissement	22
5.2.2. Les aménagements	22
5.2.3. Les matériels spécifiques	23
5.2.4. Les transports & véhicules	23
5.2.5. La restauration	23
5.2.6. Les fournitures	23
6. LA DEMARCHE QUALITE AU CŒUR DE NOS PRATIQUES	24
6.1 Une démarche qualité coordonnée	24
6.1.1. Répondre aux enjeux du nouveau cadre évaluatif dans une dynamique collective	24
6.1.2. Principes généraux animant la démarche qualité à l'APAJH 04	25
6.2 Vers une réflexion éthique dynamique au service des personnes accompagnées	26
6.2.1. Une exigence transversale et partagée	26
6.2.2. Une politique éthique ancrée dans les droits fondamentaux	27
6.2.3. Une boussole au service du sens et de la qualité	27
6.2.4. Une organisation choisie pour faire vivre la réflexion éthique	27
6.3 Notre engagement concret en faveur de la bientraitance	28
6.3.1. Une culture de bientraitance co-construite et partagée	28
6.3.2. Une organisation structurée pour prévenir et signaler les situations à risques de maltraitance	28
6.3.3. Des référents bientraitance pour soutenir les équipes au quotidien	29
6.3.4. Une promotion active des droits et libertés des personnes	29
6.3.5. La bientraitance au cœur d'une dynamique d'amélioration continue	29
6.3.6. Respect de l'intimité	30
6.4 Garantir les droits des personnes accompagnées	30
6.4.1. Assurer la protection des données personnelles	31
6.4.2. Faciliter l'accès aux informations	33
6.4.3. Favoriser et soutenir la participation des personnes accompagnées	34
6.5 La politique de gestion des risques	36
6.5.1. La gestion des plaintes et réclamations	37
6.5.2. Le traitement et l'analyse des événements indésirables	37
6.5.3. Le Plan de Continuité d'Activité et la gestion de crises	38

6.5.4	La cartographie des risques de maltraitance.....	39
6.5.5	Références mise en place.....	40
6.6	Démarche RSE, transition écologique et numérique responsables	40
6.6.1	RSE et écoresponsabilité	40
6.6.2	Transition numérique et cybersécurité	41
6.7	Politique RH.....	42
6.7.1	Politique de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT).....	42
6.7.2	Politique de gestion des compétences.....	42
6.7.3	Politique de recrutement.....	43
6.7.4	Politique de formation	43
6.7.5	Politique de gestion des temps.....	43
6.7.6	L'importance du dialogue social.....	43
7.	NOS AXES STRATEGIQUES ET ENJEUX PRIORITAIRES A 5 ANS	44
7.1	Promouvoir l'accès aux apprentissages des jeunes en situation de polyhandicap	45
7.2	Projet expérimental visant à renforcer le soutien à la motricité des jeunes accompagnés à l'EEAP	45
7.3	Plan d'évaluation des besoins architecturaux pour répondre aux nouveaux besoins des usagers de l'EEAP ...	46
7.4	Soutenir les émergences cognitives, l'autonomie et favoriser la liberté d'aller et venir	46
7.5	Poursuivre notre engagement dans l'inclusion sociale, l'accès à la culture et aux loisirs en favorisant le lien avec le territoire.....	46
7.6	Maintenir une démarche qualité dynamique et participative.....	47
7.7	Primo accompagnement	47
8.	GLOSSAIRE	48



PREAMBULE

Le présent document constitue le projet d'établissement du Pôle Tony Lainé EEAP. Ce document est établi conformément à l'article L311-8 du code de l'action sociale et des familles qui précise que : « *Pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de services qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement* ».

Ce projet a été élaboré entre février et octobre 2025 dans le cadre du COPIL qualité en collaboration avec l'ensemble des professionnels dans le cadre d'une démarche participative. Les représentants des usagers ont été consultés dans le cadre du Conseil de la vie sociale.

Le projet a été soumis au Conseil de la vie sociale le 14 novembre 2025 et validé par le Conseil d'Administration de l'APAJH 04 le 27 novembre 2025.

1. LES ENJEUX DU PROJET D'ETABLISSEMENT

Le projet d'établissement s'inscrit dans le cadre législatif défini par la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, qui impose à chaque Établissement ou Service Social ou Médico-Social (ESSMS) l'élaboration d'un document structurant les orientations, les objectifs et les modalités de fonctionnement de la structure. Conformément à l'article L. 311-8 du Code de l'action sociale et des familles, il vise à formaliser les priorités de l'établissement en matière de qualité des accompagnements, d'organisation interne, de coordination des interventions, de coopération partenariale et de dynamique d'évaluation.

Ce projet constitue un outil stratégique au service de la mission de l'établissement. Il permet d'affirmer les valeurs qui fondent les pratiques professionnelles, de donner un cap commun aux équipes, et de répondre aux attentes des personnes accompagnées, de leurs proches et des partenaires institutionnels. Il traduit ainsi la volonté de l'établissement de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue des pratiques et des prestations.

Le projet d'établissement engage la structure pour les cinq années à venir. Il doit permettre d'anticiper les évolutions du secteur médico-social, de s'adapter aux besoins des publics accompagnés, de renforcer la cohérence des actions menées, et de structurer les évaluations. Il sert également de support à la mobilisation des équipes autour d'objectifs partagés, favorisant la dynamique collective et la professionnalisation.

En résumé, les enjeux du projet d'établissement sont à la fois stratégiques, organisationnels et éthiques :

- Stratégiques, car il fixe les grandes orientations à moyen terme ;
- Organisationnels, car il structure les modalités de fonctionnement et de coordination ;
- Éthiques, car il réaffirme le sens de l'action auprès des personnes accompagnées, dans le respect de leurs droits, de leur autonomie et de leur singularité.

2. METHODOLOGIE ET GOUVERNANCE PARTICIPATIVE

L'élaboration du présent projet d'établissement s'inscrit dans une démarche participative, structurée et conforme aux exigences du secteur médico-social. Elle s'appuie sur les résultats des autoévaluations menées avec l'ensemble des professionnels des établissements et services concernés, dans le cadre d'un accompagnement méthodologique assuré par le cabinet TLC en 2024.



Ces autoévaluations ont été réalisées en référence au référentiel national d'évaluation publié par la Haute Autorité de Santé (HAS), en mobilisant les professionnels au sein de groupes de travail thématiques (commission qualité associative, comité de suivi de la qualité interne à l'établissement, référents bientraitance, référents RGPD etc.). Cette mobilisation collective a permis de faire émerger les forces, les axes de progrès et les attentes exprimées par les équipes, dans une logique de co-construction et d'amélioration continue.

Le projet d'établissement s'inscrit également dans la continuité du plan d'action défini dans le cadre du CPOM APAJH04 2023/2028 (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens), dont il reprend et décline certaines priorités stratégiques. Il prend en compte les préconisations issues des inspections ARS, traduites en actions correctives ou préventives, ainsi que les recommandations de bonnes pratiques professionnelles publiées par la HAS.

Les personnes accompagnées ont été associées à la réflexion à travers les résultats des enquêtes de satisfaction et les échanges menés lors des Conseils de la Vie Sociale (CVS). Ces contributions ont été prises en compte pour nourrir l'analyse des pratiques et orienter les axes de développement retenus dans le projet d'établissement.

Enfin, les **acteurs associatifs et transversaux de l'APAJH04** ont été impliqués à travers les instances internes (commission qualité et référents associatifs), permettant de garantir une cohérence globale avec le projet associatif et les orientations stratégiques en cours.

Ainsi, ce projet s'est appuyé sur 4 principes méthodologiques actant une démarche participative, cohérente et coordonnée, planifiée et transparente.

Enfin, le projet d'établissement a été soumis pour approbation auprès du Conseil d'Administration de l'APAJH04 le 27 novembre 2025. Le Comité Social et Économique a également rendu un avis favorable le 25 novembre 2025. Il a été présenté au CVS en date du 10 décembre 2025.

3. L'EEAP AU SEIN D'UNE DYNAMIQUE ASSOCIATIVE

3.1 L'Association APAJH 04 : histoire, valeurs

L'APAJH 04 (Association pour Adultes et Jeunes Handicapés des Alpes-de-Haute-Provence) est une association laïque, à but non lucratif, régie par la loi de 1901, agréée en qualité d'entreprise solidaire et d'utilité sociale, d'intérêt général et qualifiée « assistance et bienfaisance » depuis 2019. Créée en 1964 par des enseignants, soignants et militants engagés, l'association avait pour objectif initial de proposer des réponses adaptées aux enfants en situation de handicap, tout en contribuant à faire évoluer le regard de la société sur le handicap. En 1974, l'adhésion à la Fédération des APAJH qui développe des actions dans la société française et auprès du législateur, nomme officiellement le comité en tant que APAJH04.

L'APAJH 04 est aujourd'hui une association militante et citoyenne, portée par une collectivité de bénévoles engagés, qui œuvre dans l'intérêt des personnes en situation de handicap ou de vulnérabilité ainsi que de leurs familles. Elle accompagne des personnes de tous âges, de toutes situations et types de handicap, avec la volonté d'affirmer leur autodétermination et leur inclusion sociale, scolaire et professionnelle.

L'association fonde son action sur le respect absolu de la personne humaine et le principe du vivre-ensemble. Elle agit pour la promotion de la dignité, de la citoyenneté et du droit au travail, en favorisant l'épanouissement individuel et la participation à la vie sociale. La garantie d'un projet de vie individualisé, assorti d'un accompagnement adapté, est au cœur de l'action, assurant ainsi la prévention de toute forme d'exclusion.



3.1.1. Les valeurs

Active depuis 60 ans auprès des pouvoirs publics, des acteurs sociaux et médico-sociaux, l'APAJH 04 promeut les valeurs républicaines de laïcité, de citoyenneté, de solidarité, de primauté et de respect de la personne, d'égalité des droits et de préservation de l'environnement. Ces valeurs sont au cœur des actions que nous développons dans un environnement économique et social en profonde mutation. Elles se déclinent principalement par une gestion désintéressée valorisant le respect de l'autre, la reconnaissance des différences dans un environnement attaché aux principes de laïcité.

3.1.2. Les missions :

- ✱ Accompagner des personnes en situation de handicap et/ou sous protection juridique ;
- ✱ Assurer la promotion des droits des personnes ;
- ✱ Déployer des actions militantes ;
- ✱ Assurer une représentation auprès des pouvoirs publics ;
- ✱ Gérer des établissements et services dans le respect des agréments confiés.

3.1.3. Les engagements et principes d'action :

- ✱ Promouvoir un parcours inclusif adapté pour tous ;
- ✱ Respecter les besoins et les attentes des personnes accompagnées dans leur autodétermination ;
- ✱ Garantir la qualité de l'accompagnement en développant des offres individuelles adaptées ;
- ✱ Assurer une efficacité de nos services et établissements ;
- ✱ Soutenir la dynamique associative et le bénévolat ;
- ✱ Favoriser une action associative écoresponsable.

3.1.4. Gouvernance et organisation

L'APAJH 04 est une entité juridique autonome, dotée d'une gouvernance démocratique assurée par des administrateurs bénévoles, qui définissent les orientations stratégiques en concertation avec les équipes professionnelles. Cette organisation garantit la transparence, la participation de tous les acteurs, ainsi que la cohérence des actions menées au bénéfice des personnes accompagnées.

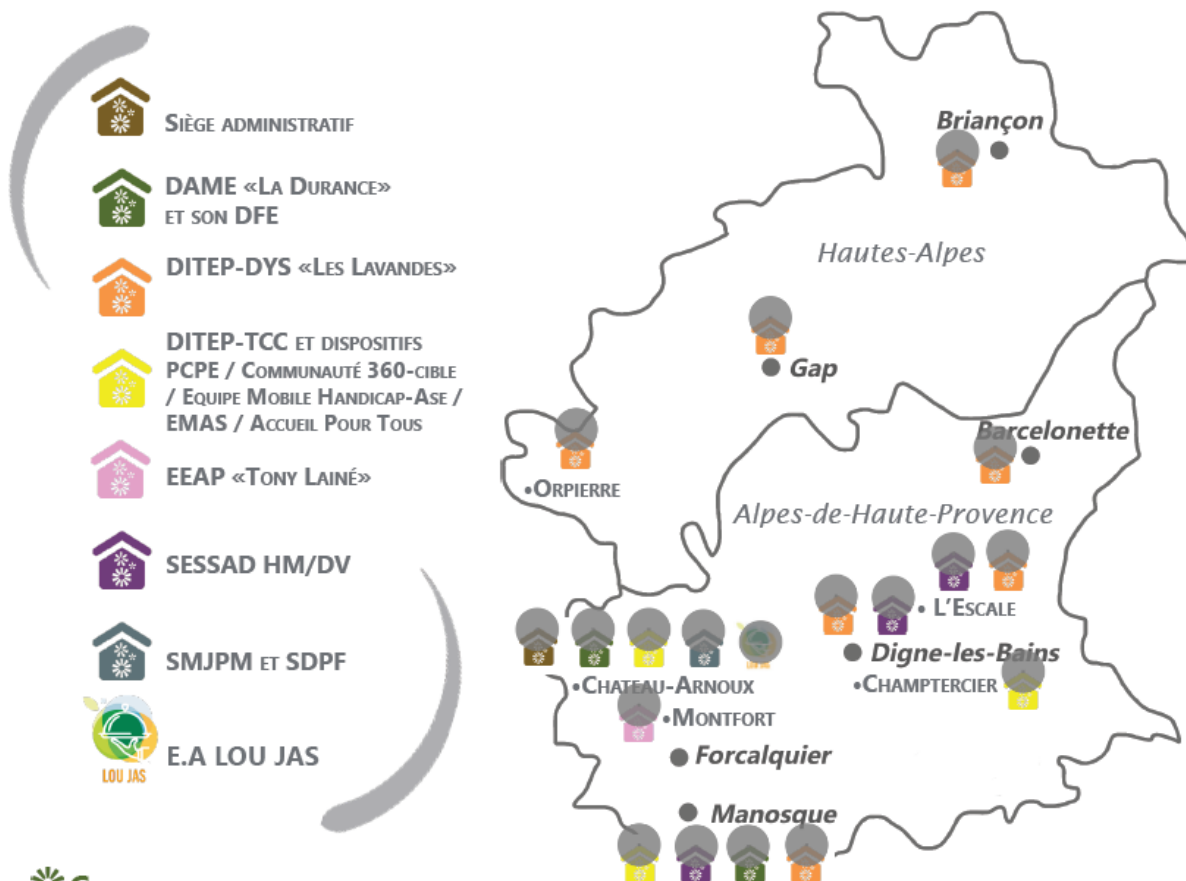
3.1.5. Établissements et services

L'APAJH 04 est gestionnaire de plusieurs établissements et services médico-sociaux dans les Alpes-de-Haute-Provence et les Hautes-Alpes, qui proposent des accompagnements pluridisciplinaires adaptés aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap :

- ✱ Dispositif d'Accompagnement Médico-Éducatif « La Durance »
- ✱ Entreprise Adaptée « Lou Jas »
- ✱ Service Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs
- ✱ Service Délégué aux Prestations Familiales
- ✱ Service d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile pour handicap moteur et déficience visuelle (SESSAD HMDV)
- ✱ Établissement pour Enfants et Adolescents Polyhandicapés (EEAP)
- ✱ Dispositif Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique (ITEP)
- ✱ Dispositif ITEP DYS « Les Lavandes »
- ✱ Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées (PCPE)
- ✱ Plateforme de Coordination et d'orientation (PCO) 7/12 ans TND
- ✱ Équipes mobiles (EMASCO, Handicap ASE)

LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES DE L'APAJH04 DANS LES ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE ET LES HAUTES-ALPES

2 DÉPARTEMENTS, 4 ÉTABLISSEMENTS, 9 SERVICES, 1 ENTREPRISE ADAPTÉE



GLOSSAIRE

ASE : AIDE SOCIALE À L'ENFANCE

DAME : DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT MÉDICO-ÉDUCATIF

DFE : DISPOSITIF FORMATION EMPLOI

DITEP : DISPOSITIF INSTITUT THÉRAPEUTIQUE ÉDUCATIF ET PÉDAGOGIQUE

E.A : ENTREPRISE ADAPTÉE

EEAP : ÉTABLISSEMENT POUR ENFANTS ET ADOLESCENTS POLYHANDICAPÉS

EMAS : ÉQUIPE MOBILE D'APPUI À LA SCOLARITÉ

PCPE : PÔLE DE COMPÉTENCES ET DE PRESTATIONS EXTERNALISÉES

SDPF : SERVICE DÉLÉGUÉ AUX PRESTATIONS FAMILIALES

SESSAD : SERVICE D'ÉDUCATION SPÉCIALISÉ ET DE SOINS À DOMICILE

SMJPM : SERVICE MANDATAIRE JUDICIAIRE DE PROTECTION DES MAJEURS

Ces structures permettent de garantir un parcours inclusif, cohérent et respectueux de la singularité de chacun.

Par ailleurs, le siège administratif de l'APAJH 04 pilote la mise en œuvre du projet associatif, en lien étroit avec les instances dirigeantes. Il soutient l'ensemble des établissements et services dans leur fonctionnement, leurs projets et leur développement.

Il agit comme une interface entre les orientations politiques et les réalités de terrain, garantissant cohérence, qualité et innovation dans l'accompagnement des personnes.

Ce projet d'établissement s'inscrit pleinement dans la continuité des engagements associatifs, visant à promouvoir la qualité, la bientraitance, l'autonomie et la participation sociale des personnes accompagnées, conformément aux exigences réglementaires et aux orientations stratégiques définies par l'association.



3.2 L'EEAP Tony Lainé

L'EEAP Tony Lainé est un Etablissement pour Enfants et Adolescents Polyhandicapés géré par l'association APAJH 04. Situé dans les Alpes de Haute Provence sur la commune du village de Montfort, il occupe une position géographique centrale lui permettant de répondre aux besoins des jeunes polyhandicapés de tout le département.

L'EEAP fait partie du Pôle Tony Lainé de l'APAJH 04 qui comprend également un SESSAD assurant un accompagnement de proximité pour des jeunes porteurs d'un handicap moteur, d'un polyhandicap ou d'une déficience visuelle.

Il dispose de locaux et de matériel adaptés pour l'accueil et l'accompagnement de 17 jeunes polyhandicapés âgés de 3 à 20 ans bénéficiant d'une notification d'orientation de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). L'accompagnement des jeunes adultes polyhandicapés peut être maintenu dans le cadre de l'amendement Creton.

L'établissement reçoit les jeunes du lundi matin au vendredi après-midi en semi-internat (accueil à la journée) ou en internat. Il est ouvert certains week-ends et pendant les vacances scolaires, excepté trois à quatre semaines au cours de l'année (en août et décembre). Un accueil modulable permet de s'adapter aux besoins de chaque jeune et de sa famille en proposant des modalités évolutives pouvant allier accueil en journée, nuits et accompagnement de proximité.

L'EEAP est financé en dotation globale par la CPAM 04 dans le cadre d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) signé entre l'APAJH 04 et l'ARS. L'organisme de contrôle est la Direction Territoriale de l'ARS 04 à Digne les Bains.

Nom de l'établissement	Pôle Tony Lainé EEAP
Adresse de l'établissement	1 Les Alexis - 04600 Montfort
Coordonnées téléphoniques	04 92 64 53 00
Adresse électronique	eeap.tl@apajh04.fr / audrey.arnaud@apajh04.fr
Nom directrice	Audrey ARNAUD
Type d'établissement	Etablissement pour Enfants & Adolescents Polyhandicapés
Capacité d'accueil	17
Numéro FINESS	040001091
Date de dernière autorisation	4 janvier 2017
Organisme gestionnaire	Association Pour Adultes & Jeunes Handicapés 04

3.2.1 Création

Les enfants et adolescents polyhandicapés des Alpes de Haute Provence n'ayant pas de solution d'accompagnement dans le département, la DDASS demande en 1990 la création d'un établissement répondant à leurs besoins et à ceux de leurs familles. Un diagnostic mettant en lumière la nécessité de rapprocher de leur famille les jeunes polyhandicapés aboutit début 94 à la décision de la création d'une



structure pour laquelle l'APAJH04 est sollicitée. L'association conduit les études, les travaux et le dossier qui aboutiront à l'ouverture de l'EEAP Tony LAINE le 3 janvier 1997.

Tony LAINE, pédopsychiatre et psychanalyste né en 1930 était un médecin et écrivain engagé et créatif, investi dans la recherche d'alternatives aux traitements traditionnels et à l'exclusion. Il défendait l'autre en tant que sujet en devenir et l'importance du relationnel dans le traitement. Son travail, sa réflexion et ses engagements illustrent parfaitement les objectifs que s'est fixée l'APAJH auprès des personnes polyhandicapées.

L'EEAP Tony LAINE a maintenant plus de années d'existence au service des jeunes polyhandicapés et de leurs familles. Il a évolué dans son organisation parallèlement à la société et aux lois qui régissent le secteur médico-social. Les concepts de bientraitance, d'inclusion, de participation du jeune et de sa famille sont au cœur de sa réflexion éthique et de ses pratiques.

L'établissement est dimensionné pour pouvoir répondre aux besoins de la population de jeunes polyhandicapés sur le territoire.

3.2.2 Cadre légal et réglementaire

Depuis l'ouverture de l'établissement en 1997 le contexte législatif s'est profondément modifié, témoignant d'une évolution considérable des mentalités et de la volonté de donner aux personnes en situation de handicap toute leur place dans la société.

Loi 2002-02 du 02 janvier 2002

Cette loi réaffirme la place et les droits des usagers et de leurs familles et instaure des outils qui garantissent leur exercice.

Elle garantit la prise en compte des besoins de la personne accueillie, l'accès à l'information la concernant, le libre choix des prestations, la participation à l'élaboration de son projet d'accompagnement.

La loi développe la culture de l'évaluation et de la qualité du service rendu à l'utilisateur qui se manifeste par une attitude positive de bientraitance à son égard.

Loi 2005-102 du 11 février 2005.

Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Le handicap est défini comme « une limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans un environnement par une personne en raison d'une altération d'une ou plusieurs fonctions... ». Trois grands principes en découlent : principe de solidarité, de compensation et d'accessibilité. Les MDPH sont créées pour offrir un guichet unique aux personnes handicapées.

Décret du 30 décembre 2005 - Scolarisation des élèves en situation de handicap

Décret portant sur les modalités de scolarisation des élèves en situation de handicap et création des unités d'enseignement.

Loi Hôpital Patient Santé Territoire du 21 juillet 2009

La loi Hôpital, Patient, Santé, Territoire a pour objectif de décloisonner le secteur sanitaire et le médico-social en mettant en place une gestion transversale par un acteur unique l'Agence Régionale de Santé (ARS) qui met en œuvre au niveau régional la politique de santé publique nationale. Elle instaure une procédure d'autorisation des établissements.

Décret n° 2017-982 du 9 mai 2017 relatif à la nomenclature des établissements et services sociaux et médico-sociaux accompagnant des personnes handicapées ou malades chroniques

Le texte établit une nomenclature simplifiée des établissements et services sociaux et médico-sociaux accompagnant des personnes handicapées. Il vise à faciliter l'individualisation des parcours et la programmation de la réponse aux besoins collectifs, et le développement des coopérations entre



établissements et services. Les EEAP, établissements pour enfants et adolescents polyhandicapés, constituent une catégorie d'établissements.

3.2.3 Missions de l'établissement

Les missions de l'établissement sont conformes à l'article D312-84 modifié par décret n°2009-378 du 2 avril 2009-art. 5 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF).

Ce sont principalement :

- ✱ L'accompagnement global du jeune, à travers son projet personnalisé élaboré en fonction de ses besoins spécifiques comprenant :
 - Les modalités d'accueil et d'accompagnement global
 - Le suivi médical et orthopédique
 - La préservation et l'amélioration des capacités motrices et de l'autonomie
 - Le développement psycho-affectif et le développement de moyens de communication et de relation favorisant l'ouverture au monde et l'inclusion
 - Le développement des capacités d'apprentissage et l'acquisition de connaissances par des activités spécialisées et/ou un enseignement adapté
- ✱ L'accompagnement de la famille et de l'entourage habituel de l'enfant ou de l'adolescent.

3.2.4 Personnalisation de l'accompagnement

Le projet personnalisé vise à assurer à l'enfant un accompagnement adapté sur la base d'objectifs définis en collaboration entre l'équipe pluri professionnelle, le jeune et ses responsables légaux.

Le jeune polyhandicapé est impliqué dans les décisions le concernant selon ses capacités :

- ✱ Sa présence à la rencontre d'élaboration de son projet est favorisée.
- ✱ Des explications adaptées lui sont données individuellement par l'équipe accompagnante.
- ✱ Selon les besoins et les objectifs identifiés par les professionnels et la famille des choix peuvent être laissés au jeune entre différentes modalités.

Les responsables légaux du jeune, généralement les parents, sont les partenaires principaux de l'élaboration et du suivi du projet personnalisé de leur enfant. Pour cela :

- ✱ Avant la rencontre projet le référent professionnel contacte les parents pour mener une réflexion sur leurs attentes et besoins.
- ✱ Les parents sont invités à la rencontre annuelle d'élaboration/réévaluation du projet de l'enfant en présence du personnel éducatif et paramédical qui suit le jeune. Le projet en cours est évalué et les axes du nouveau projet sont déterminés ensemble. Les attentes de la famille sont discutées au regard des objectifs prioritaires.
- ✱ À tout moment au cours de l'année, une réunion d'évaluation du projet peut être organisée à la demande de la famille ou des professionnels.

Si l'équipe le juge utile et si la famille le souhaite une visite au domicile de l'enfant peut être proposée par deux professionnels de l'établissement.

3.2.5 Souplesse des modalités d'accompagnement

Pour répondre aux besoins des jeunes polyhandicapés de 3 à 20 ans et de leurs familles, l'EEAP dispose de 17 places d'accueil en journée et/ou nuits modulables. L'établissement est ouvert environ 264 jours par an dont 14 week-ends.

En amont de l'admission d'un enfant qui se trouve sur liste d'attente, l'EEAP peut proposer un appui technique (Ex : installations et appareillages à domicile...) et orienter les familles vers des services pouvant proposer un accompagnement à domicile dans l'attente de l'admission (ex : PCPE).



L'établissement a la volonté d'adapter les modalités d'accueil à chaque situation en fonction de besoins qui évoluent avec l'âge de l'enfant, la situation de la famille, le projet du jeune, ...

En fonction des demandes des familles, des préconisations des professionnels, des possibilités d'accueil et des accompagnements déjà existants (crèche, école, centre aéré, ...), l'EEAP propose des formules modulables. Elles peuvent aller de l'accueil partiel en journée (1 à 5 jours par semaine), à l'internat à temps partiel ou complet, en passant par des formules mixtes avec 1 à 4 nuits/semaine. Ces modalités sont réévaluées chaque année lors de la rencontre projet avec la famille.

L'EEAP fait partie d'un pôle comprenant un SESSAD Handicap moteur qui propose un accompagnement de proximité. Exceptionnellement et afin de répondre aux demandes spécifiques des familles (refus d'admission en établissement) ou dans le cas d'un jeune sur liste d'attente sans prestation adaptée, le SESSAD peut proposer des accompagnements. A l'inverse, l'EEAP Tony Lainé peut proposer aux usagers accompagnés par le SESSAD dans des situations exceptionnelles ou d'urgence des périodes de répit avec hébergement selon le calendrier d'ouverture.

3.2.6 Continuité du parcours

L'accompagnement des jeunes polyhandicapés s'inscrit dans leur parcours de vie. En amont les enfants sont le plus souvent orientés vers l'EEAP suite à un accompagnement précoce par les CAMSP du département. La famille peut être accompagnée pour visiter l'établissement avant de solliciter l'admission de son enfant.

Afin d'assurer la personnalisation et la cohérence du suivi individuel un référent du projet de chaque jeune est identifié dans l'équipe. Ce professionnel veille à la mise en place des moyens définis pour répondre aux objectifs du projet du jeune. Il centralise et diffuse les informations utiles à chaque intervenant et apporte un regard global sur l'enfant. Il assure un lien de continuité entre le domicile et l'établissement, en étant l'interlocuteur privilégié de la famille. Un co-référent l'assiste et le relaie, si besoin, dans sa mission.

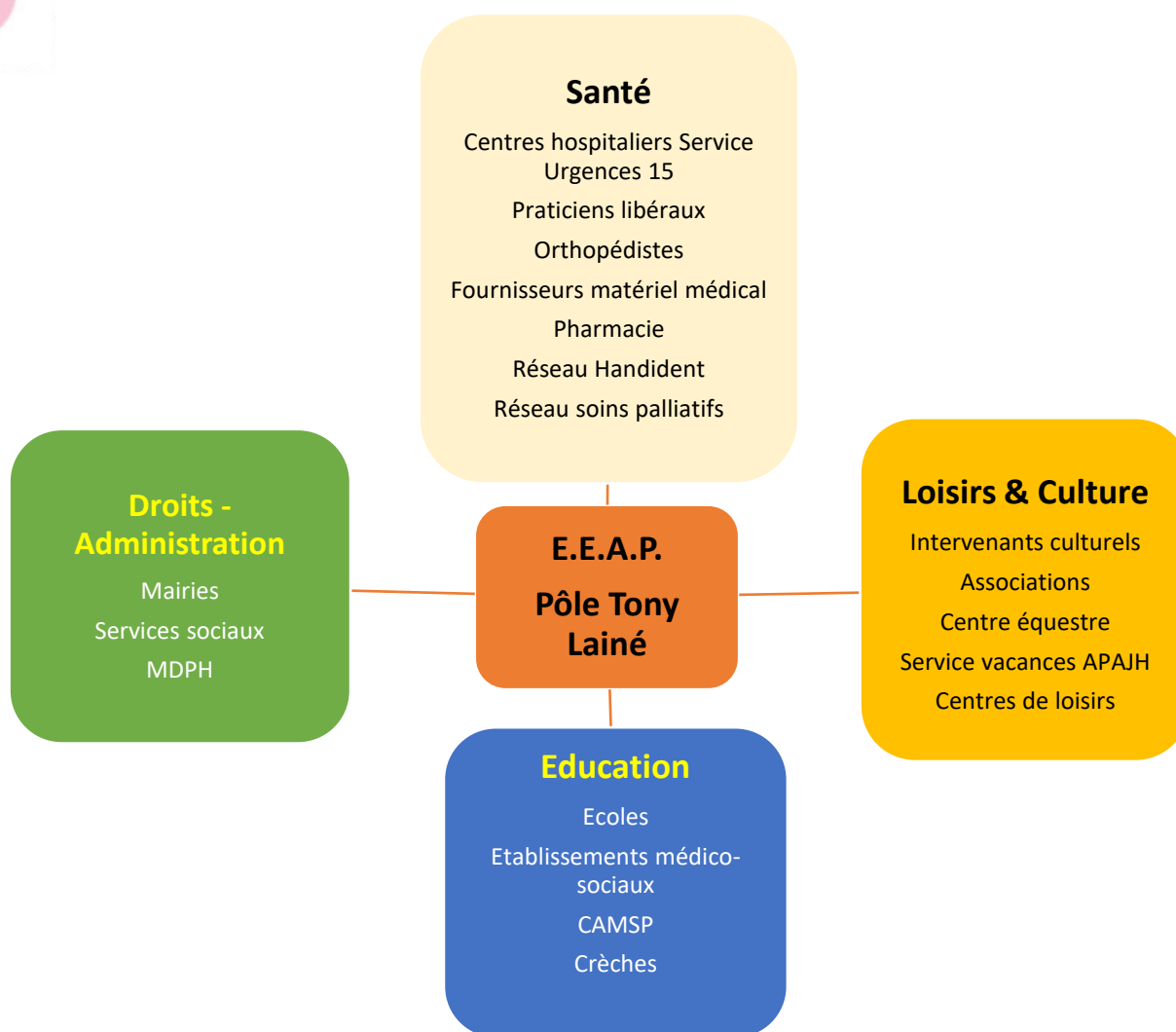
En aval les jeunes adultes polyhandicapés peuvent être accueillis par une structure pour adultes. Lorsque le jeune approche de l'âge adulte, l'assistante sociale et l'équipe proposent à la famille une aide à la recherche de solutions adaptées pour l'avenir. Des visites d'établissements adaptés, des rencontres avec des professionnels sont proposées. Une collaboration régulière entre les équipes professionnelles du département permet la préparation d'un passage progressif et adapté du jeune d'un service à l'autre. Un accompagnement à la recherche de modes d'accompagnement alternatifs est possible.

Pendant les 3 premières années suivant le départ du jeune, l'EEAP s'assure qu'il bénéficie toujours d'un accompagnement. Si nécessaire un soutien ponctuel est proposé : aide administrative, orientation vers des ressources, conseil technique, ...

3.2.7 Partenariat et ouverture sur l'environnement

L'EEAP Tony Lainé s'inscrit dans son environnement et collabore avec un ensemble de partenaires indispensables à l'accompagnement global des jeunes polyhandicapés. Il favorise l'ouverture et la complémentarité des interventions en organisant autant que possible l'inclusion de l'enfant dans le milieu ordinaire.

Les principaux partenaires sont sollicités régulièrement pour remplir une enquête de satisfaction dans le cadre de la démarche d'amélioration de la qualité.



4. DES PRESTATIONS POUR REpondre A DES BESOINS SPECIFIQUES

4.1 Les besoins des jeunes en situation de polyhandicap

Chaque enfant est unique, toutefois des besoins similaires peuvent être repérés. Ces enfants ont des particularités physiques, psychiques et cognitives, qui déterminent des besoins spécifiques.

Le polyhandicap se caractérise par une totale dépendance vis-à-vis d'un tiers pour les actes élémentaires de la vie quotidienne, pour le confort et même pour la survie. Le jeune en situation de polyhandicap a besoin d'être accompagné à divers degrés pour se nourrir, pour son hygiène, ses déplacements et pour interagir avec autrui. La fragilité et la vulnérabilité sont des composantes de la vie de l'enfant polyhandicapé qui a besoin de soins médicaux et orthopédiques. Les difficultés respiratoires, alimentaires, d'élimination et d'assimilation sont fréquentes et nécessitent un accompagnement adapté pour les prévenir et les traiter.

Ces soins sont une composante essentielle de l'accompagnement de l'enfant polyhandicapé. Ils nécessitent l'intervention et la coordination de divers soignants. Préserver ou améliorer un état de santé et de bien-être est indispensable pour permettre à l'enfant d'interagir au mieux avec son environnement. Réduire et supprimer l'inconfort est un préalable à tout autre projet avec l'enfant polyhandicapé. Des installations et appareillages personnalisés y contribuent ainsi que des traitements et l'ensemble de l'accompagnement pluridisciplinaire.

Le jeune polyhandicapé a des besoins affectifs et éducatifs spécifiques. Le développement de ses moyens de communication, son accès au monde, impactent sa vie. Les capacités d'expression sont très variables



d'une personne à l'autre et la communication avec autrui est particulière. Il appartient aux aidants de la décoder à travers des manifestations souvent sujettes à de multiples hypothèses et de proposer des modes de communication personnalisés.

Les apprentissages doivent être adaptés aux capacités de la personne et favoriser son ouverture à l'environnement tout en préservant sa sécurité. Le jeune polyhandicapé a besoin d'attention et de bienveillance pour se développer harmonieusement. Il est de la responsabilité de l'établissement d'identifier et de prendre en compte ces besoins dans le cadre d'un accompagnement global, respectueux de chacun.

L'EEAP accueille de plus en plus fréquemment des enfants qui ont acquis la marche et se déplacent de façon autonome. Ces jeunes nécessitent une vigilance particulière et une adaptation de l'environnement d'accueil pour assurer leur sécurité et leur permettre de développer toutes leurs capacités.

Les jeunes accueillis ont besoin d'un environnement et d'un accompagnement qui les prennent en compte avant tout comme des enfants ou adolescents au-delà de leurs particularités.

4.2 Les objectifs de l'accompagnement

Le projet de l'EEAP s'inscrit dans le schéma régional de santé. Il prend en compte les orientations nationales du volet polyhandicap et les priorités d'action régionale relatives à la stratégie d'évolution de l'offre en cohérence avec la démarche « une réponse accompagnée pour tous ». Il favorise le respect du projet de vie du jeune et de sa famille, l'adaptation de la réponse aux besoins des jeunes en partenariat avec l'environnement et facilite leur accès aux droits. Il s'inscrit plus particulièrement dans une démarche de diversification des modalités d'accueil, de soutien des aidants par une offre de répit diversifiée, de développement de modalités d'apprentissage et de communication adaptées. Les objectifs de l'accompagnement sont donc principalement :

- Accompagner le développement psychomoteur et psycho-affectif des enfants et adolescents polyhandicapés en favorisant notamment leurs moyens d'expression et de communication
- Assurer la continuité des soins et prévenir les risques liés au polyhandicap
- Favoriser le lien avec la famille et la soutenir dans l'accompagnement du projet de vie de son enfant
- Accompagner le parcours de l'enfant et son ouverture à l'environnement extérieur en lien avec des partenaires.

4.3 Prestations

Des prestations diversifiées peuvent être proposées et mises en œuvre pour répondre aux attentes et aux besoins.

4.3.1 Prestations en matière de soins et de développement des capacités fonctionnelles

4.3.1.1 Soins médicaux à visée préventive, curative et palliative

Les jeunes polyhandicapés ont des besoins spécifiques et importants en matière de soins car leur handicap sévère les rend particulièrement fragiles. Ils sont souvent porteurs de pathologies qui retentissent les unes sur les autres. Il s'agit à la fois de les prévenir, les repérer et les traiter. Tendre vers l'identification et le traitement de toutes les pathologies qui altèrent la qualité de vie de l'enfant est essentiel.

Les soins médicaux sont assurés par deux médecins salariés ou en convention à temps partiel : un médecin de médecine physique et de réadaptation et un médecin généraliste. Ils coordonnent les soins nécessaires pour assurer aux jeunes un état de santé global le plus satisfaisant possible. Ils assurent le lien avec les différents médecins spécialistes libéraux et les services hospitaliers. Ils participent et valident les protocoles de soins internes (douleur, épilepsie.).



Un suivi orthopédique permanent est assuré par le médecin de médecine physique et de réadaptation. Il coordonne aussi les soins de rééducation et rédige les prescriptions : orthophonie, kinésithérapie, psychomotricité, ergothérapie, appareillages... Il effectue une à deux fois par an un bilan médical individuel, reçoit les familles et rédige le compte rendu médical annuel.

L'enfant polyhandicapé particulièrement fragile a besoin d'un suivi médical préventif et curatif assuré par le médecin généraliste : il traite les pathologies médicales courantes (infectieuses, respiratoires...) et prescrit les traitements de longue durée (épilepsie...).

En collaboration avec les infirmières et en accord avec les familles, il supervise les vaccinations saisonnières des usagers, notamment le vaccin antigrippal. Ils consultent les parents pour toute décision médicale et recherchent le consensus. Il informe les parents des traitements préconisés.

Des partenariats sont établis avec divers services de soin pour améliorer la prise en charge médicale dans certaines situations particulières : service des urgences 15, bus Handident, équipes de soins palliatifs.

4.3.1.2 Soins techniques & de surveillance infirmiers

Les soins infirmiers sont une composante majeure dans la prise en charge des personnes polyhandicapées. Le jeune polyhandicapé a des besoins très importants en matière de soins liés aux fonctions d'entretien et de continuité de la vie. Afin de répondre à l'ensemble de ses besoins quotidiens, les infirmiers procèdent aux soins courants et répondent aux besoins de santé primaire de jour comme de nuit. Pour cela l'établissement propose une couverture infirmière adaptée permettant d'assurer la continuité des soins. Dans l'organisation de l'établissement, certains soins du quotidien peuvent être délégués à d'autres professionnels exerçant dans la structure.

L'établissement met en place un circuit des médicaments sécurisé : les infirmiers procèdent à la préparation, à l'administration et la surveillance des traitements et des prescriptions alimentaires, réalisent les soins techniques à visée préventive ou curative ; ils travaillent en collaboration étroite avec les médecins.

Les infirmiers proposent des actions de prévention (contagion, hygiène...), d'information, et de sensibilisation auprès des familles et de l'ensemble de l'équipe ; ils assurent le lien avec les professionnels paramédicaux et les établissements de santé spécialisés.

Le suivi diététique des jeunes est assuré au cas par cas par les infirmiers (régimes spéciaux, allergies, textures) sur la base de menus validés par une diététicienne.

4.3.1.3 Prestations des psychologues

Le suivi psychologique de l'enfant polyhandicapé et l'évaluation de ses compétences cognitives sont spécifiques et supposent des outils particuliers. La difficulté ou l'absence de langage verbal et la limitation des capacités gestuelles demandent de s'appuyer sur d'autres formes d'expression par lesquelles le jeune polyhandicapé manifeste son état psychique interne. L'observation clinique fine est à la base de toute intervention. La psychologue de l'EEAP propose selon la situation :

Pour le jeune :

- ✿ Un soutien dans sa vie quotidienne, affective et sexuelle.
- ✿ Une évaluation de ses capacités cognitives et de communication par la réalisation de bilans en collaboration avec l'équipe.

Pour la famille :

- ✿ Un soutien et un accompagnement dans les difficultés qu'elle traverse avec son enfant, lors d'entretiens téléphoniques, de rencontres à domicile ou dans l'établissement.
- ✿ Des groupes de parole de parents et des groupes à l'intention des fratries



Pour l'équipe :

- ✿ Assurer un étayage clinique auprès de l'équipe pluridisciplinaire
- ✿ Soutien aux professionnels dans l'accompagnement quotidien des jeunes

4.3.1.4 Prestations des pharmaciens

L'établissement travaille par convention avec une pharmacie de la commune voisine qui prépare les traitements en fonction des ordonnances transmises par le personnel infirmier. Les médicaments nécessaires pour traiter la pathologie en lien avec le handicap de l'enfant au domicile sont fournis à la famille.

4.3.1.5 Prestations des auxiliaires médicaux

Les soins de rééducation et de réadaptation sont nécessaires pour permettre aux jeunes polyhandicapés de mieux vivre dans leur corps.

Les rééducations visent à entretenir et développer les capacités motrices des jeunes et à prévenir les douleurs. Elles sont prescrites par le médecin MPR de l'établissement et peuvent être réalisées lors de séances individuelles ou en petit groupe.

Pour favoriser la mobilité le kinésithérapeute assure des séances régulières de mobilisation individuelles et l'installation des jeunes dans leurs appareillages personnels. En cas d'infection respiratoire il intervient pour libérer les voies aériennes de l'enfant.

Pour améliorer la découverte et la représentation de son corps-propre et l'appréhension de son environnement, la psychomotricienne propose à l'enfant des bilans et des séances personnalisées.

Pour réduire les troubles de la déglutition une rééducation conduite par une orthophoniste est souvent indiquée. Celle-ci peut s'effectuer actuellement auprès de professionnels libéraux.

Ponctuellement, l'établissement peut faire appel à d'autres auxiliaires médicaux pour répondre à divers besoins : orthoptiste pour des évaluations visuelles, podologue/pédicure pour des soins....

Les jeunes polyhandicapés ont besoin de matériels adaptés pour favoriser leur autonomie et leur confort. Dans ce but un ergothérapeute conseille les familles et l'équipe et coordonne toutes les installations pour les jeunes dans leurs lieux de vie. Elle propose selon les besoins :

- ✿ Choix des châssis fauteuils roulants, poussettes, tricycles adaptés...
- ✿ Choix ou adaptation de matériel : lits, lève-personnes, couverts...
- ✿ Aménagement pour le transport voiture
- ✿ Aménagement du domicile (salle de bain, accès...)

La conception et la réalisation des différents appareillages et installations personnalisées sont effectuées par un orthoprothésiste, sur prescription du médecin de médecine physique et de réadaptation (MPR), qui intervient dans l'établissement en concertation avec l'ergothérapeute, le kinésithérapeute et l'équipe.

De même la réalisation des chaussures orthopédiques ou semelles plantaires est effectuée par un podoprotésiste sur prescription du médecin MPR.

Les familles sont consultées et sollicitées pour la réalisation de tous les appareillages afin de définir les besoins de l'enfant, ceux des parents et leurs choix (matériaux, coloris...). Leur présence aux séances de suivi de l'appareillage favorise l'adaptation du matériel et permet de concilier au mieux les divers points de vue : famille, équipe éducative, personnel médical.

4.3.2 Prestations en matière d'accompagnement à l'autonomie

4.3.2.1 Favoriser l'autonomie dans la vie quotidienne

Les jeunes accueillis nécessitent un accompagnement permanent dans les actes de la vie quotidienne. Cet accompagnement, assuré par l'équipe pluridisciplinaire, prend en compte la situation de chaque jeune



dans sa globalité, en s'appuyant sur ses besoins, ses capacités et ses potentialités. L'objectif est de soutenir sa participation à tous les temps de la vie quotidienne, en cohérence avec son projet d'accompagnement personnalisé (PAP).

Cela s'appuie notamment sur :

- ✱ **La motricité** : développement des capacités motrices globales et fines, permettant au jeune de se déplacer dans son environnement (au sein de l'établissement et lors des sorties), et de réaliser les actes essentiels de la vie quotidienne.
- ✱ **La sensorialité** : les professionnels sollicitent et stimulent les sens de l'enfant (goût, ouïe, toucher, perception du mouvement, vue...) et verbalisent ses réactions. Ces sollicitations s'inscrivent aussi bien dans des activités spécifiques (Snoezelen, manipulations, arts plastiques, dégustations...) que dans les temps de vie quotidienne (repas, brossage des dents, mise aux toilettes, mise en place de protocoles de désensibilisation, etc.), qui constituent des moments privilégiés d'échanges.
- ✱ **Les repères spatio-temporels** : pour favoriser un sentiment de sécurité et la compréhension du déroulement de la journée, les temps sont structurés et ritualisés : accueil, activités, repas, repos, départ, etc. Ce cadre rassurant aide les jeunes à se repérer dans le temps et l'espace. Les professionnels s'appuient sur des supports éducatifs et sur la **Communication Alternative et Améliorée (CAA)** (voir paragraphe suivant) pour renforcer ces repères. Des emplois du temps individualisés sont élaborés et adaptés au projet de chaque enfant.

Lien avec les familles :

L'équipe travaille en étroite collaboration avec les familles afin d'assurer la cohérence de l'accompagnement. Pour garantir la continuité entre les différents lieux de vie, les informations, observations et conseils sont régulièrement échangés entre les familles et l'équipe.

4.3.2.2 Favoriser l'expression et la communication

Le jeune en situation de polyhandicap a besoin de moyens adaptés pour communiquer avec son entourage. L'accompagnement des professionnels vise à l'aider à s'exprimer, mais également à comprendre l'autre et son environnement.

Chaque jeune possède un mode d'expression propre, le plus souvent non verbal, qu'il convient de décoder : gestes, postures, vocalises, regards, expressions du visage, etc. Une observation fine et bienveillante permet de mieux comprendre ses intentions et ses besoins.

Les professionnels échangent avec les proches du jeune pour affiner la compréhension de ses modes d'expression. L'objectif premier est de favoriser la communication afin de répondre au mieux à ses besoins et de renforcer le lien social.

Dans cette perspective, l'expression des choix personnels est encouragée, en tenant compte des capacités et des intérêts de chacun. Les conditions propices aux échanges entre pairs sont également favorisées au sein de la vie quotidienne — lors des repas, des activités en petits groupes ou des temps de jeu au sol — afin de stimuler la communication et la socialisation.

Par ailleurs, l'expression orale et corporelle est développée à travers des activités spécifiques telles que le yoga de la voix, l'expression ou l'improvisation, la relaxation, la danse, la stimulation sensorielle, le conte ou encore les ateliers de communication.

Toute l'équipe s'investit dans l'utilisation de modes et d'outils de communication adaptés à chaque enfant, dans une démarche de communication individualisée et multimodale.

L'équipe s'appuie sur un levier important pour renforcer les capacités d'expression et de compréhension des enfants et soutenir leur autonomie : la **Communication Alternative et Améliorée (CAA)**.



L'EEAP s'engage dans une démarche active de développement de la **CAA** : une orthophoniste libérale, spécialisée en CAA, intervient ponctuellement pour soutenir la mise en œuvre d'un projet institutionnel de communication adaptée.

La Communication Alternative et Améliorée (CAA) regroupe l'ensemble des méthodes, outils et supports permettant à une personne ayant des difficultés de parole ou de langage de communiquer. Elle combine gestes, signes, pictogrammes, images, symboles ou technologies pour favoriser l'expression, la compréhension et les échanges au quotidien. Les professionnels se forment à la CAA, avec le soutien de l'orthophoniste spécialisée.

Les familles volontaires sont associées à cette démarche : elles peuvent participer à des formations et à des temps de travail collectif. La cohérence et la continuité des interventions visant à favoriser la communication sont assurées par des échanges réguliers entre l'équipe, les familles et les orthophonistes.

4.3.2.3 Trouver l'équilibre entre autonomie et sécurité

L'équipe veille à garantir la sécurité physique et psychique des jeunes tout en soutenant leur autonomie. Les accompagnants évaluent et interviennent face aux situations à risque (de manière immédiate pour protéger le jeune, puis lors de réflexions en équipe pluridisciplinaire) afin de prévenir tout danger. Pour cela, un environnement adapté et évolutif est mis en place, conforme aux réglementations en vigueur :

- ✽ Espaces sécurisés (espaces de jeux, barrières de sécurité, bloque-porte, etc.)
- ✽ Matériel d'appareillage individuel (sous prescription médicale).

Le juste équilibre entre la recherche d'autonomie et la nécessité de protection est régulièrement discuté avec les familles, dans un esprit de co-construction.

4.3.3 Prestations pour la participation sociale

Chaque jeune est accompagné au regard du principe d'auto-détermination "le respect de la dignité intrinsèque, de l'autonomie individuelle, y compris la liberté de faire ses propres choix, et de l'indépendance de la personne" (premier principe général de la Convention de l'ONU relative aux personnes handicapées).

4.3.3.1 Accompagnement à l'expression du projet personnalisé

Les parents participent à l'élaboration et à l'évaluation du projet personnalisé, en présence de leur enfant lorsque cela est possible. Si des conditions particulières sont nécessaires à la compréhension et à l'expression des parents et des jeunes l'établissement propose une adaptation des moyens mobilisés.

4.3.3.2 Accompagnement pour mener sa vie d'élève

Au regard de la problématique particulière du polyhandicap, la scolarisation des jeunes polyhandicapés en milieu ordinaire reste difficile malgré l'obligation légale.

Au sein de l'établissement l'équipe pluri professionnelle veille à permettre aux jeunes un accès à des apprentissages adaptés favorisant leur développement cognitif et personnel. Dans le cadre d'une évaluation collective des besoins transversaux de chaque enfant en matière d'apprentissage, la psychologue et l'équipe réalisent un bilan des compétences cognitives du jeune en lien avec sa famille.

A partir de ces évaluations les professionnels organisent les apprentissages cognitifs en proposant un planning d'activités répondant aux objectifs du projet personnalisé du jeune. L'équipe pluriprofessionnelle favorise l'acquisition de repères, la capacité d'attention, la mémorisation, et le respect des consignes dans des activités d'apprentissage réalisées dans un cadre repéré : atelier contes, jeux, communication....

Ces apprentissages sont également travaillés collectivement au cours de séquences quotidiennes, par exemple : le moment d'accueil du matin, le « bonjour ».



Malgré toutes les mesures mises en place quotidiennement, l'expertise et l'apport pédagogique d'un enseignant spécialisé reste manquant et réduit les moyens d'apprentissage des jeunes. A ce jour et malgré de nombreuses sollicitations auprès de l'éducation nationale, la création d'un projet visant à la scolarisation des jeunes n'a pas abouti.

4.3.3.3 Accompagnement pour réaliser des activités spécialisées

L'équipe de l'EEAP accompagne les jeunes en situation de polyhandicap dans leur développement global incluant la dimension psycho-affective et les capacités d'apprentissages. Les besoins de chaque enfant sont variables en fonction de l'âge, du stade de développement, des périodes.

Ces activités couvrent plusieurs domaines : Le développement polysensoriel et moteur, l'expression et les techniques de communication, le développement des capacités cognitives, la socialisation, ...

Ces activités sont réalisées selon une planification hebdomadaire par les divers professionnels qui interviennent seuls ou en groupe auprès des jeunes. Des professionnels vacataires interviennent en appui sur des propositions spécifiques, par exemples : danse, yoga de la voix, musicothérapie, médiation animale, exploration multisensorielle....

Un projet de chaque activité est élaboré en début d'année. Il prend appui sur les objectifs des projets personnalisés des participants. Il est réajusté en fonction des observations et évaluations régulières et en particulier lors de l'évaluation du projet du jeune.

L'établissement dispose d'un environnement et d'équipements adaptés à la réalisation de ces activités : espaces jeux, salle de stimulation sensorielle, piscine, matériel spécifique. Le personnel bénéficie de formations spécifiques (arts plastiques, balnéo, stimulation sensorielle, contes, expression/théâtre, fauteuil ski...) Les activités aquatiques et de relaxation apportent aux jeunes une liberté de mouvement qui favorise l'autonomie, l'ouverture, la détente. Ce sont des activités privilégiées par l'équipe.

4.3.3.4 Accompagnement de la vie affective et sexuelle

Les jeunes ont comme toute personne des besoins d'ordre affectif et sexuel. L'équipe pluridisciplinaire reconnaît ces besoins, les analyse et propose un accompagnement adapté en fonction de l'âge du jeune :

- ✻ L'intimité du jeune est respectée : temps de toilette individuelle organisé dans un espace aménagé.
- ✻ A travers le ressenti, la connaissance, la découverte du corps : activités sensorielles et corporelles, temps personnels de découverte du corps selon le besoin.
- ✻ Un travail autour de la reconnaissance des émotions et des sentiments est proposé par l'équipe éducative et la psychologue.
- ✻ Les habiletés sociales sont travaillées au quotidien par l'ensemble des professionnels.
- ✻ L'accompagnement de ces besoins est construit avec les parents.

4.3.3.5 Accompagnement du lien avec les proches

Au regard de leurs difficultés de communication et de mobilité, les jeunes en situation de polyhandicap sont accompagnés par l'ensemble de l'équipe pour créer, favoriser et soutenir la relation à l'autre.

Au sein de l'établissement le lien et les échanges entre jeunes sont favorisés par :

- ✻ L'organisation de groupes de vie qui tend à répondre à des besoins et des capacités similaires.
- ✻ La réalisation d'activités régulières en groupes fixes répondant aux objectifs des projets personnalisés d'accompagnement des jeunes.

4.3.3.6 Accompagnement pour la participation sociale et de loisirs

L'équipe, de par ses compétences spécifiques, favorise l'inclusion et la socialisation des jeunes en travaillant en partenariat avec des structures de droit commun (écoles, crèches, structures de loisirs...). Les plannings d'accueil des jeunes à l'EEAP sont ainsi adaptés et personnalisés.

Afin de favoriser son développement global, son autonomie et sa socialisation, des activités sociales et de loisirs qui correspondent à ses besoins sont proposés par l'équipe de l'EEAP. Ces accompagnements peuvent prendre diverses formes :

- ✱ Activités extérieures régulières : équitation, parcs à jeux des villages alentours.
- ✱ Sorties ponctuelles : cinéma, parc de loisirs, pique-nique, ferme, salle multisensorielle, baignade au lac....
- ✱ Sorties fauteuil ski avec du personnel formé au pilotage.
- ✱ Mini-séjours ponctuels.

Une information et l'accompagnement dans le montage du dossier, peuvent être apportés par l'assistante sociale aux familles sur des séjours de vacances adaptés.

Dans le cadre d'un partenariat ou en lien avec la CAF (dispositif « accueil pour tous »), un accompagnement à l'inclusion peut être proposé par l'équipe éducative en centre de loisirs ou vers des structures spécialisées (PME, FAM, MAS, ...). Des activités régulières ou ponctuelles sont organisées en partenariat.

La participation du jeune à ces activités est reliée à ses capacités, aux objectifs de son projet et à l'organisation globale de l'accompagnement. Des conditions particulières sont mises en place pour la cohérence et la sécurité de leur déroulement : accompagnement renforcé, préparation matérielle... Une évaluation de ces accompagnements est réalisée chaque année (équipe, familles, partenaires). L'établissement favorise l'organisation de ces activités qui permettent une ouverture vers l'extérieur et une inclusion dans la société.

4.3.3.7 Accompagnement pour l'ouverture des droits

Pour accompagner et soutenir les familles et usagers dans l'ouverture des droits et prestations dont ils peuvent bénéficier, l'assistante sociale peut intervenir sur sollicitation du représentant légal ou de l'équipe. Elle effectue un diagnostic social et établit un plan d'action en accord avec la famille en fonction des besoins repérés : information, orientation, accompagnement en lien si besoin avec les services sociaux du secteur. Selon la situation l'assistante sociale peut être amenée à intervenir au domicile ou au sein de l'établissement.

4.3.3.8 Accompagnement pour les mesures de protection des adultes

Le jeune polyhandicapé, lorsqu'il atteint l'âge adulte ne pouvant effectuer ses démarches administratives par lui-même a besoin d'une mesure de protection juridique.

Cette démarche qui formalise le passage à l'âge adulte peut être difficile pour la famille.

L'assistante sociale, en lien avec l'équipe éducative, prépare cette démarche en amont avec la famille :

- ✱ Information sur la nature et les modalités de mises en œuvre des mesures (tutelle, curatelle...)
- ✱ Accompagnement dans la constitution du dossier.

4.3.4 Prestation de coordination renforcée pour la cohérence du parcours

La situation particulière et complexe de certains jeunes nécessite parfois des réponses multiples qui ne sont pas existantes dans une seule structure. L'urgence caractérise généralement ces situations. Il est donc nécessaire de juxtaposer et coordonner sur sollicitation de la MDPH l'intervention rapide, de l'ARS et plusieurs établissements ou services sur le territoire, chacun mettant ses ressources au bénéfice d'un plan d'accompagnement global « sur mesure ».

Dans ce cadre et dans la mesure des moyens alloués, l'EEAP peut proposer :

- ✱ De participer à l'analyse et aux évaluations de la situation pour élaborer des objectifs avec les parents et les partenaires.
- ✱ De réaliser une partie de l'accompagnement du jeune.

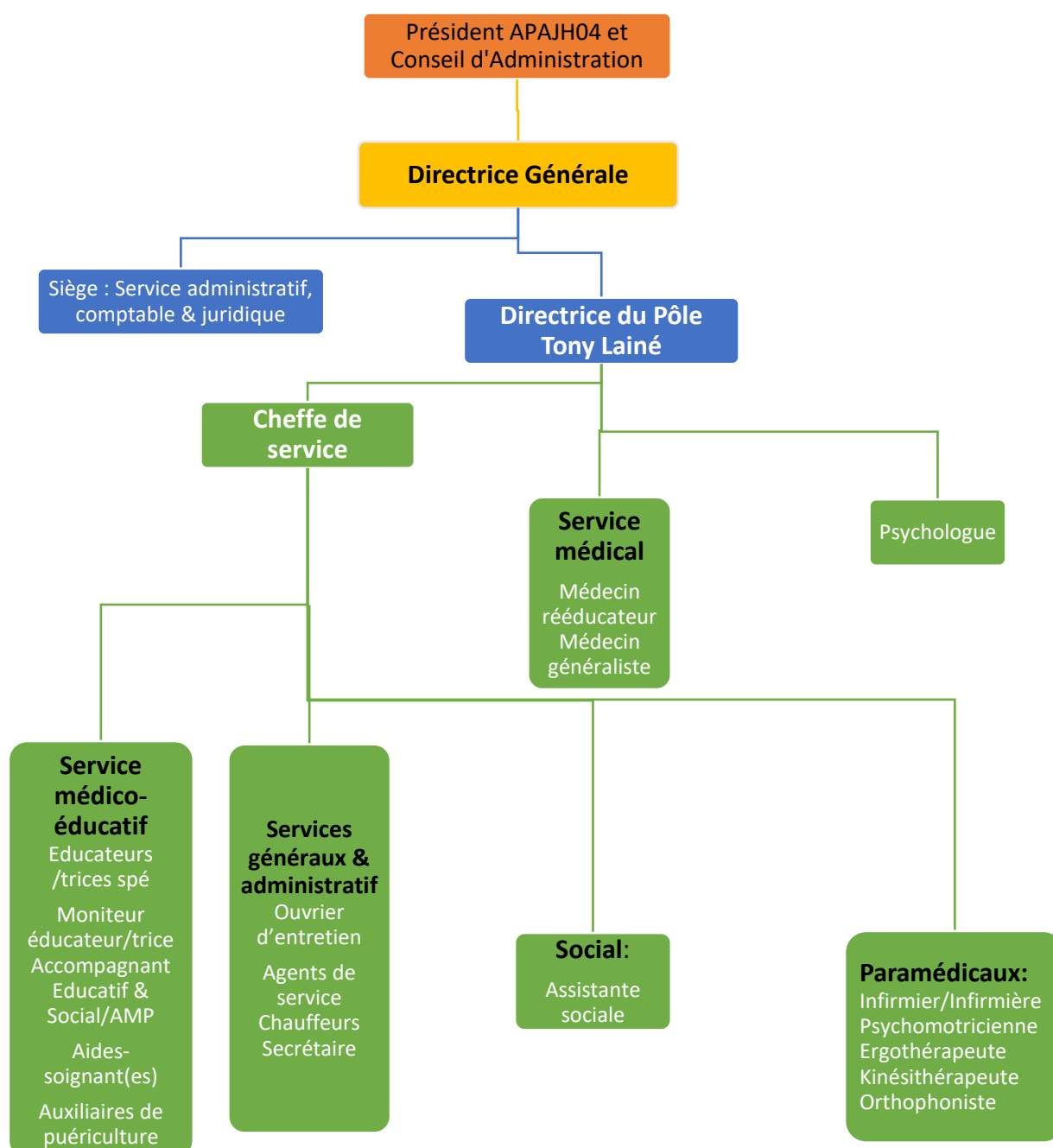
5. DES RESSOURCES AU SERVICE DU PROJET

5.1 Ressources humaines

5.1.1 Une équipe pluriprofessionnelle

L'EEAP dispose d'une équipe de professionnels qualifiés pour organiser la réponse aux besoins des jeunes polyhandicapés. Le personnel possède le diplôme correspondant à la fonction pour laquelle il est engagé. Les personnels des services généraux bénéficient de formations internes liées à leur activité. Des praticiens libéraux apportent des compétences complémentaires.

Organigramme de l'EEAP Tony Lainé



5.1.2 Des espaces de réflexion

L'accompagnement des jeunes polyhandicapés nécessite le regard croisé entre différents professionnels, les parents et des partenaires. Diverses réunions sont organisées régulièrement pour élaborer, organiser et évaluer les projets. D'autres répondent à des besoins plus ponctuels pour coordonner des projets avec des partenaires extérieurs.

Réunions	Fréquence	Objet	Participants
Transmission	Quotidienne	Transmission d'informations, coordination	Personnel médico-éducatif présent à 14h30, direction
Equipe	Hebdomadaire	Organisation, travail sur thème, analyse clinique	Personnel médico-éducatif, direction
Projet personnalisé	Annuelle	Recueil des attentes de la famille, bilan annuel, élaboration des axes du projet, avenant au contrat de séjour	Famille, personnel concerné, directrice ou cheffe de service
Point projet	Annuelle	Point sur le projet d'un jeune, ajustements	Personnel concerné, cheffe de service ou directrice
Groupes de vie	Hebdomadaire	Régulation des projets personnalisés, bilan, organisation...	Equipe éducative, cheffe de service, psychologue, IDE si nécessaire
Par service : - Transport - Entretien - Infirmier (jour/nuit) - Educatif	Trimestrielle	Régulation, organisation, projets	Personnel concerné, cheffe de service ou directrice
Rééducateurs	Mensuelle	Régulation des suivis	Rééducateurs, MPR
Démarche qualité	Trimestrielle	Suivi du plan d'amélioration de la qualité	Comité de pilotage
Information familles	Biannuelle	Informations rentrée, projets spécifiques	Personnel médico-éducatif, famille
Institutionnelle	Annuelle	Bilan de l'activité/ projections	Tout le personnel

5.1.3 Le pôle Tony Lainé : des compétences partagées

L'EEAP et le SESSAD constituent le Pôle Tony Lainé de l'APAJH 04 avec une direction commune et le même médecin MPR. Ils conservent des structures administratives distinctes mais collaborent pour partager et potentialiser leurs ressources et compétences au service des jeunes accompagnés et de leurs familles. Le pôle trouve un sens particulier dans un suivi partagé des enfants polyhandicapés qui peuvent bénéficier de prestations allant de l'accompagnement de proximité à l'accueil en journées ou nuits en fonction de leurs besoins.

Le pôle propose aux jeunes et à leurs familles :

- Des activités communes : sorties (ski ou sport adapté...), fêtes.
- Le partage de ressources matérielles : locaux spécialisés (piscine, salle sensorielle, salle d'appareillage...), essais de matériel spécifique (toilettes adaptées, matériel de déplacement...).
- Le partage de ressources humaines spécifiques : ergothérapie, psychomotricité.
- Des accompagnements complémentaires pour des activités spécifiques.
- Des groupes de parole pour les parents ou pour les fratries des enfants accompagnés par l'APAJH 04.

5.2 Moyens matériels et logistiques

5.2.1 L'établissement

L'architecture du bâtiment a été réalisée au regard des besoins spécifiques de la population accueillie. Totalement de plain-pied, il est structuré autour d'un grand espace central conçu comme une « place du village ». Cet espace donne un accès immédiat aux unités de vie, salles d'activités et de rééducation, cuisine et bureaux administratifs. La circulation est ainsi facilitée dans l'établissement. Cela favorise les déplacements autonomes des jeunes qui ont une capacité de mobilité et le repérage des différents espaces. C'est surtout un lieu de rencontre et de vie.

L'accès se fait directement par une porte coulissante favorisant l'autonomie. L'espace extérieur est aménagé pour permettre aux fauteuils roulants de faire le tour du bâtiment. Un espace ludique propose des balançoires, un kiosque et des jeux. Le portail de sortie est sécurisé.

5.2.2 Les aménagements

Trois unités de vie comportent chacune une salle de repas et d'activité équipées de climatiseurs réversibles, deux chambres et une salle de bain adaptée.

Un « espace cuisine » est équipé pour permettre la transformation des repas préparés à l'extérieur.

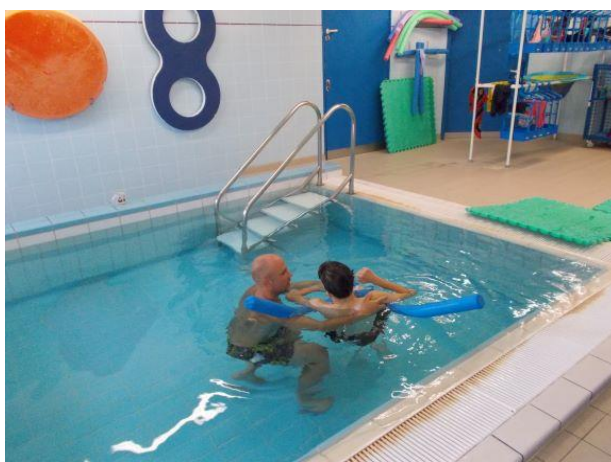
Des salles spécifiques permettent d'assurer les soins et rééducations nécessaires aux jeunes : Psychomotricité, Infirmerie, salle d'ergothérapie/ kinésithérapie, salle d'appareillage.

D'autres espaces permettent la réalisation d'activités éducatives.

Une salle de stimulation sensorielle « Snoezelen » et un espace balnéothérapie permettent aux jeunes des expériences sensorielles et motrices. Ces équipements sont également mis à disposition d'autres structures en fonction des besoins.

Des salariés ou usagers de l'association assurent l'entretien quotidien des locaux et des abords extérieurs. Des protocoles de nettoyage et d'utilisation des produits sont établis, appliqués et contrôlés. Le personnel bénéficie de formations régulières.

Un laboratoire externe assure par convention la surveillance de la qualité sanitaire de l'eau.



L'espace d'apaisement : il existe au sein de l'Etablissement une chambre dédiée. Il s'agit d'un espace de retrait neutre, dans lequel les enfants ont la possibilité de se rendre pour se reposer et/ou s'apaiser. L'isolement peut être à l'origine d'une demande du jeune, il s'agit alors d'un isolement choisi. Il peut être à l'initiative d'un ou plusieurs professionnel (s). Pour les jeunes porteurs de troubles du comportement récurrents pouvant mettre en danger leur santé et celle d'autrui, un protocole spécifique, nominatif coconstruit et validé par la famille est appliqué.

5.2.3 Les matériels spécifiques

Un ensemble de matériel et d'aménagements spécifiques est mis à disposition des intervenants dans le but d'une part d'améliorer le confort des jeunes lors des transferts et d'autre part de limiter les risques liés aux manipulations pour les professionnels (rail de transferts, lève personne, lit médicalisés...). Ce matériel est en adaptation permanente au regard de l'évolution de la population accueillie. Il est contrôlé lors d'une visite annuelle préventive et le personnel bénéficie de formations pour son utilisation.

Les salles de bains sont équipées de tables de change et de lits douche. Une baignoire adaptée peut permettre des bains détente. Des sièges toilettes sont adaptés aux situations individuelles.

Pour les activités de loisirs, l'établissement possède : vélo adapté électrique, fauteuil ski, hippocampe, tricycle... Ces matériels sont utilisés par le personnel lors d'activités. Ils peuvent être mis à disposition des familles avec une convention de prêt.

Une aire de jeux adaptée est à la disposition des jeunes en extérieur.

5.2.4 Les transports & véhicules

L'établissement assure les transports des jeunes entre le domicile et l'établissement avec six véhicules adaptés (transport pour personnes à mobilité réduites ou installation assises adaptées en fonction des conditions de sécurité, rampe d'accès, climatisation, vitres teintées).

L'entretien des véhicules est assuré par un contrat de maintenance avec un garagiste de proximité. Un contrat d'assurance est signé avec la MAÏF.

Les véhicules sont utilisés par l'ensemble du personnel. Chaque utilisateur bénéficie d'une formation interne lui permettant de connaître les règles d'installation des jeunes garantissant leur sécurité. A l'admission de chaque enfant le personnel est informé des conditions de transport et précautions ou habitudes particulières. Dans chaque véhicule se trouvent : les coordonnées des familles et de l'établissement, les protocoles à appliquer en cas d'urgence, de panne ou d'accident, une trousse d'urgence.

L'organisation quotidienne des circuits de transports est assurée par la secrétaire en lien avec la direction. Dans la mesure du possible l'établissement prend en compte les besoins spécifiques des familles.

5.2.5 La restauration

L'établissement assure l'alimentation des jeunes présents en fonction de leurs besoins et dans les conditions préconisées par les médecins. Les repas sont fournis par l'Entreprise Adaptée Lou Jas, gérée par l'APAJH 04. Le personnel infirmier supervise et veille à l'application des régimes particuliers. Des repas sans porc ou végétariens peuvent être fournis à la demande de la famille.

Les repas sont adaptés sur place par le personnel dans le respect de la démarche HACCP : traçabilité des aliments, température, conservation... Des contrôles sanitaires réguliers sont effectués par un organisme indépendant.

Les familles peuvent fournir le repas de leur enfant sous réserve du respect du règlement de fonctionnement.

5.2.6 Les fournitures

Lorsque l'enfant est présent, l'établissement met à sa disposition :

- Les protections nécessaires (couches).
- Le linge de lit.
- Les traitements liés à sa pathologie sont prescrits par les médecins de l'EEAP.

Les affaires de toilette, le linge personnel, les vêtements ne sont pas fournis, ni entretenus par l'EEAP (sauf disposition particulière convenue dans le contrat de séjour et/ou avenants).

6. LA DEMARCHE QUALITE AU CŒUR DE NOS PRATIQUES

6.1 Une démarche qualité coordonnée

La démarche qualité dans le secteur médico-social est essentielle pour satisfaire les besoins des personnes accompagnées. L'objectif principal est d'améliorer la satisfaction des personnes accompagnées grâce à une progression continue. Dans ce contexte, la démarche qualité est considérée comme un axe stratégique transversal et une culture commune.

La démarche qualité est composée de deux éléments clés :

- L'évaluation interne : C'est une évaluation réalisée par l'établissement ou le service lui-même. Elle repose sur une analyse de ses activités, prestations et procédures.
- L'évaluation externe : C'est une évaluation réalisée par un organisme extérieur habilité. Elle permet de vérifier la qualité des prestations et activités de l'établissement ou du service.

Dans le passé, l'évaluation interne était obligatoire tous les cinq ans, tandis que l'évaluation externe était obligatoire pour obtenir l'autorisation de fonctionnement. Aujourd'hui, l'évaluation interne est remplacée par une autoévaluation volontaire et encouragée par la Haute Autorité de Santé.

Les enjeux de la démarche évaluative sont majeurs pour les établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS). Ils doivent s'efforcer de créer une dynamique qualité qui soit intégrée à leurs projets et dispositifs existants. Pour cela, ils doivent maîtriser les éléments suivants :

- ✱ Les projets et dispositifs existants
- ✱ Les indicateurs et recommandations de bonnes pratiques
- ✱ Les procédures et procédures qualité
- ✱ Les résultats de l'évaluation externe

La maîtrise de ces éléments est indispensable pour répondre aux exigences légales et impulser une véritable culture de la qualité. La démarche évaluative des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) mise en place par la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 fait l'objet de plusieurs articles dédiés dans le code de l'Action Sociale et des Familles sur les modalités et les conditions de la démarche.

6.1.1 Répondre aux enjeux du nouveau cadre évaluatif dans une dynamique collective

Dans le cadre du CPOM 2023-2028 signé avec l'ARS PACA, l'APAJH 04 souhaite inscrire l'ensemble de ses établissements et services dans une dynamique d'harmonisation et de consolidation de sa démarche qualité. Celle-ci est présente et vivante au sein des établissements et nécessite une plus grande cohérence des outils de la qualité et des procédures mises en œuvre. Cette mise en cohérence a pour objectif d'assurer une réponse optimale notamment aux 18 critères impératifs du nouveau cadre évaluatif entré en vigueur (Décret n° 2021-1476 du 12 novembre 2021 et décret modificatif du 26 avril 2022 – article D312-204 CASF).

La dynamique évaluative contribue également à la mise en œuvre effective du droit de la personne accompagnée, à une prise en charge et à un accompagnement de qualité, adaptés à ses besoins. L'évaluation doit par ailleurs permettre d'apprécier la capacité de l'établissement ou du service concerné à réaliser les missions qui lui sont confiées ainsi que la qualité de ses activités au regard de son autorisation.



Les articulations entre évaluation interne (ou autoévaluation) et évaluation externe se renouvellent dans ce cadre, redéfinissant les temporalités, les acteurs et les méthodes mobilisées.

Ainsi, le nouveau dispositif d'évaluation de la Haute Autorité de Santé (HAS) s'appuie désormais sur un référentiel national unique, commun à tous les ESSMS et auquel s'ajoutent les spécificités de leurs missions.

Cette profonde mutation de la démarche évaluative implique une connaissance actualisée et aiguisée des nouveaux enjeux de l'évaluation. Les outils mobilisés pour suivre cette démarche qualité comprennent notamment :

- Une veille documentaire et réglementaire continue ;
- La participation des personnes accompagnées par les ESSMS selon des modalités adaptées à leur souhait et leur capacité (enquêtes de satisfaction, échanges recueillis au sein des CVS, analyse des plaintes et réclamations etc.) ;
- Des audits internes
- L'analyse de situations à risques (DUERP, cartographie des risques de maltraitance etc.);
- L'analyse et le traitement des événements indésirables ;

La qualité étant également liée à la responsabilité sociale et environnementale, l'APAJH 04 inscrit sa démarche qualité dans une approche écoresponsable avec le déploiement d'un plan d'action RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) prenant en compte notamment la réduction des impacts environnementaux, la qualité de vie au travail, etc.).

Enfin, la gestion des risques est un volet structurant de cette démarche : un dispositif de prévention, d'évaluation et de traitement des risques est en place, articulé autour d'une démarche d'amélioration continue.

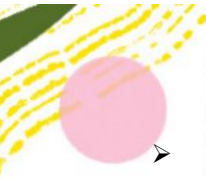
La qualité s'incarne aussi dans les pratiques quotidiennes, à travers des postures professionnelles bienveillantes, éthiques et respectueuses des droits des personnes. Des temps de partage et d'analyse collective, comme les retours d'expériences, les réunions de service ou les analyses de pratiques, sont régulièrement organisés pour soutenir cette dynamique de qualité.

AGEVAL, logiciel de la qualité choisi par l'APAJH04, est un outil de pilotage partagé à tous les professionnels de l'association et accessible (GED, Déclaration des événements indésirables et des plaintes et réclamations) facilitent l'appropriation et le suivi des engagements qualité dans chaque établissement.

6.1.2 Principes généraux animant la démarche qualité à l'APAJH 04

Ainsi et dans cette optique préparatoire, la démarche d'amélioration continue de l'APAJH 04 répond à cinq grands principes généraux :

- La progression : s'appuyer sur les évaluations internes et externes déjà réalisées dans les établissements.
- Le croisement des regards : intégrer le fait que l'évaluation a vocation à interroger non seulement les professionnels, mais aussi les personnes accompagnées, les aidants familiaux, et, le cas échéant, les partenaires et les administrateurs concernés, comme le précise la recommandation de l'ANESM sur l'évaluation interne.
- La globalité : prendre en compte toutes les recommandations de bonnes pratiques publiées, dans leur diversité.
- Une démarche intégrée pluriannuelle : avoir une démarche économe en moyens, facile d'utilisation par les équipes de direction, tout en permettant l'intégration des différents plans d'actions (CPOM, projet associatif, projet d'établissement, gestion des risques, etc.).

- 
- La transversalité et l'intégrité : en intégrant des références communes des établissements à travers une Commission Qualité

L'instauration d'une Commission Qualité dédiée au volet évaluatif des ESSMS participe à cette dynamique collective et permet d'apporter une synergie dans les différentes actions menées pour et au profit de la qualité des ESSMS. Un règlement de fonctionnement définit les règles permanentes d'organisation et de fonctionnement de la Commission Qualité.

La Commission Qualité est chargée de piloter la démarche qualité dans sa globalité. Ses missions incluent l'élaboration et la validation des outils et méthodes d'évaluation, le suivi des échéances, la veille juridique, la gestion des appels d'offres pour l'évaluation externe, la gestion des procédures contradictoires, l'examen des difficultés, la proposition et la diffusion des rapports d'évaluation, ainsi que la validation du suivi des plans d'amélioration continue. Cette commission rassemble notamment les membres du bureau, la direction générale et le chargé qualité au niveau associatif, les directeurs de pôles et les référents qualité de chaque ESSMS.

Par ailleurs, des comités de suivi de la qualité sont définis dans chaque ESSMS. Ils élaborent les outils d'évaluation spécifiques, pilotent les évaluations et les plans d'amélioration continue, assurent leur suivi annuel, et rendent compte de leurs travaux à la commission qualité. Ces comités sont animés par les directeurs de pôles et composés de cadres, référents qualité, salariés volontaires aux fonctions pluridisciplinaires. Le chargé qualité rattaché à la direction générale peut, sur demande des directions d'ESSMS, participer aux réunions des comités opérationnels pour apporter son appui.

Les **référents qualité**, volontaires et nommés par la direction de pôle pour deux ans renouvelables, jouent un rôle clé dans l'animation, le suivi et la mise à jour des plans qualité, la veille réglementaire et la diffusion des informations relatives à la démarche.

Cette organisation garantit une dynamique collective et coordonnée pour faire vivre la démarche qualité dans tous les établissements et services de l'APAJH 04.

6.2 Vers une réflexion éthique dynamique au service des personnes accompagnées

6.2.1 Une exigence transversale et partagée

Dans un contexte d'accompagnement de personnes en situation de handicap, l'éthique est plus qu'une obligation morale : elle constitue un repère structurant de l'action médico-sociale. L'APAJH 04 place ainsi la réflexion éthique au cœur de son projet associatif, comme une condition essentielle du respect de la dignité, de la citoyenneté et de l'autonomie des personnes.

La démarche éthique portée par l'EEAP Tony Lainé est pleinement alignée avec les valeurs fondatrices de l'APAJH 04 :

- ✱ Citoyenneté et laïcité : respect de chacun dans ses croyances, opinions, et son engagement dans la société.
- ✱ Solidarité : construire une société inclusive et accessible à tous.
- ✱ Autodétermination : reconnaître le droit à chacun de décider pour lui-même, même en situation de vulnérabilité.
- ✱ Responsabilité : encourager la transparence, le respect des cadres et des engagements collectifs.
- ✱ Engagement écologique et social : inscrire les pratiques dans une logique de durabilité, d'égalité et de cohésion sociale.

Ces valeurs guident nos arbitrages et nos pratiques, notamment dans les situations complexes.



L'EEAP Tony Lainé réaffirme cette priorité en inscrivant l'éthique comme un levier de qualité dans son projet. Dans un souci de cohérence, l'éthique est une valeur qui se doit d'être partagée entre tous les acteurs de l'accompagnement – professionnels, bénévoles, partenaires, personnes accompagnées, familles et entourage. La démarche éthique doit être proposée comme une pratique collective, évolutive et accessible à tous.

6.2.2 Une politique éthique ancrée dans les droits fondamentaux

Notre engagement éthique s'inscrit dans le prolongement direct de la Charte des droits et libertés de la personne accompagnée, qui garantit :

- ✱ La non-discrimination ;
- ✱ Le libre choix et le consentement éclairé ;
- ✱ Le respect de la vie privée et de l'intimité ;
- ✱ La confidentialité des données personnelles ;
- ✱ La protection, la sécurité et l'autonomie ;
- ✱ La participation active au projet d'accompagnement.

Chaque professionnel s'engage à faire vivre ces droits à travers une posture respectueuse et adaptée à la singularité de chaque situation.

6.2.3 Une boussole au service du sens et de la qualité

L'éthique s'inscrit dans la démarche qualité prévue par la loi du 2 janvier 2002, renforcée par le référentiel de la qualité HAS 2022, qui impose aux ESSMS :

- ✱ D'associer les professionnels à la réflexion éthique (critères 2.1.1 à 2.1.4),
- ✱ D'impliquer les personnes accompagnées dans les dilemmes les concernant (2.1.2),
- ✱ De formaliser une stratégie éthique institutionnelle (3.1.1),
- ✱ D'articuler bientraitance, consentement et respect des choix (1.1.1).

L'EEAP Tony Lainé veille à mesurer l'impact de la démarche éthique, à en ajuster les outils, à en faciliter la diffusion et à en renforcer l'utilité concrète pour les professionnels et les personnes accompagnées.

Enfin, la réflexion éthique contribue à recentrer les pratiques sur le sens de l'accompagnement, à renforcer la cohésion des équipes, à éviter les automatismes ou les dérives, et à préserver la motivation et la vigilance dans les métiers du lien.

Elle agit comme une boussole partagée, qui aligne les valeurs, les pratiques, et les décisions au service de ce qui compte vraiment : le bien-être, l'autonomie, la sécurité, et le respect des personnes accompagnées.

6.2.4 Une organisation choisie pour faire vivre la réflexion éthique

L'éthique ne fournit pas de réponses toutes faites. Elle permet de poser les bonnes questions et offre un cadre collectif de réflexions, un espace de parole et d'écoute bienveillante :

- ✱ Chaque point de vue est légitime,
- ✱ Chacun peut changer d'avis,
- ✱ La décision est construite ensemble, dans le respect des personnes concernées.

Pour que l'éthique se concrétise en une organisation mobilisable, à tous les niveaux, l'EEAP Tony Lainé a mis en place :

- * Ressources externes : ateliers d'éthique animés par l'URIOPS,
- * Des temps dédiés : lors de réunions d'équipe, d'analyses de pratiques ou de synthèses pluridisciplinaires.
- * Des formations : sensibilisation régulière des professionnels à la démarche éthique, à l'argumentation, à la gestion des dilemmes.
- * L'implication des personnes accompagnées et de leurs proches : chaque fois que possible, ils sont associés aux questionnements qui les concernent, dans une posture de co-construction, via les PAP, CVS ou groupes d'expression.

6.3 Notre engagement concret en faveur de la bientraitance

Au sein de l'APAJO 04, la bientraitance constitue un socle éthique, juridique et professionnel de notre action auprès des personnes en situation de handicap. Elle s'inscrit dans notre responsabilité collective, conformément au Code de l'Action Sociale et des Familles, au Code pénal et aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la HAS (Haute Autorité de Santé).

L'EEAP Tony Lainé accueille des publics reconnus comme particulièrement vulnérables. Cela confère à chaque professionnel une responsabilité forte : garantir la sécurité physique et psychique des personnes accompagnées, préserver leur santé, et assurer le respect inconditionnel de leur dignité et de leurs droits. Au-delà de cette exigence légale, nous faisons le choix affirmé d'inscrire la bientraitance comme un axe stratégique majeur de notre projet d'établissement.

Notre approche repose sur plusieurs piliers indissociables :

6.3.1 Une culture de bientraitance co-construite et partagée

Chaque établissement et service de l'APAJO 04 a élaboré, dans une démarche participative, une charte de bientraitance. La charte de bientraitance de l'EEAP Tony Lainé coconstruit en équipe pluridisciplinaire, est à la fois une référence commune et un outil d'appropriation pour les professionnels. Cette charte rappelle les principes fondamentaux de :

- * Adopter en toute circonstance une attitude professionnelle d'écoute et de discernement à chaque étape du parcours de l'usager.
- * Donner à l'usager et à ses proches une information accessible et personnalisée.
- * Garantir à l'usager et à sa famille d'être coauteur de son projet.
- * Mettre tout en œuvre pour respecter l'intégrité physique et psychique, la dignité et l'intimité de l'usager.
- * S'imposer le respect de la confidentialité des informations relatives à l'usager.
- * Repérer et soulager les douleurs physiques et/ou psychiques.
- * Accompagner la personne et ses proches dans la fin de vie.
- * Garantir un accompagnement adapté conforme aux bonnes pratiques et recommandations.
- * Signaler et analyser les événements indésirables

Cette charte traduit notre volonté de favoriser une culture professionnelle bientraitante, au quotidien et dans toutes les dimensions de l'accompagnement. Elle est annexée au livret d'accueil, affichée dans les locaux et accessible sur le site internet de l'APAJO04, témoignant de notre transparence et de notre engagement.

6.3.2 Une organisation structurée pour prévenir et signaler les situations à risques de maltraitance

Depuis novembre 2024, l'APAJO 04 a mis en place une procédure associative de « signalement des actes de maltraitance ». Claire, accessible dans le classeur des procédures de chaque établissement et service et via le



logiciel qualité AGEVAL, cette procédure est intégrée dans le parcours d'accueil des nouveaux salariés. Elle garantit un traitement réactif, rigoureux et confidentiel de toute situation préoccupante.

Cette organisation marque notre volonté d'agir sans délai en cas de situations à risques de maltraitance. La mobilisation rapide des équipes autour de la situation, l'analyse collective et l'orientation vers les autorités compétentes font partie de notre démarche de gestion des risques et de protection des personnes accompagnées.

6.3.3 Des référentes bientraitance pour soutenir les équipes au quotidien

Deux référentes bientraitance associatives, formées et identifiées, assurent un rôle transversal au sein des établissements et services. Elles ont pour mission de :

- ✱ Favoriser l'appropriation des principes de bientraitance dans les pratiques professionnelles,
- ✱ Accompagner les équipes dans l'analyse des situations complexes,
- ✱ Promouvoir une posture réflexive et éthique dans l'accompagnement,
- ✱ Participer aux actions de sensibilisation et de formation continue.

Elles constituent un soutien de proximité pour prévenir les risques de maltraitance au sein des ESSMS.

6.3.4 Une promotion active des droits et libertés des personnes

L'EEAP Tony Lainé adopte une approche globale et individualisée du parcours d'accompagnement. Cette démarche vise à garantir le respect des droits, des choix et des libertés de chaque personne, en incluant également l'accueil et l'implication de son entourage.

La bientraitance peut être associée à une culture du respect de la personne et de son histoire, de sa dignité, et de sa singularité ; une manière d'être des professionnels valorisant l'expression des personnes accompagnées ; une démarche d'adaptation à une situation donnée ; et des allers-retours entre penser et agir.

Chaque personne accompagnée est reconnue comme acteur de son projet de vie. À ce titre, il bénéficie d'une information accessible, personnalisée et loyale, et voit sa liberté de choix et de décision respectée à chaque étape de son accompagnement, afin de garantir une réponse adaptée à ses besoins et aspirations.

6.3.5 La bientraitance au cœur d'une dynamique d'amélioration continue

La bientraitance est l'affaire de tous. Elle se construit dans le temps, par l'évolution des pratiques, la réflexion collective et le retour d'expérience. C'est pourquoi L'EEAP Tony Lainé s'engage à :

- ✱ Évaluer régulièrement les actions mises en œuvre en faveur de la promotion de la bientraitance,
- ✱ Actualiser les procédures et les supports pédagogiques,
- ✱ Associer les personnes accompagnées, les familles et les professionnels aux réflexions sur les sujets liés à la bientraitance avec la mise en place d'outils spécifiques et l'intégration de cette thématique notamment dans les Projets d'Accompagnement Personnalisé, les enquêtes de satisfaction, les instances favorisant la participation des personnes accompagnées telles que les CVS ou les groupes d'expressions etc.

Ainsi, inscrite dans notre projet, la bientraitance est un réel levier de transformation, de confiance et de cohésion au sein de L'EEAP Tony Lainé

6.3.6 Respect de l'intimité

Le respect de la personne, de sa dignité, de son intimité est au cœur de l'éthique professionnelle de l'équipe. Ce positionnement bannit le recours à des méthodes irrespectueuses de la personne, non adaptées à ses capacités, contraires à ses besoins et ses aspirations.

Les jeunes polyhandicapés, dépendants des adultes ont un besoin d'intimité qui est pris en compte. Malgré le souci quotidien des professionnels à adapter les espaces de vie (Ex : utilisation de paravents, temps de nursing décalés...), les locaux nécessitent aujourd'hui une réflexion collective visant à améliorer le respect de l'intimité au quotidien.

6.4 Garantir les droits des personnes accompagnées

Garantir les droits des personnes accompagnées constitue un engagement fondamental de l'EEAP Tony Lainé et un socle structurant du projet d'établissement. Cela signifie non seulement respecter les textes législatifs et réglementaires – notamment la loi du 2 janvier 2002, la Charte des droits et libertés de la personne accompagnée, le Règlement Général à la Protection des Données et le référentiel qualité HAS – mais aussi mettre en œuvre de manière concrète et adaptée les conditions qui permettent à chaque personne d'être reconnue, entendue, informée, protégée et actrice de son parcours.

Dans le cadre de cet engagement, l'APAJH 04 développe une approche fondée sur :

- ✱ La reconnaissance de la personne accompagnée comme sujet de droits et de choix ;
- ✱ L'adaptation des pratiques professionnelles pour rendre ces droits effectifs au quotidien ;
- ✱ La création de conditions concrètes d'accès, d'expression et de participation ;
- ✱ L'implication des personnes concernées dans la vie de l'établissement et l'évolution de ses pratiques.

Conformément aux dispositions du Code de l'action sociale et des familles (CASF), et en cohérence avec les valeurs portées par l'APAJH 04, L'EEAP Tony Lainé garantit à chaque personne accompagnée la reconnaissance et le respect des **sept droits fondamentaux**, définis par la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale :

1. Le droit à la dignité, à l'intégrité, à la vie privée, à l'intimité et à la sécurité ;

Chaque personne doit être protégée contre toute forme de maltraitance ou d'atteinte à sa personne.

2. Le droit au libre choix entre des prestations adaptées ;

La personne peut faire des choix en lien avec son projet de vie, en fonction des offres disponibles et de ses besoins.

3. Le droit à un accompagnement individualisé et de qualité ;

L'accompagnement tient compte des attentes, des capacités et du rythme de la personne, dans le respect de son projet personnalisé.

4. Le droit à la confidentialité des informations la concernant ;

Toute information personnelle est protégée par le secret professionnel et traitée avec discrétion.

5. Le droit à l'accès à l'information ;

La personne reçoit une information claire, accessible et loyale sur ses droits, son accompagnement et le fonctionnement de l'établissement.

6. Le droit à la participation ;

La personne peut prendre part aux décisions qui la concernent, individuellement et collectivement, avec ou sans l'aide d'un représentant.

7. Le droit à l'exercice des droits civiques et à la citoyenneté ;

La personne conserve l'ensemble de ses droits civiques et sociaux et doit pouvoir participer à la vie en société comme tout citoyen.



L'affirmation de ces droits ne se limite pas à leur énoncé : elle implique un travail collectif, permanent et ajusté, au plus près des réalités et des besoins de chaque personne.

Pour concrétiser cette ambition, trois axes prioritaires font l'objet d'un engagement spécifique dans le présent projet :

- ✱ Assurer la protection des données personnelles : garantir la confidentialité, la sécurité et le respect du droit à la vie privée dans le traitement des informations.
- ✱ Faciliter l'accès aux informations utiles et compréhensibles : permettre à chacun de connaître ses droits, de comprendre son accompagnement, et de faire des choix éclairés.
- ✱ Favoriser et soutenir la participation des personnes accompagnées : reconnaître leur place, valoriser leur parole et les impliquer dans les décisions qui les concernent.

Ces trois piliers traduisent notre volonté de construire un accompagnement respectueux, équitable, émancipateur – à l'image des valeurs portées par l'APAJH 04 : citoyenneté, solidarité, autonomie, inclusion.

La loi prévoit également sept **outils réglementaires obligatoires**, mis à disposition des personnes accompagnées afin de leur permettre de connaître, exercer et défendre leurs droits :

1. Le livret d'accueil ;

Document général d'information remis à chaque personne lors de son admission.

2. La charte des droits et libertés de la personne accueillie ;

Document de référence annexé au livret d'accueil, affiché dans les établissements, qui pose les droits fondamentaux applicables.

3. Le contrat de séjour ;

Engagement réciproque entre l'établissement et la personne accompagnée, formalisant les modalités d'accompagnement.

4. Le règlement de fonctionnement ;

Document précisant les règles de vie collective, les droits et obligations de chacun.

5. Le projet personnalisé ;

Élaboré avec la personne, il définit ses objectifs, ses besoins, ses attentes, et les modalités de son accompagnement.

6. L'information sur la personne qualifiée ;

Interlocuteur externe pouvant être saisi pour aider à faire valoir les droits de la personne accompagnée en cas de litige ou de difficulté.

7. Le conseil de la vie sociale (CVS) ou autres formes de participation ;

Instance de représentation collective permettant aux usagers, familles et représentants de participer à la vie de l'établissement.

Ces outils ne sont pas de simples documents administratifs : ils sont pensés comme **des leviers de respect, d'expression, d'information et de participation** et sont régulièrement réévalués pour en garantir l'accessibilité et l'utilité réelle. L'EEAP Tony Lainé veille à ce que chacun de ces documents soit **présenté, expliqué, actualisé et utilisé** de manière adaptée par les professionnels.

6.4.1 Assurer la protection des données personnelles

La protection des données personnelles constitue à la fois une exigence juridique, une condition du respect de la personne, et un engagement de qualité porté par l'ensemble de ESSMS de l'APAJH04.

La politique RGPD (**Règlement Général sur la Protection des Données**) de l'APAJH 04 est placée sous la responsabilité du DPO externe, en lien avec deux référents internes. Un suivi régulier est assuré pour garantir l'adaptation continue aux exigences réglementaires et aux besoins des publics accompagnés.

Par cette politique, l'APAJH 04 réaffirme sa volonté de garantir aux personnes accompagnées un accompagnement fondé sur la **transparence, la responsabilité et le respect de leurs droits fondamentaux**.



Cette politique a pour objectifs de :

- ✱ Garantir la **conformité juridique** des pratiques de collecte, de traitement et de conservation des données ;
- ✱ Renforcer la **transparence et la confiance** avec les personnes accompagnées et leurs représentants ;
- ✱ Intégrer les droits liés aux données personnelles dans une logique globale de **respect des droits des personnes accompagnées** ;
- ✱ Promouvoir une **culture interne de la confidentialité et de la protection des données**, au sein des équipes professionnelles.

Dans le cadre de ses missions, l'EEAP Tony Lainé affirme son engagement en faveur de la protection des données personnelles des personnes accompagnées, conformément au **(RGPD)**, applicable depuis le 25 mai 2018, et aux principes éthiques qui fondent l'action du secteur social et médico-social.

La protection des données personnelles s'inscrit dans une démarche de **respect de la dignité, de la vie privée et des libertés individuelles**, constituant un levier essentiel de la qualité de l'accompagnement.

L'APAJS 04 et plus précisément l'EEAP Tony Lainé traitent un ensemble de données à caractère personnel et sensible des personnes accompagnées et des salariés, incluant notamment :

- ✱ Identité et coordonnées personnelles ;
- ✱ Numéro d'identifiant, numéro de sécurité sociale, informations administratives ;
- ✱ Données relatives à l'état de santé (médicales, paramédicales, psychologiques) ;
- ✱ Éléments du Projet Personnalisé d'Accompagnement ;
- ✱ Échanges et notes des professionnels consignés dans le dossier de la personne.

Ces données sont saisies et conservées de manière sécurisée via des logiciels spécialisés conformes aux exigences en matière de protection des données.

L'ensemble des traitements mis en œuvre respecte les principes fondamentaux du RGPD :

- ✱ **Finalité déterminée** : les données sont collectées uniquement pour des besoins précis liés à l'accompagnement ;
- ✱ **Pertinence et minimisation** : seules les données strictement nécessaires sont collectées ;
- ✱ **Transparence** : les personnes accompagnées sont informées de leurs droits de manière claire et adaptée ;
- ✱ **Confidentialité et sécurité** : des mesures organisationnelles et techniques protègent les données contre tout accès non autorisé ;
- ✱ **Durée limitée** : les données sont conservées pendant la durée strictement nécessaire à la mission, puis archivées ou supprimées selon les obligations légales.

Dans le prolongement du droit à l'information et à la participation, chaque personne accompagnée dispose :

- ✱ Du droit d'accès à ses données ;
- ✱ Du droit de les faire rectifier ou compléter ;
- ✱ Du droit de s'opposer, dans certains cas, à leur traitement ;
- ✱ Du droit de demander leur effacement ou leur portabilité (dans les limites prévues par la loi) ;
- ✱ Du droit d'être informée en cas de violation de ses données personnelles.

L'information sur ces droits est systématiquement communiquée dans les **livrets d'accueil**, remis à chaque personne accompagnée à son entrée. Ces livrets comportent également les **coordonnées de la CNIL** ainsi que celles du **Délégué à la Protection des Données (DPO)** de l'association.



Pour garantir la mise en œuvre concrète du RGPD, l'APA-JH 04 a structuré et relayé, dans toutes ses structures, son action autour de plusieurs **actions** :

- ✱ Un **Délégué à la Protection des Données (DPO)** externe accompagne l'association pour assurer la conformité globale ;
- ✱ Deux **référénts RGPD internes** assurent le relais opérationnel au sein des établissements et services ;
- ✱ Une **procédure relative au droit à l'image** est en place, avec des **formulaires de consentement spécifiques** adaptés aux publics accompagnés ;
- ✱ Une **procédure d'exercice du droit d'accès** aux données personnelles est diffusée et mise en œuvre ;
- ✱ Une **procédure de gestion des violations de données** (fuite, perte, accès illicite) est définie, assurant une réponse rapide, une notification aux autorités compétentes et l'information des personnes concernées.
- ✱ Une **procédure relative au partage d'informations à caractère personnel et sensible** est diffusée, afin d'encadrer les échanges entre professionnels dans le respect du secret partagé, de la législation en vigueur, et des droits des personnes accompagnées.

Par ailleurs, un **registre des traitements** par structures est en cours de réalisation et sera **mis à jour régulièrement**, afin de garantir la traçabilité des traitements de données à caractère personnel opérés par chaque ESSMS.

Tous les professionnels de l'APA-JH 04 sont tenus à une obligation stricte de **confidentialité**. L'accès aux données est limité aux seuls professionnels autorisés, dans le cadre de leurs missions et de manière strictement proportionnée.

Des **actions de sensibilisation interne** sont prévues, afin de renforcer la culture de la confidentialité, de sécuriser les pratiques professionnelles, et de permettre à chacun d'adopter une posture conforme et responsable au regard du RGPD.

6.4.2 Faciliter l'accès aux informations

L'accès à une information claire, adaptée et accessible constitue un droit fondamental de la personne accompagnée, conformément à la loi du 2 janvier 2002, à la Charte des droits et libertés, ainsi qu'au référentiel d'évaluation de la HAS. L'EEAP Tony Lainé inscrit pleinement ce droit dans ses pratiques quotidiennes, afin de permettre à chaque personne accompagnée, ainsi qu'à son entourage, de comprendre son accompagnement, d'agir en connaissance de cause, et d'exercer ses droits de manière éclairée.

Lors de l'inscription dans l'ESSMS, un livret d'accueil complet est remis à la personne accompagnée et/ou à sa famille. Elle présente notamment :

- ✱ Les modalités de l'accompagnement,
- ✱ Les prescriptions et les objectifs de l'accompagnement,
- ✱ Le rôle des professionnels,
- ✱ Le cadre de fonctionnement,
- ✱ Les droits et devoirs de chacun.

A cette occasion, les professionnels rencontrés sont clairement identifiés et présentés nominativement. Cette transparence vise à instaurer une relation de confiance et de clarté dès le début de l'accompagnement. Les professionnels veillent à adapter l'information au rythme, aux capacités de compréhension et à la situation de la personne accompagnée. Ils prennent le temps de :

- ✱ Relire les documents avec la personne accompagnée et sa famille,
- ✱ Revenir régulièrement sur les points essentiels,

- 
- ✱ Relier les informations aux situations concrètes vécues,
 - ✱ Utiliser des supports accessibles (documents FALC, schémas explicatifs, reformulation orale, pictogrammes si besoin).

La reformulation active est systématiquement sollicitée afin de s'assurer de la bonne compréhension. Ce principe garantit le respect du droit à l'information compréhensible et loyale, tel que défini dans les recommandations de la HAS.

En complément du livret d'accueil, le règlement de fonctionnement, la charte des droits et des libertés, la charte de bientraitance, la synthèse du projet de l'EEAP Tony Lainé, la liste des personnes qualifiées, l'organigramme interne sont remis. Ces documents sont également affichés dans les locaux et sur le site internet de l'APAJH04.

La désignation d'une personne de confiance est proposée à l'inscription : son rôle est expliqué oralement et par écrit. Elle peut accompagner la personne tout au long de son accompagnement, l'aider à comprendre, à décider ou à faire valoir ses droits.

Une information sur les modalités de participation aux instances de représentation des personnes accompagnées (CVS, groupe d'expression) est présente dans le livret d'accueil et expliquée à l'oral. Les comptes rendus de ces instances sont diffusés aux personnes accompagnées et affichés dans les locaux.

Lorsqu'une situation le justifie, une attention particulière est portée à **l'accessibilité linguistique et culturelle** de l'information. Le recours à des interprètes, à des documents traduits ou à des relais familiaux peut être mobilisé pour garantir la bonne compréhension du cadre d'intervention.

Conformément à la législation en vigueur, la personne accompagnée (ou son représentant légal) peut demander à **consulter ou obtenir copie de son dossier individuel**. Les modalités de cette demande ainsi que les informations relatives à la gestion des données personnelles de la personne sont expliquées dans le livret d'accueil, et peuvent être précisées à tout moment par l'équipe. Les coordonnées du DPO et de la CNIL sont notifiées dans ce même document.

Les personnes accompagnées sont également informées des **voies de recours à leur disposition** en cas de désaccord ou de difficulté. Ces dispositifs sont détaillés dans le livret d'accueil et repris oralement si nécessaire.

L'EEAP Tony Lainé s'engage à une **amélioration continue des supports d'information** utilisés. Les retours des personnes accompagnées, recueillis via les enquêtes de satisfaction ou lors des échanges informels, permettent d'ajuster les contenus, le format et les modalités de présentation des documents d'information.

6.4.3 Favoriser et soutenir la participation des personnes accompagnées

L'EEAP Tony Lainé reconnaît que chaque personne accompagnée doit pouvoir s'exprimer, être entendue, participer aux décisions qui la concernent, tant individuellement que collectivement, selon ses souhaits et ses capacités.

6.4.3.1 L'autodétermination et le projet d'accompagnement personnalisé (PAP)

L'EEAP Tony Lainé promeut une culture du respect de l'autodétermination, en considérant chaque personne comme sujet de droits et d'aspirations, acteur de son parcours.

Le projet personnalisé d'accompagnement (PAP) est co-construit avec la personne accompagnée, à partir de ses besoins, de ses priorités, et de ses choix. Il donne lieu à un dialogue régulier, notamment lors des réunions de suivi.



Les professionnels s'engagent à :

- ✱ Ecouter les souhaits de la personne accompagnée, même s'ils ne peuvent pas toujours être satisfaits immédiatement,
- ✱ Proposer des alternatives explicites lorsque les demandes ne sont pas réalisables,
- ✱ Soutenir l'expression des personnes accompagnées peu communicantes, avec des outils adaptés (visuels adaptés, médiation...),
- ✱ Mobiliser les proches ou personnes de confiance dans le respect des volontés de la personne accompagnée.

Ce travail favorise la reconnaissance des compétences de la personne, et l'adaptation permanente des modalités d'accompagnement.

6.4.3.2 Implication des personnes accompagnées et/ou de leurs représentants légaux dans l'élaboration des documents structurants

La participation des personnes accompagnées ne se limite pas à l'expression de leur vécu quotidien ou à la formulation de demandes individuelles. Elle s'étend également à leur **contribution active aux réflexions collectives**, notamment à travers leur **avis sur les documents structurants** de l'EEAP Tony Lainé.

Dans cet esprit, l'EEAP Tony Lainé veille à **solliciter et prendre en compte l'avis des personnes accompagnées** lors des phases d'élaboration, de mise à jour ou d'évaluation des outils suivants :

- ✱ **Le règlement de fonctionnement** : document essentiel qui encadre la vie collective et les règles de fonctionnement du service. Il est important de garantir que ses dispositions soient comprises, acceptables, et respectueuses de la réalité de terrain.
- ✱ **Le projet d'établissement** : document stratégique qui définit les orientations, les valeurs et les objectifs du service. Les retours et avis des personnes accompagnées et de leur(s) représentant(s) permettent d'ajuster les axes stratégiques à prioriser.
- ✱ **Les supports d'accueil et d'information** (livret d'accueil, charte, notices, etc.) : ces documents sont conçus ou adaptés avec l'appui des personnes accompagnées, en particulier pour vérifier leur **accessibilité linguistique et cognitive**.

Dans une logique de **transparence, de valorisation de la parole** et de respect du droit à la participation, il est restitué un retour sur les prises en compte des avis des personnes accompagnées vis-à-vis de ces outils institutionnels.

En intégrant ainsi les personnes accompagnées aux **réflexions collectives** et à la **construction des règles qui les concernent**, l'établissement affirme une volonté claire de les reconnaître comme **acteurs à part entière** de la vie institutionnelle, dans une dynamique d'autodétermination, de démocratie et de qualité continue.

6.4.3.3 En pratique, les modalités de participation des personnes accompagnées et/ou de leurs représentants légaux

Le Conseil de la Vie Sociale (CVS)

Le CVS est une instance formelle de participation collective. Il permet aux personnes accompagnées, à leurs familles ou représentants légaux, et aux professionnels, de s'exprimer sur le fonctionnement de l'établissement (projets, organisation, qualité des services, vie quotidienne...).



Des efforts sont engagés pour :

- ✱ Renforcer l'information et l'accessibilité à cette instance
- ✱ Valoriser les contributions des membres,
- ✱ Assurer un retour d'informations aux personnes accompagnées (ou à leurs représentants légaux) sur les suites données aux échanges.

Le CVS est un lieu de dialogue, mais aussi un levier d'amélioration continue, dont les avis sont pris en compte dans les démarches d'évaluation et de pilotage du projet d'établissement.

Un rapport annuel des échanges du CVS est réalisé de façon synthétique et anonyme, puis communiqué au conseil d'administration de l'association, aux professionnels, CSE, personnes accompagnées et responsables légaux.

Les enquêtes de satisfaction

Des enquêtes de satisfaction sont régulièrement menées auprès des personnes accompagnées et, lorsque pertinent, de leur entourage. Ces enquêtes permettent de :

- ✱ Recueillir des retours d'expérience sur l'accompagnement,
- ✱ Identifier des pistes d'amélioration concrètes,
- ✱ Suivre l'évolution des attentes et du vécu des personnes accompagnées.

Ces enquêtes peuvent être diffusées numériquement via le logiciel de la qualité AGEVAL ou sur format papier si cela facilite la participation de la personne accompagnée. Les résultats permettent la mise en œuvre d'actions correctives si nécessaire. Les résultats de ces enquêtes sont restitués sous forme de synthèse à l'ensemble des personnes accompagnées et responsables légaux. Ils sont également présentés aux CVS et aux équipes de professionnels.

6.5 La politique de gestion des risques

L'APAJO4 développe une politique de gestion des risques structurée, intégrée et évolutive, centrée sur la sécurité, les droits et la qualité de vie des personnes accompagnées, ainsi que sur la responsabilité des équipes et la résilience de l'organisation. Cette politique s'inscrit pleinement dans la dynamique qualité portée par l'association, en lien avec le référentiel de la Haute Autorité de Santé (HAS) et les exigences du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM).

La démarche adoptée repose sur une approche préventive et participative, visant à anticiper les risques professionnels, organisationnels et médico-sociaux, à recueillir et traiter efficacement les alertes, incidents, plaintes ou événements indésirables, à garantir la continuité d'activité en cas de crise, et à favoriser l'amélioration continue des pratiques.

Cette gestion rigoureuse des risques s'appuie sur une méthodologie structurée comprenant l'identification, l'évaluation, la priorisation et la maîtrise des risques. Le suivi s'effectue à travers des indicateurs pertinents, une révision régulière des évaluations, ainsi que l'analyse approfondie des incidents afin d'adapter en permanence les mesures de prévention et de protection.

Par ailleurs, l'utilisation d'outils numériques adaptés, tels que le logiciel qualité AGEVAL, et l'implication active de tous les professionnels dans cette démarche, en font un levier opérationnel majeur. La gouvernance de cette politique mobilise la direction, les équipes pluridisciplinaires, les instances consultatives comme le Conseil de la Vie Sociale, ainsi que les partenaires externes, garantissant ainsi une démarche collective et cohérente.



Enfin, cette politique contribue à renforcer la sécurité, le bien-être et la qualité de vie des personnes accompagnées, tout en assurant la pérennité et la résilience des établissements et services médico-sociaux gérés par l'APAJH04.

6.5.1 La gestion des plaintes et réclamations

L'EEAP Tony Lainé reconnaît à toute personne accompagnée – ou à son représentant – le droit d'exprimer une plainte ou une réclamation. Ce droit est un levier essentiel de reconnaissance, d'écoute et d'amélioration continue.

Conformément à la procédure interne « *gestion des plaintes et réclamations* », toute plainte, écrite ou verbale, est :

- ✱ Recueillie et enregistrée par un professionnel ou la direction
- ✱ Saisie dans le module "Déclarations" du logiciel AGEVAL, garantissant traçabilité, confidentialité et suivi
- ✱ Analysée avec rigueur par la direction avec appui de la cellule de crise spécifique,
- ✱ Traitée dans un délai maximal d'un mois, avec réponse écrite, argumentée, claire et respectueuse
- ✱ Archivée dans le dossier de la personne avec l'ensemble des éléments (courriers, entretiens, synthèses...)

Un accusé de réception est systématiquement transmis au plaignant, sauf si une réponse immédiate est apportée.

Les plaintes ou réclamations sont analysées collectivement et alimentent les bilans annuels, présentés au Conseil de la Vie Sociale (CVS). Elles permettent d'identifier des points de vigilance, de corriger des dysfonctionnements, ou de faire évoluer les pratiques et documents de référence.

L'établissement valorise une culture positive de la réclamation, perçue non comme un échec, mais comme une opportunité d'amélioration et un marqueur de confiance des personnes accompagnées dans le dispositif.

6.5.2 Le traitement et l'analyse des événements indésirables

La déclaration et l'analyse des événements indésirables (incidents, dysfonctionnements, risques avérés ou évités...) sont essentielles à la sécurisation des parcours et à la qualité des accompagnements.

Conformément à la procédure interne « *Signalement des événements indésirables* », toute situation à risque, quelle que soit sa gravité, doit être signalée **sans délai** via le module « Déclarations » du logiciel AGEVAL, par un professionnel ou par la direction.

Cette déclaration est ensuite :

- ✱ **Analysée par la direction**, avec l'appui de la cellule de crise spécifique
- ✱ **Suivie d'une enquête interne** ou d'une **réunion d'équipe**, si nécessaire, afin de comprendre les causes, les circonstances et d'identifier les points d'amélioration
- ✱ **Associée à un plan d'actions correctives ou préventives**, précisant le responsable de mise en œuvre et le délai de réalisation

En cas **d'événement grave** ou de risque majeur pour la santé, la sécurité ou la dignité des personnes, la direction se mobilise immédiatement, avec pour objectif prioritaire la **mise en sécurité des personnes concernées**.



Dans ce cadre, et conformément aux obligations réglementaires et à la procédure associative, elle procède également aux **signalements externes** :

- ✿ **ARS** (Agence Régionale de Santé) pour les événements indésirables graves
- ✿ **Procureur de la République** en cas de suspicion ou de faits avérés de nature pénale (maltraitance, violences, infractions...)
- ✿ Autres autorités ou organismes compétents selon la nature de l'événement et les textes en vigueur

Ces signalements sont réalisés **dans les délais prescrits** (immédiat ou sous 24 heures pour les situations urgentes), et tracés dans AGEVAL pour assurer un suivi.

L'EEAP Tony Lainé promeut une culture du signalement **non punitive**, basée sur la confiance, la responsabilisation et l'apprentissage collectif. Chaque professionnel est encouragé à déclarer toute situation à risque ou événement indésirable, afin de contribuer activement à la **prévention et à la réduction des risques**.

Avec l'appui du logiciel AGEVAL, une analyse annuelle des « plaintes et réclamations » et des « événements indésirables » est réalisée et présentée aux instances compétentes, notamment la Commission qualité, le Conseil d'administration, le Conseil de la Vie Sociale (CVS) et le Comité Social et Économique (CSE).

En 2024, l'APAJH04 a élaboré et adopté une charte interne de recueil des signalements des lanceurs d'alerte, destinée à protéger et accompagner les personnes souhaitant signaler des situations à risques ou des dysfonctionnements. Le référent nommé est chargé d'accompagner et traiter ces signalements en toute confidentialité, assurant la protection du lanceur d'alerte contre toute forme de représailles, conformément à la loi. Cette charte est accessible publiquement sur le site internet de l'association, communiquée aux nouveaux salariés dans les documentations des ressources humaines et une information figure dans le livret d'accueil des personnes accompagnées afin d'en assurer une large diffusion et la compréhension de ses principes.

6.5.3 Le Plan de Continuité d'Activité et la gestion de crises

L'EEAP Tony Lainé dispose d'un Plan de Continuité d'Activité (PCA) qui identifie les activités critiques à maintenir ainsi que les modalités de fonctionnement adaptées en cas de crise (pandémie, rupture technique, catastrophe naturelle, cyberattaque, etc.). Ce PCA définit notamment les scénarios anticipés et leurs impacts potentiels, les missions prioritaires et les ressources nécessaires, les organisations de remplacement (telles que télétravail, astreinte, mutualisation), les circuits de décision ainsi que les procédures de gestion de crise, sans oublier les moyens de communication interne et externe en situation dégradée.

Des exercices et simulations, notamment des exercices d'évacuation incendie, sont régulièrement organisés pour tester la réactivité, la coordination des équipes et la bonne application des consignes de sécurité. Ces exercices font partie intégrante de la politique de prévention des risques, appuyée par la tenue rigoureuse des registres de sécurité, qui permettent de tracer les actions de contrôle, de maintenance et de formation relatives à la sécurité incendie, électrique, sanitaire et environnementale.

Après chaque activation du PCA, un questionnaire d'évaluation est renseigné par les professionnels afin d'alimenter une démarche d'amélioration continue. Le PCA fera l'objet d'une mise à jour annuelle déjà programmée dans le plan d'action qualité du logiciel AGEVAL, garantissant son adaptation constante aux évolutions du contexte.

Dans le cadre de sa démarche globale de gestion des risques, l'APAJH04 s'appuie également sur plusieurs dispositifs réglementaires et opérationnels essentiels, notamment le Plan Bleu et le Plan de Secours d'Urgence (PSE), qui encadrent la gestion des crises, la mobilisation des moyens et la protection des personnes dans les établissements médico-sociaux.



Le PCA, cœur de la préparation à la gestion des situations exceptionnelles, est complété par divers documents spécifiques visant à identifier, analyser et prévenir les risques, notamment :

- ✱ Le Document d'Analyse des Risques Électriques (DARECS), qui vise à prévenir les incidents liés à l'électricité.
- ✱ Le Document d'Analyse des Risques Divers Établis (DARDE), qui recense d'autres risques techniques ou environnementaux propres à chaque établissement.
- ✱ Le Document d'Analyse des Risques liés aux Maladies et Risques Infectieux (DAMRI), qui évalue les risques infectieux et définit les mesures de prévention et de contrôle sanitaire.

Ces outils et dispositifs sont conçus pour assurer une réponse adaptée et coordonnée face à toute situation d'urgence, en lien étroit avec les autorités sanitaires, préfectorales et les services de secours. L'APAJH04 veille à la mise à jour régulière de ces documents, ainsi qu'à la formation continue de ses équipes, afin de garantir la sécurité optimale des personnes accompagnées et des professionnels.

6.5.4 La cartographie des risques de maltraitance

L'EEAP Tony Lainé dispose d'une **cartographie des risques de maltraitance** qui recense, analyse et hiérarchise les situations potentiellement à risque pour les personnes accompagnées. Cette cartographie a été coconstruite en réunions d'équipe pluridisciplinaire. Elle a été élaborée à partir des retours d'expérience, de l'analyse des événements indésirables et des plaintes et réclamations. Elle permet d'identifier les points de vigilance et de définir des actions de prévention ciblées. Elle est intégrée à la démarche qualité et à la politique de prévention de la maltraitance, et fait l'objet d'une présentation périodique aux instances internes telle que la commission qualité.

La cartographie des risques de maltraitance a conduit à l'élaboration d'un plan d'action spécifique, qui sera déployé en parallèle du plan d'action issu des auto-évaluations et des futures évaluations externes, afin de renforcer la prévention et la gestion de ces risques de manière coordonnée.

5.5.5 - Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et Programme Annuel de Prévention (PAPRI Pact)

Conformément aux obligations réglementaires, L'EEAP Tony Lainé élabore et met à jour chaque année le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Ce document recense l'ensemble des risques auxquels les professionnels peuvent être exposés dans le cadre de leurs missions, évalue leur gravité et leur probabilité, et propose des mesures de prévention adaptées.

L'élaboration et la mise à jour du DUERP s'appuient sur l'analyse des situations de travail, les retours des équipes, les données issues des déclarations d'événements indésirables, ainsi que sur les observations réalisées lors des visites et audits internes.

Le DUERP est un outil de pilotage central dans la politique de santé, sécurité et qualité de vie au travail. Il est présenté et discuté chaque année en instance représentative du personnel, et ses actions de prévention sont suivies par la direction en lien avec le Comité Social et Économique (CSE) et, le cas échéant, le référent santé-sécurité.

Le DUERP sert de fondement à l'élaboration du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact). Ce programme, obligatoire, définit de manière concrète et chiffrée les actions de prévention qui seront mises en œuvre au cours de l'année.

Le PAPRI Pact est la feuille de route stratégique qui détaille les mesures de prévention identifiées dans le DUERP, en y associant :

- ✱ Les objectifs à atteindre
- ✱ Les ressources allouées (financières, matérielles, humaines)
- ✱ Un calendrier de mise en œuvre
- ✱ Les indicateurs de suivi pour mesurer l'efficacité des actions

Ce programme est une expression de l'engagement de l'EEAP Tony Lainé en faveur de la santé et de la sécurité de ses collaborateurs. Il est présenté et fait l'objet d'une consultation du Comité Social et Économique (CSE). Les actions qui y figurent sont régulièrement évaluées pour s'assurer de leur pertinence et de leur impact sur l'amélioration des conditions de travail et la réduction des risques. Le PAPRI Pact constitue ainsi un levier d'action essentiel pour transformer les constats du DUERP en actions concrètes et mesurables.

6.5.5 Références mise en place

Dans le cadre de sa politique de gestion des risques, l'association a mis en place les référents suivants formés et nommés :

- ✱ 1 Référent harcèlement et agissements sexistes
- ✱ 1 Référente harcèlement moral
- ✱ 2 Référents qualité de vie et conditions de travail
- ✱ 1 Référent santé et sécurité au travail
- ✱ 1 Référente pour les signalements émis par les lanceurs d'alerte
- ✱ 1 Référente Handicap
- ✱ 2 Référentes « Bientraitance »

6.6 Démarche RSE, transition écologique et numérique responsables

6.6.1 RSE et écoresponsabilité

En 2024, l'APA JH04 a réécrit son projet associatif avec l'ambition forte de favoriser une action associative écoresponsable. Dans cette dynamique, l'association a bénéficié d'un accompagnement de l'ANAP (Agence Nationale de la Performance sanitaire et médico-sociale) afin de définir une démarche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) adaptée aux enjeux de ses ESSMS.

La RSE s'articule autour de cinq piliers essentiels, qui guident nos actions :

- ✱ Le développement économique, incluant l'équilibre financier et les achats responsables ;
- ✱ La préservation de l'environnement, avec la réduction des consommations d'énergie et la limitation des pollutions ;
- ✱ Le progrès social, notamment à travers le dialogue social et le bien-être au travail ;
- ✱ L'accompagnement sociétal, qui met l'accent sur l'offre de santé territoriale, les droits humains et la bientraitance ;
- ✱ Une gouvernance éthique, centrée sur la coopération avec les parties prenantes et la transformation des organisations.

La mise en place de cette démarche RSE profite à la fois aux professionnels et aux personnes accompagnées, en permettant :

- ✱ Une meilleure cohérence entre le fonctionnement de nos établissements et leur mission d'intérêt général ;
- ✱ Une différenciation vis-à-vis des autres acteurs du secteur ;
- ✱ Une amélioration constante de la qualité du service rendu ;
- ✱ Une redynamisation des projets et une meilleure motivation des équipes ;

- ✱ L'attractivité de nouveaux partenaires et professionnels ;
- ✱ Une réduction significative de l'empreinte environnementale ;
- ✱ Une consommation durable et responsable.

Piloté par le siège administratif, un plan d'action RSE a été défini avec les objectifs prioritaires suivants :

- ✱ Réduire l'impact environnemental en optimisant les consommations d'énergie et l'efficacité énergétique de notre parc immobilier ;
- ✱ Sensibiliser les personnes accompagnées à la santé environnementale ;
- ✱ Développer une culture interne RSE par la formation et la sensibilisation des professionnels ;
- ✱ Mettre en place une filière de tri et de traitement des déchets d'équipements électriques et électroniques (D3E) ;
- ✱ Promouvoir une mobilité durable via un renouvellement écoresponsable du parc de véhicules.

Ces objectifs seront réalisés avec le déploiement d'actions transverses aux ESSMS de l'APAJH04 dont bénéficiera l'EEAP Tony Lainé.

6.6.2 Transition numérique et cybersécurité

Parallèlement à cette dynamique environnementale et sociale, l'APAJH04 s'engage aussi dans une démarche numérique responsable et sécurisée.

Le système informatique de l'association est sécurisé grâce à l'utilisation de mots de passe robustes et à une politique de sécurité et de sauvegarde numérique rigoureuse et réfléchie, garantissant la protection et la pérennité des données. Par ailleurs, la charte informatique de l'association, annexée au règlement intérieur et au livret d'accueil des salariés, a récemment été actualisée afin de prendre en compte les évolutions rapides du numérique et les enjeux actuels liés à la sécurité, à l'éthique et à l'usage responsable des outils numériques par tous les professionnels.

La crise sanitaire du Covid-19 a accéléré l'adoption d'alternatives opérationnelles telles que le télétravail ou la visioconférence permettant de garantir la continuité de service dans et hors des établissements.

L'APAJH04 s'inscrit également pleinement dans le programme ESSMS numérique porté par la CNSA, qui vise à généraliser l'usage du numérique dans les établissements et services médico-sociaux. Ce programme met l'accent sur le partage et l'échange d'informations entre professionnels, y compris ceux intervenant à domicile, ainsi qu'avec les personnes accompagnées en tant qu'actrices de leur parcours.

Le virage numérique a été amorcé avec la mise en place d'une solution de dossier usager informatisé (DUI) déployée sur l'ensemble des ESSMS de l'association. Cette transformation s'accompagne d'une politique volontariste de formation afin de garantir la bonne appropriation des outils par les salariés. Le système d'information est fiabilisé, assurant un pilotage sécurisé des données informatiques, notamment via le logiciel OGYRIS, logiciel conformes au RGPD.

Dans ce cadre, l'association souhaite renforcer sa culture numérique et intégrer, au cours des cinq prochaines années, des fonctionnalités nouvelles et interopérables en phase avec la feuille de route nationale du numérique en santé, telles que :

- ✱ L'implémentation de l'Identité Nationale de Santé (INS) dans nos progiciels ;
- ✱ Le déploiement d'une messagerie de santé sécurisée agréée ;
- ✱ La capacité à communiquer avec le Dossier Médical Partagé (DMP) ;
- ✱ La mise en place d'un module de e-prescription ;
- ✱ L'intégration d'une passerelle avec la plateforme Via Trajectoire.

Par ailleurs, la sécurité des données numériques et la cybersécurité constituent un axe prioritaire. L'APAJH04 a mis en place une procédure spécifique dédiée à la cybersécurité et développe actuellement



des outils de sensibilisation destinés aux professionnels, afin de renforcer leur vigilance face aux risques numériques.

Avec cette double ambition, RSE et numérique responsable, l'APAJH04 engage un véritable projet global, conscient que la transition écologique et numérique sont des leviers essentiels pour améliorer durablement la qualité de l'accompagnement, le bien-être des équipes et la pérennité de ses missions. Ces enjeux, qui s'inscrivent aussi dans une démarche rigoureuse de gestion des risques et de respect des principes du RGPD, traversent l'ensemble de nos actions et renforcent notre volonté d'offrir un cadre sécurisé, éthique et innovant à toutes les personnes que nous accompagnons et aux professionnels de l'association.

6.7 Politique RH

La politique des Ressources Humaines a pour ambition de soutenir la qualité de l'accompagnement des usagers en veillant au développement et à l'épanouissement professionnel de chaque collaborateur. Cette politique repose sur six axes majeurs qui s'articulent autour d'une approche globale et intégrée de la gestion des ressources humaines.

6.7.1 Politique de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail constitue un axe stratégique majeur de notre projet associatif et de notre projet d'établissement. Conformément à l'accord de méthode conclu au sein de l'association, nous affirmons notre volonté de promouvoir un environnement de travail sain, sûr et porteur de sens, en lien direct avec la prévention des risques professionnels et la sécurité au travail.

Notre démarche s'appuie sur une gouvernance partagée, associant les représentants des salariés et la direction dans un comité de pilotage dédié, garantissant une approche participative et progressive.

Elle vise à :

- Améliorer les conditions d'exercice des professionnels en leur donnant la possibilité d'exprimer et d'agir sur leur travail ;
- Renforcer la coopération et la qualité des relations de travail ;
- Accompagner l'évolution des métiers et des organisations ;
- Contribuer à la santé, au bien-être et à la fidélisation des équipes tout en soutenant la performance globale de l'établissement.

Engagée dans la durée, la QVCT constitue ainsi un levier essentiel pour conjuguer bien-être au travail, qualité de l'accompagnement des personnes accueillies et responsabilité sociale de notre association.

6.7.2 Politique de gestion des compétences

L'établissement met en œuvre une politique de gestion des compétences visant à identifier, développer et valoriser les savoir-faire individuels et collectifs, en cohérence avec les besoins et attentes des usagers. Dans ce cadre, l'établissement :

- ✱ Cartographie les compétences à partir de l'organigramme, des fiches de poste et des missions associées, afin de mettre en adéquation les ressources humaines avec les besoins identifiés.
- ✱ Réalise des entretiens professionnels réguliers pour évaluer les compétences, identifier les besoins en formation et accompagner les projets professionnels.

- 
- ✱ Assure une veille sur les évolutions des métiers du secteur médico-social, afin d'anticiper les besoins en compétences.

6.7.3 Politique de recrutement

Le recrutement est le premier maillon de l'intégration au sein de nos établissements. Il doit permettre d'attirer et de fidéliser des professionnels qualifiés et engagés, en adéquation avec les valeurs de l'établissement. Nos actions prioritaires sont :

- ✱ La diversification des canaux pour toucher des profils variés.
- ✱ La structuration d'un processus de recrutement transparent et équitable (diffusion des offres – entretiens)
- ✱ Le parcours d'intégration de qualité pour les nouveaux arrivants (journée d'accueil, Kit RH dans logiciel dédié...)

6.7.4 Politique de formation

La formation est un levier essentiel de l'amélioration continue de nos pratiques. Notre objectif est de garantir à chaque collaborateur l'accès aux formations nécessaires.

Nous veillons à ce que chaque salarié bénéficie d'un entretien professionnel tous les deux ans. Tous les six ans, un bilan est réalisé afin de vérifier que le salarié a bien eu ses entretiens, a suivi au moins une formation, et a connu une progression professionnelle ou salariale et/ou acquis une certification. »

Cela se traduit par :

- ✱ Une note de d'orientation annuelle qui vise à donner les principales orientations de la formation professionnelle au sein de l'APAJH 04 pour l'année à venir et qui motive la déclinaison du plan de développement des compétences proposé
- ✱ Un plan de développement des compétences annuel en adéquation avec les objectifs stratégiques déclinés dans la note.
- ✱ Priorisation des formations en lien avec les objectifs stratégiques.
- ✱ Accompagnement des initiatives individuelles de formation.

6.7.5 Politique de gestion des temps

Une gestion des temps de travail efficiente et respectueuse des besoins des équipes est primordiale pour garantir la continuité du service et le bien-être des salariés.

Nous nous engageons à :

- ✱ Veiller à la bonne application de l'accord d'annualisation et optimiser la planification et le suivi des emplois du temps pour assurer une couverture adéquate des services (OCTIME).
- ✱ Garantir la transparence et l'équité dans la gestion des plannings et des congés.

6.7.6 L'importance du dialogue social

Le dialogue social est un principe essentiel de notre politique RH. Il reflète notre volonté d'une gouvernance participative et transparente.

- **Une culture de la concertation** : échanges réguliers à travers les instances représentatives (CSE, NAO, droit d'expression).
- **Un outil d'amélioration** : il permet d'identifier les besoins, de construire des solutions et d'améliorer les conditions de travail.
- **Un atout pour la qualité de l'accompagnement** : le bien-être des professionnels favorise directement la qualité de l'accompagnement des usagers.

- **Mises en œuvre concrètes récentes :**

- Mise à jour du règlement intérieur (01/2024) incluant la protection des lanceurs d'alerte, la levée du secret professionnel et les nouvelles définitions du harcèlement.
- Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) avec des accords récents sur la mise en place du télétravail, le droit d'expression des salariés, le congé proche aidant, l'extension de droit à CT, la Qualité de Vie au Travail, l'aménagement du temps de travail (2022-2023-2024-2025)
- Mise à jour de la charte "droit à la déconnexion".
- Versement d'une prime de partage de la valeur (PPV) pour l'ensemble des salariés (2023 et 2024)
- Régularisation et versement du Ségur en juillet 2024.
- Création d'une charte "lanceur d'alerte" et d'une boîte dédiée.
- Nomination d'un référent lanceur d'alerte.
- Mise à jour du document unique de délégation de Direction générale et création d'une nouvelle délégation de pouvoirs.

7. NOS AXES STRATEGIQUES ET ENJEUX PRIORITAIRES A 5 ANS

À l'issue de la démarche d'autoévaluation conduite en 2024 et 2025 avec l'appui du cabinet TLC, enrichie par l'analyse des questionnaires de satisfaction des familles et représentants des usagers, les échanges réguliers avec le Conseil de la Vie Sociale (C.V.S.) ainsi que les constats des équipes professionnelles face à certaines difficultés techniques rencontrées dans l'accompagnement des jeunes, plusieurs **enjeux prioritaires** se sont dégagés pour les cinq années à venir, en cohérence avec les orientations stratégiques définies dans le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (C.P.O.M.).

L'EEAP s'inscrit dans une dynamique de progrès continu, fondée sur une approche participative et éthique de l'accompagnement. L'implication active des familles, associée à une réelle volonté d'assurer la continuité des parcours, illustre la solidité du partenariat avec les proches et la qualité du travail d'équipe. Le respect des droits et libertés des personnes accompagnées constitue un principe central conformément aux exigences réglementaires et éthiques.

Sur le plan organisationnel, la démarche qualité est désormais bien structurée, avec des outils issus de la loi 2002-2 actualisés et adaptés au public accueilli. Le formalisme des pratiques s'est nettement amélioré, permettant une meilleure cohérence d'ensemble et une professionnalisation accrue des équipes. Par ailleurs, la mise en conformité RGPD témoigne d'une attention réelle portée à la protection des données personnelles et à la sécurisation des informations. Le travail autour de la bientraitance et de l'éthique demeure un axe fort, favorisant une culture partagée et une réflexion constante sur les pratiques.

Cependant, plusieurs points de vigilance persistent. L'EEAP doit poursuivre ses efforts pour renforcer la culture de déclaration et d'analyse des événements indésirables, notamment par la formation des professionnels à l'utilisation du logiciel qualité Ageval. La traçabilité des réclamations orales reste à consolider, tout comme la régularité et la formalisation des réévaluations des situations impliquant des contentions. De même, la sensibilisation des équipes à la confidentialité et à la protection des informations doit se poursuivre afin de garantir une appropriation durable des exigences réglementaires.

Enfin, certaines démarches doivent encore être finalisées, telles que la formalisation et la communication des plans de prévention et de gestion des risques de maltraitance. La consolidation des partenariats sur le secteur du polyhandicap et le renforcement de la communication autour de la gestion des risques auprès du Conseil de la Vie Sociale constituent également des priorités.



Dans l'ensemble, la structure démontre une progression significative et une réelle maturité dans sa démarche qualité, tout en identifiant clairement les axes à poursuivre pour garantir un accompagnement toujours plus sécurisé, éthique et cohérent au bénéfice des personnes accueillies.

Ces éléments ont permis de redéfinir les **perspectives du nouveau projet d'établissement** autour de six axes stratégiques complémentaires, orientés vers le développement global des potentialités de chaque jeune au sein d'un cadre à la fois bienveillant, stimulant et inclusif.

7.1 Promouvoir l'accès aux apprentissages des jeunes en situation de polyhandicap

Les capacités d'apprentissage des enfants polyhandicapés sont très variables, toutefois il est toujours possible de proposer à chacun des modalités d'apprentissages avec des objectifs adaptés à leur projet personnalisé tout en respectant leurs besoins et en favorisant leur développement. Pour exemples, certains jeunes ont besoin de renforcer l'apprentissage de la tablette numérique de communication en complément du travail des orthophonistes libérales. D'autres jeunes ont un besoin renforcé d'apprentissage de la communication adaptée (signes et pictogrammes) et certains pourraient être davantage stimulés aux apprentissages préscolaires comme le dénombrement, les couleurs, la reconnaissance des formes par les emboîtements ou activités motrices fines (dessin, manipulation) ... C'est pour toutes ces raisons que l'équipe de l'EEAP souhaiterait vivement développer son partenariat avec l'éducation nationale. Ce projet innovant serait porté conjointement par nos 2 entités, dans l'objectif commun de promouvoir l'égalité des chances l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées comme le stipule la **loi n° 2005-102 du 11 février 2005**.

7.2 Projet expérimental visant à renforcer le soutien à la motricité des jeunes accompagnés à l'EEAP

L'absence de kinésithérapeute depuis de nombreuses années, ainsi que la diminution considérable du temps de présence en médecin MPR au sein de la structure ont un fort impact dans le soutien et l'accompagnement à la motricité des jeunes. En effet, le manque de ces professionnels ne nous permet pas de répondre pleinement à notre engagement visant à répondre aux **Besoins en matière de fonction locomotrice** de l'article : **1.1.1.8** de la nomenclature SERAFIN PH.

C'est dans ce contexte que nous avons été amené en 2024 à augmenter le temps de travail du poste d'ergothérapeute de 0,10 ETP de façon pérenne (passage de 0,35 à 0,45 ETP). Bien que cette initiative ait permis de renforcer le suivi des appareillages et installations des enfants (lien entre l'équipe, les familles et le médecin) elle ne permet tout de même pas de palier entièrement à l'absence de médecin et de kinésithérapeute.

De plus, l'accroissement de la charge de travail de la psychomotricienne en lien avec l'arrivée d'un grand nombre d'enfants nécessitant un accompagnement renforcé en motricité et psychomotricité du fait de leur jeune âge ainsi que de l'évolution des profils de pathologies accompagnés (pluri-handicap, enfants marchants...), a mis en exergue un réel besoin de soutien et de renforcement dans l'accomplissement à notre mission de soutien et de développement de la motricité de ce nouveau public.

L'expérimentation de l'ouverture d'un poste d'enseignant en activité physique adaptée (EAPA), dont les connaissances sont approfondies en anatomie, physiologie, en méthodologie d'évaluation de la condition physique, associées à de solides connaissances des pathologies, handicap mental et psychique, serait un réel atout et soutien à l'équipe rééducative et éducative. Car en plus de proposer des activités adaptées à chaque enfant en fonction de ses besoins, il pourrait poursuivre le travail d'observation des appareillages et diverses installations qui sont prescrites par le médecin en complément du travail de l'ergothérapeute.



7.3 Plan d'évaluation des besoins architecturaux pour répondre aux nouveaux besoins des usagers de l'EEAP

L'APAJH 04, lance en 2025 l'élaboration d'un schéma directeur immobilier s'inscrit dans le cadre de la fiche n°10 du CPOM dédiée à la transformation de l'offre.

Un schéma directeur est un document de planification stratégique qui établit une vision à long terme pour une organisation, une entreprise ou une collectivité locale. Il s'agit d'un véritable guide de référence qui permet de prendre des décisions éclairées concernant les investissements futurs, les priorités, les objectifs et les projets à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs.

Pour l'EEAP, les objectifs du schéma directeur associatifs sont :

- ✿ D'évaluer l'état du bâtiment afin d'anticiper les besoins futurs,
- ✿ D'évaluer l'utilisation des espaces en fonction des usages réels en lien avec les besoins actuels,
- ✿ Maîtriser les coûts de maintenance et d'entretien du bâtiment,
- ✿ D'intégrer la transition énergétique et les obligations environnementales,
- ✿ De s'inscrire dans la démarche RSE de l'association.

7.4 Soutenir les émergences cognitives, l'autonomie et favoriser la liberté d'aller et venir

L'EEAP souhaite soutenir le développement cognitif et l'autonomie des jeunes en proposant un nouvel espace de stimulation en accès libre ou accompagné par des professionnels.

Le projet serait d'aménager un espace où les jeunes auraient accès à de nouveaux outils leur permettant de développer certaines compétences comme les repères spatio temporels, les demandes par pointage, leur capacité à jouer seul ou à apprendre à ranger.

Un groupe de 3 professionnels éducatifs et paramédicaux travaillent ensemble à la réalisation de ce projet pour un déploiement prévu au cours de l'année 2026.

Cette proposition vient renforcer le besoin évident d'accès à l'apprentissage évoqué ci-dessus.

7.5 Poursuivre notre engagement dans l'inclusion sociale, l'accès à la culture et aux loisirs en favorisant le lien avec le territoire

L'EEAP est toujours dans une démarche inclusive visant à promouvoir l'accès des jeunes à des activités de loisir et culturelles grâce à divers partenariats avec des associations.

C'est dans cet objectif que l'équipe de l'EEAP souhaite poursuivre dans les années à venir ses échanges afin de maintenir différents projets comme : le projet danse, les sorties ski / luge, participations aux journées Handisport, les mini-séjours, les accompagnements aux aires de jeux extérieures et autres lieux...

Le concept d'inclusion dans la société est particulièrement difficile à mettre en œuvre avec ces jeunes qui ont souvent besoin de conditions adaptées pour pouvoir développer leurs capacités. L'ouverture au monde environnant est un objectif à valoriser et l'équipe reste attentive à toute nouvelle possibilité de partenariat qui pourrait s'ouvrir aux jeunes pour renforcer notre inclusion sur le territoire.

7.6 Maintenir une démarche qualité dynamique et participative

✿ Renforcer la culture de la sécurité et de la gestion des risques

La déclaration et l'analyse des événements indésirables (EI) constituent un levier essentiel pour améliorer la qualité et la sécurité des prises en charge. Il est donc prioritaire de former l'ensemble des professionnels à l'utilisation du logiciel de gestion de la qualité Ageval et de poursuivre la sensibilisation à la culture du signalement, afin de favoriser une approche préventive et non punitive.

✿ Améliorer la traçabilité et le suivi des réclamations et des pratiques

La traçabilité des réclamations orales doit être systématisée pour garantir un traitement équitable et complet de toutes les expressions de satisfaction ou d'insatisfaction. Cette démarche vise à améliorer la réactivité et la qualité de la réponse apportée aux usagers, ainsi qu'à renforcer la transparence et la confiance.

✿ Sécuriser les pratiques de contention et garantir leur réévaluation régulière

Les mesures de contention doivent faire l'objet d'une réévaluation fréquente et tracée afin de s'assurer de leur caractère proportionné, temporaire et conforme aux recommandations de la HAS. Cet enjeu est central dans la prévention des risques liés aux atteintes à la liberté d'aller et venir et au respect des droits fondamentaux des personnes accompagnées.

7.7 Primo accompagnement

« Au cours des cinq dernières années, l'EEAP Tony Laine n'a connu aucune évolution notable de son offre : absence de place d'accueil temporaire, absence de modification d'agrément et non-engagement dans une logique de dispositif.

Cependant, l'apparition cette année d'une **liste d'attente (actuellement composée de trois jeunes)** nous conduit à engager une réflexion sur de nouvelles modalités d'accompagnement **en amont de l'admission**, afin d'apporter un soutien adapté aux jeunes et aux familles en attente d'une place.

À ce jour, la collaboration avec le **PCPE** permet la mise en place d'un primo-accompagnement temporaire pour les situations les plus urgentes. Néanmoins, la durée maximale d'intervention (18 mois) ne permet pas de couvrir l'intégralité de la période d'attente, qui peut atteindre **plusieurs années** en raison du faible nombre de départs des jeunes accueillis.

Il apparaît donc nécessaire de mener une **réflexion collective**, en lien avec :

- ✿ L'ARS – Délégation Territoriale 04,
- ✿ La MDPH 04,
- ✿ Le service du PCPE,
- ✿ L'assistante de service social et la direction de l'EEAP.

Cette réflexion aura pour objectif de **co-construire un plan d'action** permettant de répondre à cette nouvelle problématique et de renforcer l'accompagnement des jeunes en attente d'admission. »

8. GLOSSAIRE

APAJH	ASSOCIATION POUR ADULTES ET JEUNES HANDICAPES
ARS	AGENCE REGIONALE DE SANTE
CA	CONSEIL D'ADMINISTRATION
CAF	CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES
CAMSP	CENTRE D'ACTION MEDICO-SOCIALE PRECOCE
CASF	CODE DE L'ACTION SOCIALE ET DES FAMILLES
CPAM	CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE
CPOM	CONTRAT PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS
CVS	CONSEIL DE LA VIE SOCIALE
DAME	DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT MEDICO EDUCATIF
DITEP	DISPOSITIF INTEGRE EN INSTITUT THERAPEUTIQUE, EDUCATIF ET PEDAGOGIQUE
DUERP	DOCUMENT UNIQUE D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS
EEAP	ETABLISSEMENT POUR ENFANTS ET ADOLESCENTS POLYHANDICAPES
ESMS	ETABLISSEMENTS SOCIAUX ET MEDICO-SOCIAUX
HACCP	HAZARD ANALYSIS CRITICAL CONTROL POINT <i>en français</i> : ANALYSE DES DANGERS ET POINTS CRITIQUES POUR LEUR MAITRISE
HAS	HAUTE AUTORITE DE SANTE
MAS	MAISON D'ACCUEIL SPECIALISE
MDPH	MAISON DEPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPEES
MPR	MEDECINE PHYSIQUE ET DE READAPTATION
NAO	NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE
PAPRI Pact	PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL
PCPE	POLE DE COMPETENCES ET DE PRESTATIONS EXTERNALISEES
RPS	RISQUES PSYCHO-SOCIAUX
SESSAD	SERVICE D'EDUCATION SPECIALE ET DE SOINS A DOMICILE