

Projet Associatif 2024-2028



LA CHRYSALIDE
de Martigues et du Golfe de Fos

Association La Chrysalide

1A Impasse des cultes

13 800 ISTRES

Tél : 04 42 06 11 88

Table des matières

1. Préambule.....	4
1.1 Pourquoi un projet associatif	4
1.2 Comment avons-nous élaboré le projet associatif.....	5
1.3 Ce qui fonde notre projet, ce qui nous anime.....	6
2. Présentation de la Chrysalide	7
2.1 La Chrysalide aujourd’hui	7
2.2 Les établissements de la Chrysalide et les autres ESMS dans le Golfe de Fos et de Martigues.	8
2.3 L’histoire de la Chrysalide.....	9
2.4 Les missions.....	9
2.5 Le public accueilli.....	10
3. Le projet associatif comme garant de la qualité de l’accompagnement.....	10
3.1 La qualité d’accueil souhaitée	10
3.2 Les moyens de garantir la qualité d’accompagnement	11
3.3 La promotion de la bientraitance, la prévention de la maltraitance	11
3.4 La promotion de l’auto-détermination	14
3.5 Les administrateurs et les professionnels au service du projet associatif	17
4. Le projet associatif au service des personnes accompagnées.....	19
5. Le projet associatif comme porteur d’une réponse aux besoins des personnes en situation de handicap sur le Golfe de Fos	22
Apporter de nouvelles réponses au vieillissement des personnes accueillies.....	24
Mieux adapter nos accompagnements aux individualités et aux attentes des personnes accompagnées – promouvoir l’auto-détermination	25
Rendre plus adaptée l’offre avec les nouveaux besoins (hébergement et autres modalités d’accueil)	26
Favoriser l’inclusion en milieu ordinaire, lorsque c’est possible.....	27
Améliorer l’accès aux soins	28
Apporter une réponse aux demandes lorsque l’admission n’est pas possible faute de place, répondre aux situations d’urgence et aux situations critiques.	29
Être toujours présents, et mieux présents auprès des aidants.....	30
Poursuivre notre démarche Responsabilité Sociale et Environnementale.....	31
Assurer la transition vers le numérique, prise en compte des réseaux sociaux, et du développement de l’intelligence artificielle	32
Prendre en considération le contexte avec ses avantages et ses risques.....	32
6. Le projet associatif dans son rôle d’employeur	33
6.1 La politique associative pour la qualité de vie au travail	33

6.2	La politique associative pour la promotion des parcours professionnels au sein de l'association, la montée en compétence.....	34
6.3	Faire du projet associatif un outil de cohésion	36
7.	Les moyens et les outils pour la mise en œuvre du projet associatif	37
7.1	Le schéma de gouvernance	37
7.2	La vie associative	38
7.3	Les outils de pilotage et de suivi	38
7.4	Le rôle du siège.....	39
7.5	Evolution de la gouvernance	40
	Renforcer le positionnement de l'association sur le territoire	41
	Dynamiser et renforcer le conseil d'administration.....	42
	Poursuivre la structuration du fonctionnement associatif	43
8.	Déploiement et mise en œuvre du projet associatif	44
9.	Les principes d'action.....	45

1. Préambule

1.1 Pourquoi un projet associatif

Le projet associatif permet aux administrateurs de clarifier leurs points de vue et leurs volontés d'agir, leurs priorités sur les sujets sur lesquels ils sont responsables :

- Le développement des activités de l'association (établissements et services)
- Leur rôle d'employeur
- L'approche de l'accompagnement auprès des usagers

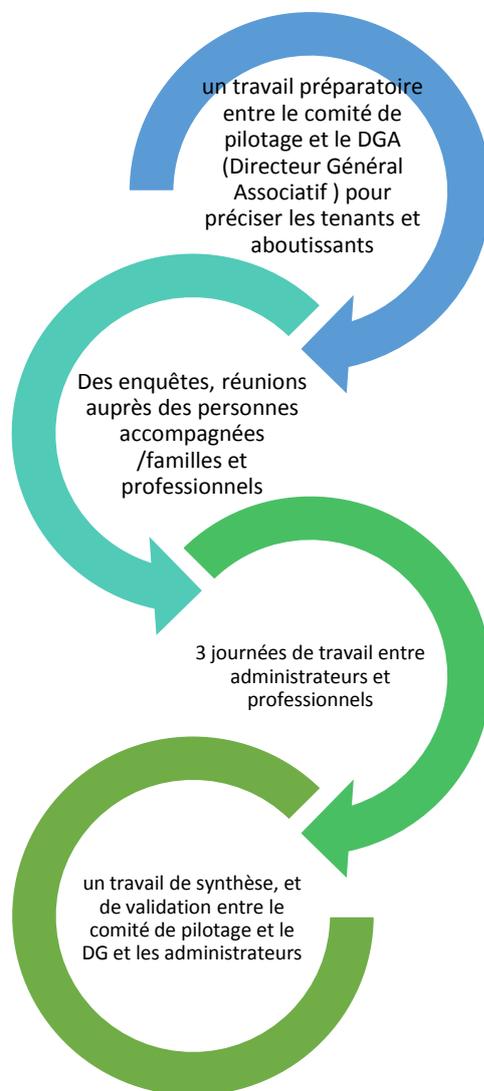
Le secteur du handicap connaît depuis plusieurs années des évolutions importantes... Une vision et projet associatif clair permettent aux administrateurs de se positionner de manière forte et affirmée dans le paysage médico-social et en réponse aux politiques publiques.

Par ailleurs, les ressources humaines sont de plus en plus en tension dans le secteur médico-social. Pour ces raisons, nous voyons dans le projet associatif le moyen de créer du lien entre les administrateurs et les professionnels, un moyen d'impulser un esprit commun aux professionnels des établissements et services.

Pour que les orientations associatives touchent la pratique, il convient de mettre en place les conditions favorables aux déploiements des valeurs, des projets, des priorités.

Le projet associatif, c'est à la fois l'âme de l'association et sa feuille de route. C'est en ce sens que nous vous l'avons élaboré.

1.2 Comment avons-nous élaboré le projet associatif



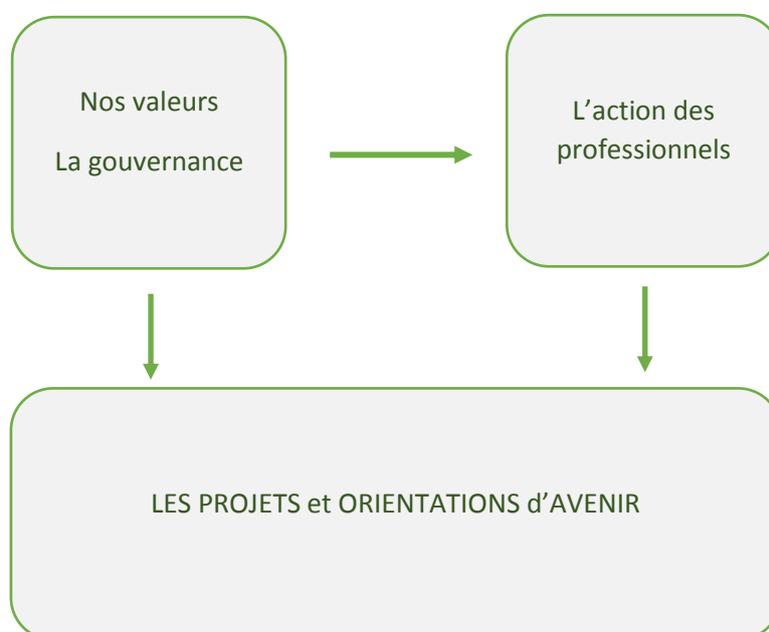
Ce travail s'est déroulé au cours du premier semestre 2023.

1.3 Ce qui fonde notre projet, ce qui nous anime

Les VALEURS ASSOCIATIVES

VALEURS : Solidarité, Compétence, Dignité, Entourage, Bénévolat

- ➔ La personne en situation de handicap est une personne à part entière avec toute sa dignité et les mêmes droits que tout un chacun tout au long de sa vie.
- ➔ L'Association reconnaît la famille, le tuteur ou le curateur, et l'entourage comme parties prenantes primordiales à l'égard de la personne en situation de handicap
- ➔ L'Association reconnaît le bénévolat comme un moteur de son action et une garantie de sa pérennité.
- ➔ L'Association reconnaît la compétence des professionnels et leur accorde sa confiance.
- ➔ La solidarité entre tous les acteurs de la société est une préoccupation permanente de l'association.
- ➔ Même ayant quitté nos Etablissements, la personne en situation de handicap doit toujours être considérée comme en liens avec l'Association.



2. Présentation de la Chrysalide

2.1 La Chrysalide aujourd'hui

ASSOCIATION « LA CHRYSALIDE DE MARTIGUES ET DU GOLFE DE FOS »

1A impasse des cultes 13800 - ISTRES

Tél : 04 42 06 11 88 – email : accueil.siege@chrysalidegdf.com

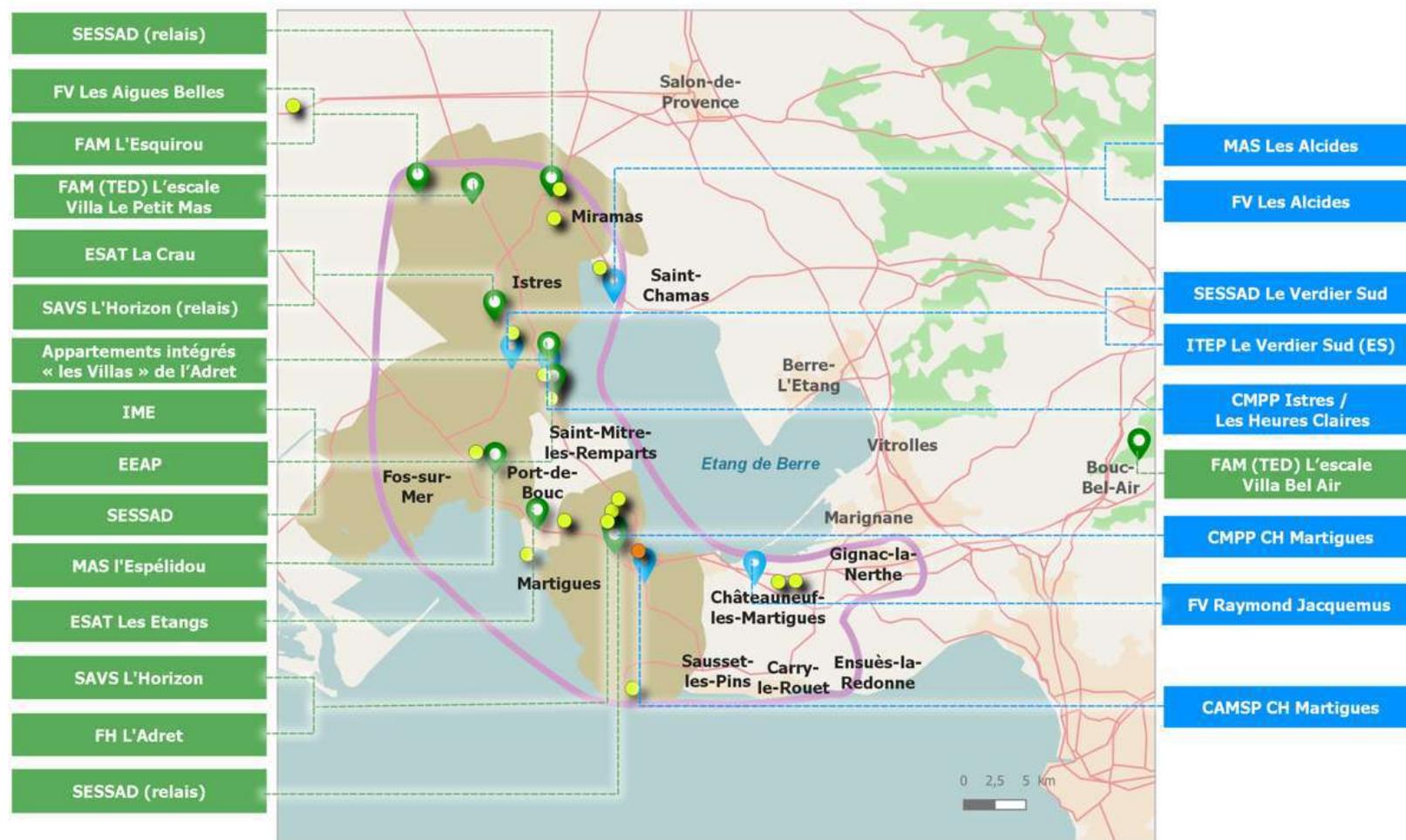
Site internet : www.chrysalidegdf.com

Président de l'Association	Monsieur Bernard CATHALOT
Directrice Générale d'Association	Madame Emmanuelle VIENOT

L'association gère des établissements et services, répartis sur le territoire situé au sud et à l'ouest de l'Etang de Berre, qui accompagnent environ 525 personnes en situation de handicap et réunissent 301 salariés :

- ✓ L'IME « Les Heures claires » à Istres, d'une capacité de 55 places, composé d'une section d'éducation et d'enseignement spécialisés (SEES), d'une section d'initiation et de première formation professionnelle (SIPFP) et d'une section accueillant des enfants/jeunes présentant des troubles du spectre autistique (TSA).
- ✓ L'EEAP « Les Heures Claires » à Istres, d'une capacité d'accueil de 21 places dont 4 en internat et 17 en semi-internat ;
- ✓ Un SESSAD « Les Heures claires » à Istres de 67 places ; dont 15 places section TSA ;
- ✓ L'ESAT des Etangs à Port-de-Bouc, d'une capacité d'accueil pour 120 travailleurs en situation de handicap ;
- ✓ L'ESAT de la Crau à Istres, d'une capacité d'accueil pour 64 travailleurs en situation de handicap ;
- ✓ Le Foyer de vie « Les Aigues Belles » à Entressen, d'une capacité d'accueil de 47 places en internat dont 1 place d'accueil temporaire et de 7 places en externat ;
- ✓ Le FAM « L'Esquirou » à Entressen, d'une capacité de 16 places en internat ;
- ✓ Le FAM « L'Escale », à Bouc Bel Air et Entressen, d'une capacité d'accueil de 14 places et spécialisé dans l'accueil des personnes ayant des troubles envahissants du comportement;
- ✓ Le Foyer d'hébergement « L'Adret » à Martigues, d'une capacité d'accueil de 49 places d'internat dont une place d'hébergement temporaire, dont 8 places en appartements Intégrés ;
- ✓ Le SAVS « L'Horizon » à Saint Mitre les Remparts, d'une capacité de 30 places ;
- ✓ La MAS « L'Espélidou » à Fos-sur-Mer, d'une capacité d'accueil de 35 places en internat, 2 places d'accueil temporaire et 5 places en externat ;
- ✓ Une structure administrative, le Siège Administratif, située au siège social à Istres (Rassuen)

2.2 Les établissements de la Chrysalide et les autres ESMS dans le Golfe de Fos et de Martigues.



Légende

- Etablissements gérés par l'association La Chrysalide
- Autres établissements médico-sociaux PH
- Résidence Autonomie / section PHV (projet autorisé 2017)
- EHPAD
- Zone d'intervention du SESSAD
- Zone d'intervention du SAVS

© IGN - Route 120
Réalisation : Infobulle - juillet 2023

A ces établissements s'ajoutent de nombreuses associations, services ou dispositifs et notamment : pour le logement adapté (un Toit pour nous, Handitoit Istres) ; la vie professionnelle (ADAPT, A3C A2lienor PACA, CAP Emploi, Dispositif Emploi Accompagné) ; des services intervenants à domicile (SAUVEGARDE 13 : SAVS ELAN, APF : SAVS APF : un SAMSAH pour les personnes cérébrolésées , ADMR) ; soutien aux familles et aidants (TED ATTITUDE, Nostra'diab, NRH - Nouveau Regard sur le Handicap, APAR Autisme) ; des groupes d'entre-aide (Groupe d'Entre aide Mutuelle ADVOCACY ; ESPER-PRO , LES ATELIERS d'LN – art thérapie).

Sur le territoire existent des réseaux de professionnels et de coordination (Dispositif d'Appui à la Coordination et Communauté 360)

2.3 L'histoire de la Chrysalide

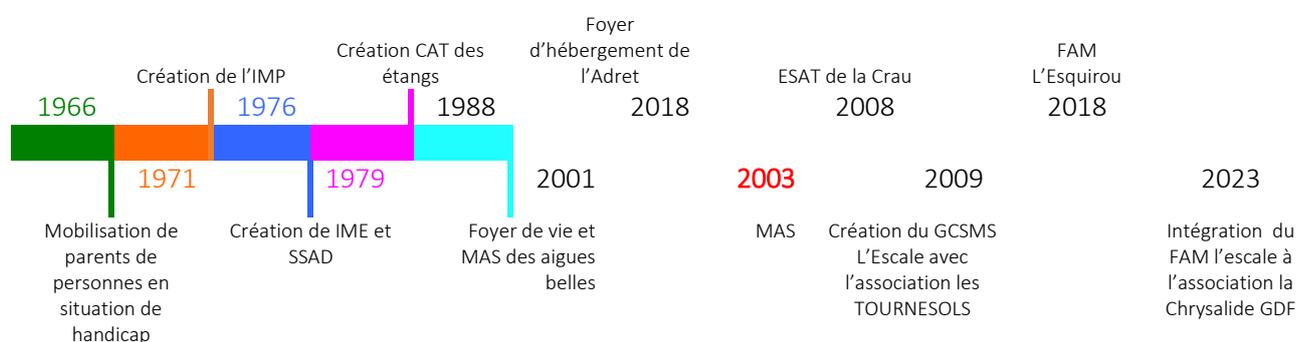
Parce que rien n'existait qui permette aux Personnes en situation de Handicap Mental de recevoir un début d'éducation. L'Éducation Nationale ne les acceptait pas. Tout au plus pouvait-on leur faire faire une année supplémentaire de maternelle. Des institutions religieuses privées en acceptaient quelques-unes mais ce que nous appelons maintenant « classe d'inclusion » était totalement inconnu.

La Sécurité Sociale ne nous offrait rien d'autre que des séances d'orthophonie en nombre limité. Les Établissements du genre « Instituts Médico-Pédagogiques » (IMP) commençaient à apparaître, à Marseille ou ailleurs, mais y placer nos enfants c'était nous couper d'eux. La notion de « dignité » de la personne en situation de handicap était émergente. Nous sentions que nos enfants avaient besoin de chaleur humaine et beaucoup d'entre nous estimaient qu'ils n'avaient pas à la cacher ni à en avoir honte.

C'est en 1966 que fut créée une section locale de la Chrysalide, Association Marseillaise de Parents de Personnes en situation de Handicap Mental. Grâce à l'appui et aux conseils de cette Association, les premiers établissements ont été créés dans le secteur du sud et de l'ouest de l'Etang de Berre.

En janvier 1976, devenue indépendante, l'association « La Chrysalide de Martigues et du Golfe de Fos » naquit dans la mouvance nationale de l'UNAPEI (Union des Associations de Parents d'Enfants Inadaptés).

Portés par l'Association, avec la générosité de ses bénévoles, les opérations brioches, plusieurs projets ont pu voir le jour :



2.4 Les missions

La Chrysalide de Martigues et du Golfe de Fos offre aux Personnes en situation de Handicap Mental et à leurs familles des prestations et des soutiens qui visent à :

- Accompagner la Personne en situation de Handicap Mental tout au long de son parcours de vie,
- Agir en faveur de l'inclusion, de la participation et de la citoyenneté des Personnes en situation de Handicap Mental
- Accueillir, informer et accompagner les familles,
- Gérer des Etablissements et Services par délégation de service public,
- Développer et valoriser l'action militante, l'engagement bénévole,
- Promouvoir une image positive du handicap auprès de la Société,
- Réfléchir et agir avec les autres Associations
- Développer les partenariats avec les Entreprises
- Se mobiliser auprès des pouvoirs publics.

2.5 Le public accueilli

Nous faisons le constat de l'évolution des profils de handicap dans les demandes d'admission. Si l'accompagnement du handicap mental est à l'origine de la création de l'association (et explique le libellé des autorisations), le handicap psychique ainsi que les troubles du spectre autistique, les polyhandicaps et handicaps rares sont aujourd'hui largement représentés lors dans demandes d'admission. Nous constatons l'émergence d'un « handicap social », que nous accompagnerons lorsqu'il vient s'ajouter aux autres formes de handicap. L'association adhère à la démarche « une solution adaptée pour chacun ».

L'évolution du public est une évolution majeure pour l'association, et elle y consent : c'est l'objet même du présent projet associatif. Tout au long du projet associatif nous serons en veille sur l'évolution du public et de ses besoins.

Cette évolution concerne tous les acteurs (personnes accueillies, parents, adhérents, professionnels, Direction générale et Administrateurs, financeurs...).

3. Le projet associatif comme garant de la qualité de l'accompagnement

3.1 La qualité d'accueil souhaitée

- La qualité de l'accompagnement dans les établissements de La Chrysalide se fonde sur la conviction que **les personnes en situation handicap ont des capacités, des compétences** et des potentiels avant d'avoir un handicap et des déficiences. Elles ont aussi des désirs et des attentes.
- Ce que toute personne devrait ressentir lorsqu'elle rentre dans un établissement de La Chrysalide, c'est la **convivialité** et la **chaleur humaine**. C'est également la prise en compte de ses spécificités.
- L'accompagnement vise une **autonomie sans être une fin en soi**, doit **favoriser tous les possibles** et permettre une **ouverture sur l'extérieur** pour être le **soutien à l'inclusion sociale**.
- L'inclusion doit se concevoir de manière raisonnée, comme « **un aller vers l'extérieur** » mais également comme une inclusion de l'extérieur vers les établissements : « **l'inclusion dedans** ».
- La qualité d'accueil c'est évidemment un **cadre de vie confortable et adapté**.

3.2 Les moyens de garantir la qualité d'accompagnement

- **Du personnel formé et diplômé :**
 - o les processus de recrutement ne dérogent pas à l'exigence de qualification professionnelle
 - o l'association bâtit sa compétence sur la formation professionnelle, elle prend en compte l'expérience, les savoirs-être des candidats dont les compétences acquises dans d'autres secteurs peuvent être mise à profit de l'association
- **Les administrateurs au cœur de la démarche :** ils participent aux démarches d'évaluation interne et externe au suivi des plans d'actions dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue.
- Une démarche qui s'appuie sur **la parole des personnes accompagnées et de leurs familles.**
- L'association souhaite s'engager fortement pour donner la capacité de choix et d'agir (auto-détermination), levier de la réponse aux besoins et de l'amélioration continue. Ce point sera développé plus loin.
- Définir une culture associative au travers des rencontres associant administrateurs et professionnels lors de moments permettant de :
 - o Se retrouver ensemble
 - o Se rassembler autour d'un thème
 - o Echanger les différents points de vue

3.3 La promotion de la bientraitance, la prévention de la maltraitance

La maltraitance peut prendre de nombreuses formes (violence, négligence, dysfonctionnement avec des incidences plus ou moins graves, manque de considération, etc.). Il faut en avoir conscience et ne pas être dans le déni qu'elle peut s'exercer dans les établissements gérés par l'association, au domicile des personnes accueillies, et qu'elle peut s'exercer sur la personne en situation de handicap mais aussi par la personne en situation de handicap sur son entourage... Considérer que l'absence de réponse à une demande d'admission ou le maintien dans un établissement de manière inadapté est une forme de maltraitance face à laquelle nous devons rechercher des solutions.

L'association se fixe pour objectif

- **De « zéro maltraitance » et de se doter d'une organisation et d'outils communs, connus et reconnus par tous pour atteindre cet objectif** (des repères gradués en fonction des différentes situations et événements pour informer/signaler et agir systématiquement...)
- D'éviter toute maltraitance institutionnelle et créer les conditions favorables à cela (1).
- De signaler toute suspicion ou acte de maltraitance avérée (avec les modalités appropriées à chaque situation).
- De protéger la victime et la personne qui a fait part de ses doutes ou signalé un acte

- De décider des conduites à tenir en concertation avec des personnes qui ont différents niveaux de lecture, une tierce personne neutre dans certains cas.
- De développer une culture de soutien de sorte que chacun porte sur ses pairs un regard bienveillant et aidant, ose lui signaler un comportement inadapté et l'aider à de meilleures pratiques
- De poser une vision commune et une démarche claire et structurée par des outils simples.

Se donner comme posture pour chacun :

- Ne pas tolérer les actes mais ne pas juger les personnes : enregistrer des faits sans interprétation.
 - De reconnaître que ces situations sont toujours complexes et qu'il faut avant tout investiguer, analyser de manière globale.
 - Ne pas banaliser la vie quotidienne, les situations de plainte.
 - Pratiquer une bientraitance active à tout instant et en tout lieu
- (1) L'association veillera à ce que les outils décrits ci-après soient en place et opérants dans tous les établissements.

POLITIQUE QUALITE ET BIENTRAITANCE (FICHE PROJET ASSOCIATIF 1 – PA1)

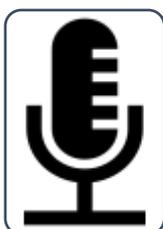
<p>Les enjeux :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Impliquer davantage les personnes accompagnées et leurs familles dans l'amélioration continue de la qualité ➤ Faire du pouvoir d'agir de la personne accompagnée un levier essentiel de l'amélioration de la qualité ➤ Développer une culture associative 	<p>Stratégies :</p> <p>1° Structurer davantage la démarche de bientraitance et prévention de la maltraitance.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rendre visible la démarche pour les professionnels et les personnes accompagnées - Structurer les moyens d'évaluation (ex. missionner la commission qualité pour analyser les registres des évènements indésirables). - Mettre en place une démarche de bientraitance commune à tous, et dont l'évaluation périodique figurera aux rapports d'activité annuels des établissements. <p>2° Définir dans chaque établissement et service les moyens les plus appropriés pour la participation des personnes accompagnées et des familles : CVS, enquêtes, café familles, café administrateurs</p> <p>3° Promouvoir l'auto-détermination, c'est-à-dire favoriser les choix, le pouvoir de décision et d'agir.</p> <p>4° Organiser des temps de rencontres associant administrateurs et professionnels</p>
<p>Ambitions / Résultats attendus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les résultats des enquêtes de satisfaction auprès des résidents, familles apporteront de l'ordre de 90% de satisfaction - Parmi les évènements déclarés, aucun évènement ne sera lié à de la maltraitance - Tout nouveau salarié doit suivre la formation « bientraitance » - Maintenir un cadre de vie de qualité 	

Pour soutenir la politique qualité l'association demande dans chaque établissement et service :



Le déploiement pour toutes les personnes accompagnées des outils de la loi du 2 janvier 2002 qui permettent d'assurer le respect des droits

- **Droit à l'information** : livret d'accueil, règlement de fonctionnement, charte associative, contrat de séjour, Document individuel de prise en charge ou contrat de soutien et d'accompagnement par le travail
- Le projet et les autres outils sont expliqués à la personne concernée en utilisant les moyens de communication adaptés (pictogramme, théâtre)
- **Droit à un accompagnement** personnalisé : un projet individualisé et des bilans intermédiaires réguliers ; des fiches habitudes de vie et connaissance de la personne pour une ligne de conduite commune



Des moyens facilitant la parole et la participation :

- Des réunions d'information et de recueil des souhaits
- Suivi psychologique des résidents
- Participation des familles même lorsqu'elles ne sont pas représentants légaux
- Différentes commissions de recueil des souhaits (groupe de parole, commission menu)
- Réunion à destination des familles, comité des fêtes
- Questionnaire bientraitance par les psychologues



Des moyens de formation, de ressourcement, de régulation pour les professionnels

- Déclaration des événements indésirables
- Régulation auprès des usagers lors de difficultés et inscription des événements indésirables touchant un usager
- Un référent bientraitance (co-référent sur les ESAT - salarié et travailleur en situation de handicap)
- Analyse des pratiques professionnelles
- Formation bientraitance et plan de formation
- Sensibilisation à la recommandation de bonnes pratiques de l'ANESM sur la bientraitance
- Réunion d'équipe, transmission et traçabilité
- Ouverture des établissements vers l'extérieur et à l'intérieur (accueil de stagiaires)
- Des procédures disciplinaires si nécessaire



Un cadre de travail aidant, un cadre de travail respecté

- Exigence de diplôme à l'embauche, demande systématique de l'extrait du casier judiciaire
- Remplacement des absences, recours à des remplaçants habitués
- Travail en binôme
- Respect de l'organigramme
- Manuel bientraitance afin de décliner la bientraitance au quotidien
- Livret d'accueil des nouveaux salariés
- Du matériel adapté pour faciliter l'accompagnement
- Dispositif de sécurité pour éviter les intrusions
- Des solutions de répit pour les familles
- Convention avec l'ARS pour le signalement

3.4 La promotion de l'auto-détermination

Une définition partagée¹

L'auto-détermination est un droit fondamental qui concerne tous les domaines de la vie.

L'autodétermination est un **chemin** où la personne est encouragée, soutenue, accompagnée quel que soit le niveau de handicap, pour **dire et réaliser ce qui est important pour elle**

En fonction de ce qui est important pour elle, **à son rythme et selon ses capacités à développer, il s'agit de créer les conditions favorables et de l'accompagner à devenir actrice de ses choix, de sa vie en expérimentant diverses choses (donner du pouvoir d'agir).**

L'autodétermination ne signifie pas laisser la personne décider seule de tout : elle engage l'ensemble des acteurs (PA, familles, professionnels) dans un soutien et un système coopération.

Notre vision et nos axes de travail

L'association souhaite donner une place centrale à l'auto-détermination dans les projets d'établissement.

Les projets d'établissement et de service devront rendre explicite les approches et moyens qui seront déployés.

Les outils institutionnels seront révisés pour qu'ils soutiennent le pouvoir d'agir

- le règlement de fonctionnement, dont les modalités concrètes devront être en cohérence avec les principes de l'auto-détermination
- les modes opératoires, les démarches institutionnelles assouplies (par exemple, les choix individuels ne doivent pas se faire uniquement lors des temps institutionnels imposés par les process internes d'élaboration des projets individualisés).
- le livret et le processus d'accueil de nouveaux professionnels construits pour expliciter les postures attendues

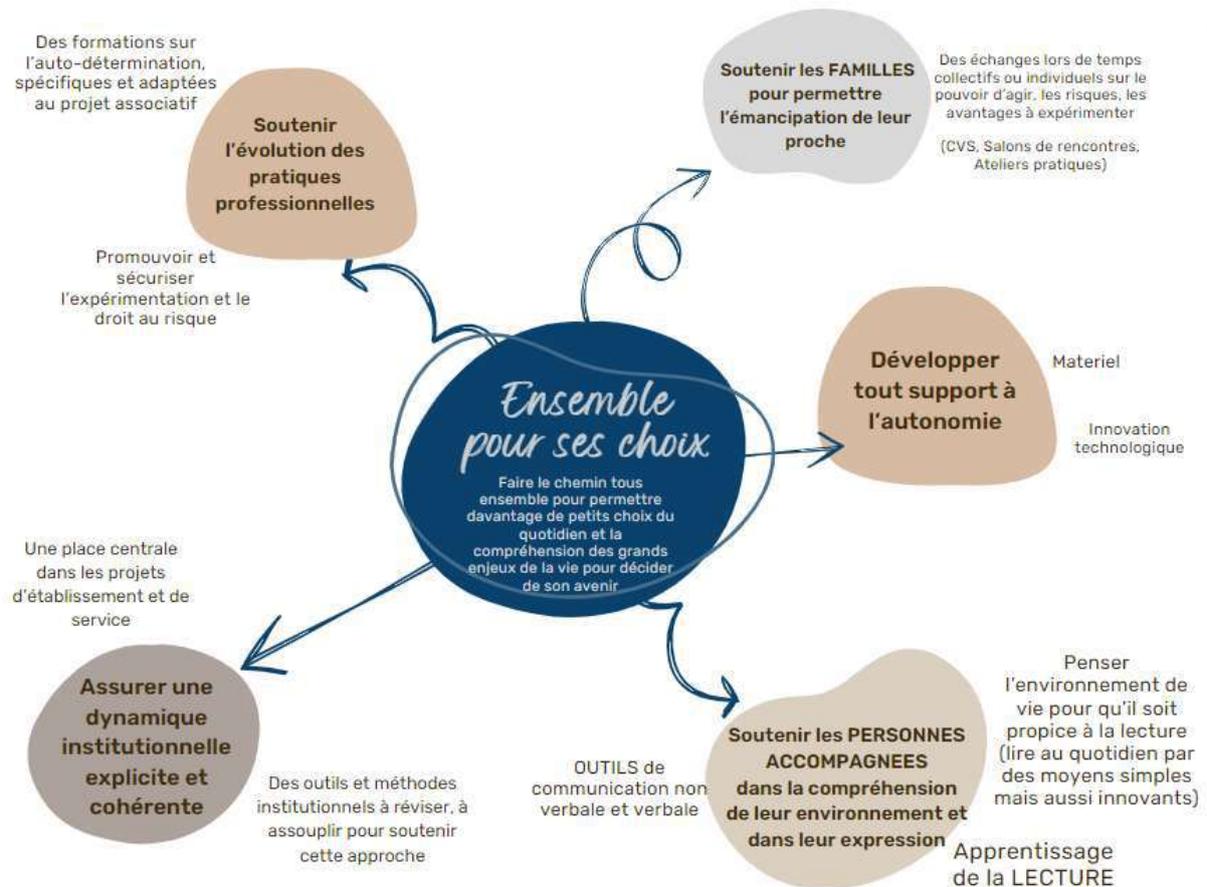
Dans les propositions et les accompagnements, expérimenter dès que possible, ce qui implique de favoriser les échanges avec les familles sur les prises de risques et de travailler sur la question de la responsabilité professionnelle liée au droit au risque.

Les personnes devront être aidées à faire leurs choix et pour cela le rôle des professionnels et de l'association est de leur rendre plus facile la compréhension de leur environnement, des enjeux etc. Les moyens de communication et la lecture sont donc des enjeux essentiels.

De manière spécifique, l'association souhaite renforcer les moyens d'action dans les domaines suivants

¹ Travaillée entre usagers, familles et professionnels dans le cadre d'un salon des rencontres

- l'apprentissage de la lecture, de l'écriture, sous différentes formes au sein des établissements et service (diversifier les moyens d'accès à la lecture dans les établissements)
- la mobilité
- la vie sociale et affective (pouvoir exprimer et vivre ses choix)
- son lieu de vie (pouvoir exprimer et vivre ses choix)



AUTO-DETERMINATION (FICHE PROJET ASSOCIATIF 2 – PA2)

Les enjeux :

- Faire en sorte que les personnes accompagnées comprennent ce qui les entoure pour faire leurs choix
- Faire en sorte que les familles et les professionnels soutiennent la capacité d’agir des personnes

Stratégies :

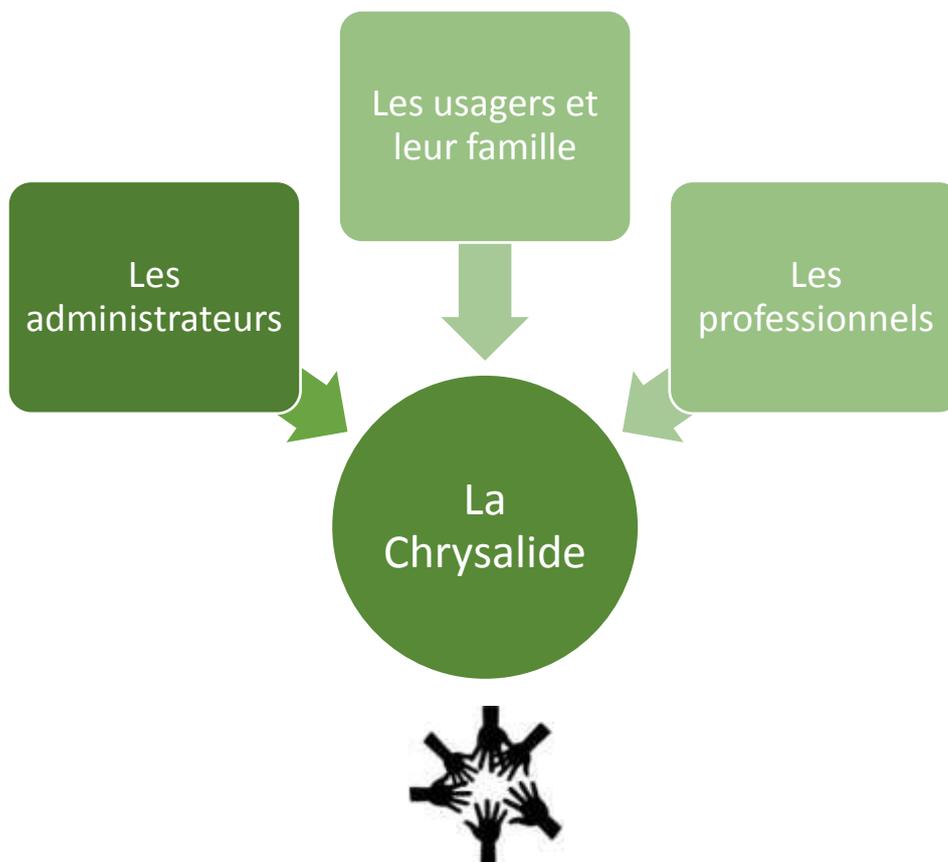
- 1° Soutenir les personnes accompagnées dans la compréhension de leur environnement et dans leur expression
 - Renforcer l’apprentissage de la lecture
 - Penser et aménager l’environnement de vie de la personne (en établissement ou à domicile) pour qu’il permette de lire au quotidien
 - Rechercher des outils de communication verbale ou non verbale pour que chaque personne puisse comprendre et communiquer à mesure de ses capacités
- 2° Développer tout support à l’autonomie pour donner du pouvoir d’agir
 - Rechercher les équipements, le matériel et les aménagements qui permettent l’autonomie décisionnelle, dans la mobilité, dans les actes du quotidien
- 3° Soutenir les familles pour qu’elles soutiennent l’émancipation et le pouvoir d’agir de leur proche
 - Mettre en place des temps d’échanges collectifs sur des sujets précis et concrets
 - Envisager les projets de vie des personnes en abordant avec les familles les prises de risques, en proposant de tester des nouvelles choses
- 4° Soutenir l’évolution des pratiques professionnelles
 - Par la formation (avec des programmes précis et adaptés au projet associatif)
 - En sécurisant les professionnels dans les démarches d’expérimentation (clarifier les responsabilités professionnelles, fixer les termes des expérimentations dans les contrats de séjour coconstruits avec les familles etc.)
- 5° Assurer une dynamique institutionnelle explicite et cohérente
 - Faire apparaître dans les projets d’établissement et de service la place centrale donnée à l’auto-détermination
 - Assouplir les modes opératoires pour qu’ils soutiennent l’approche de l’auto-détermination
 - Réviser les outils institutionnels (règlement de fonctionnement etc.)

Ambitions / Résultats attendus :

- Des enquêtes auprès des personnes accompagnées qui indiquent qu’elles se sentent mieux entendues et qu’elles font davantage de choix dans leur quotidien
- Un plus grand nombre de personnes qui sont capables de lire
- Un plus grand nombre de personnes qui ont des outils de communication adaptée

3.5 Les administrateurs et les professionnels au service du projet associatif

L'association la Chrysalide de Martigues et du Golfe de Fos a été créée en 1976. Aujourd'hui, 48 ans après, elle rassemble des administrateurs et des professionnels qui la font vivre et évoluer au quotidien.



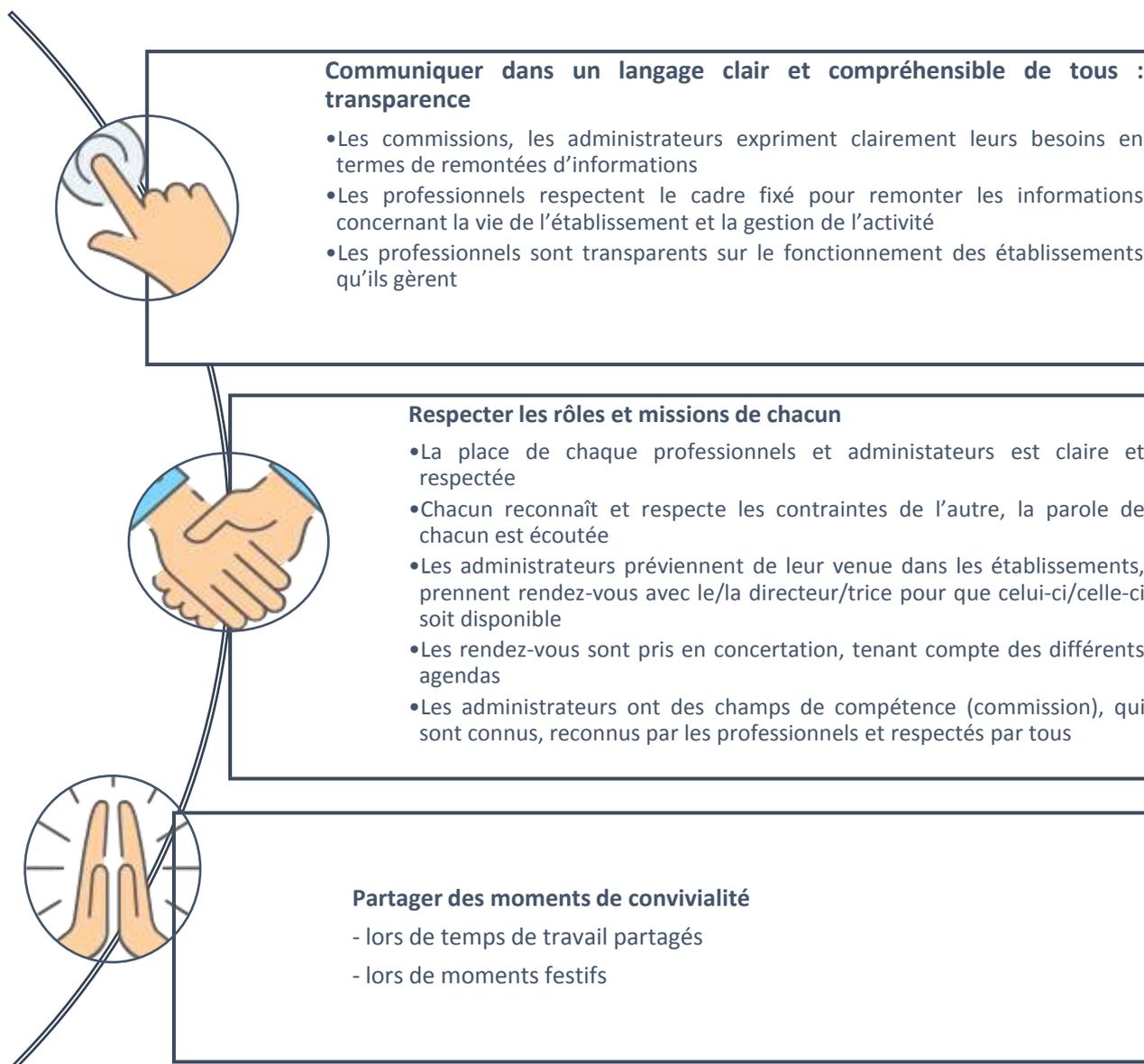
La Chrysalide est alors un peu de chacun de nous tous : **La richesse du projet associatif vient de la combinaison de la vision des administrateurs et des professionnels.**



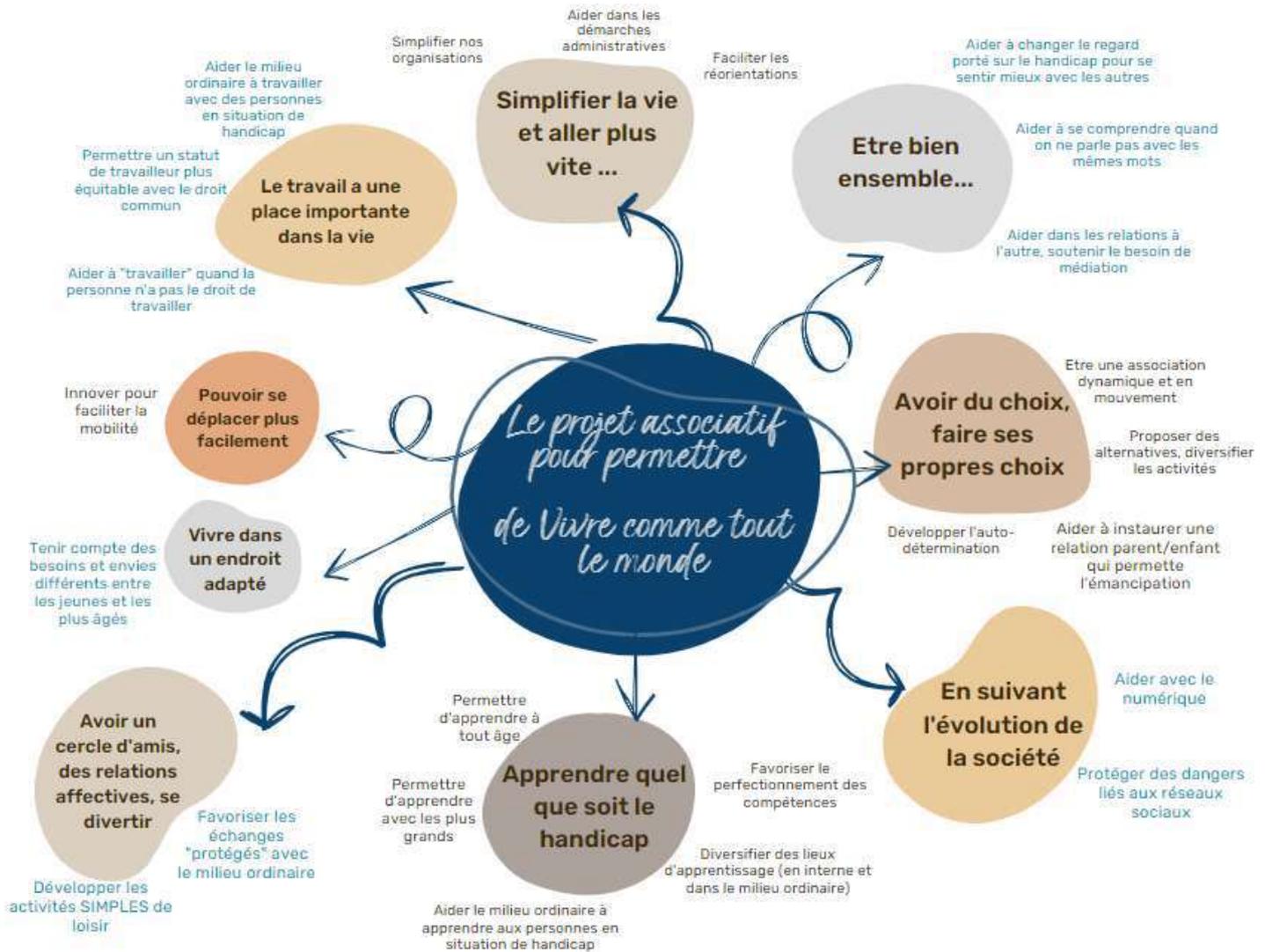
Les établissements de la Chrysalide sont gérés par une association de parents et amis. Familles et administrateurs ont en commun de vivre au quotidien le fait d'être parent d'une personne en situation de handicap. Ils sont bénévoles pour l'association mais en premier lieu pour les enfants et proche de chacun des familles. Ces administrateurs, qui sont aussi parents **sont au cœur même de l'expression du besoin et des attentes, ils recherchent le meilleur** au sein des établissements et service de l'association.

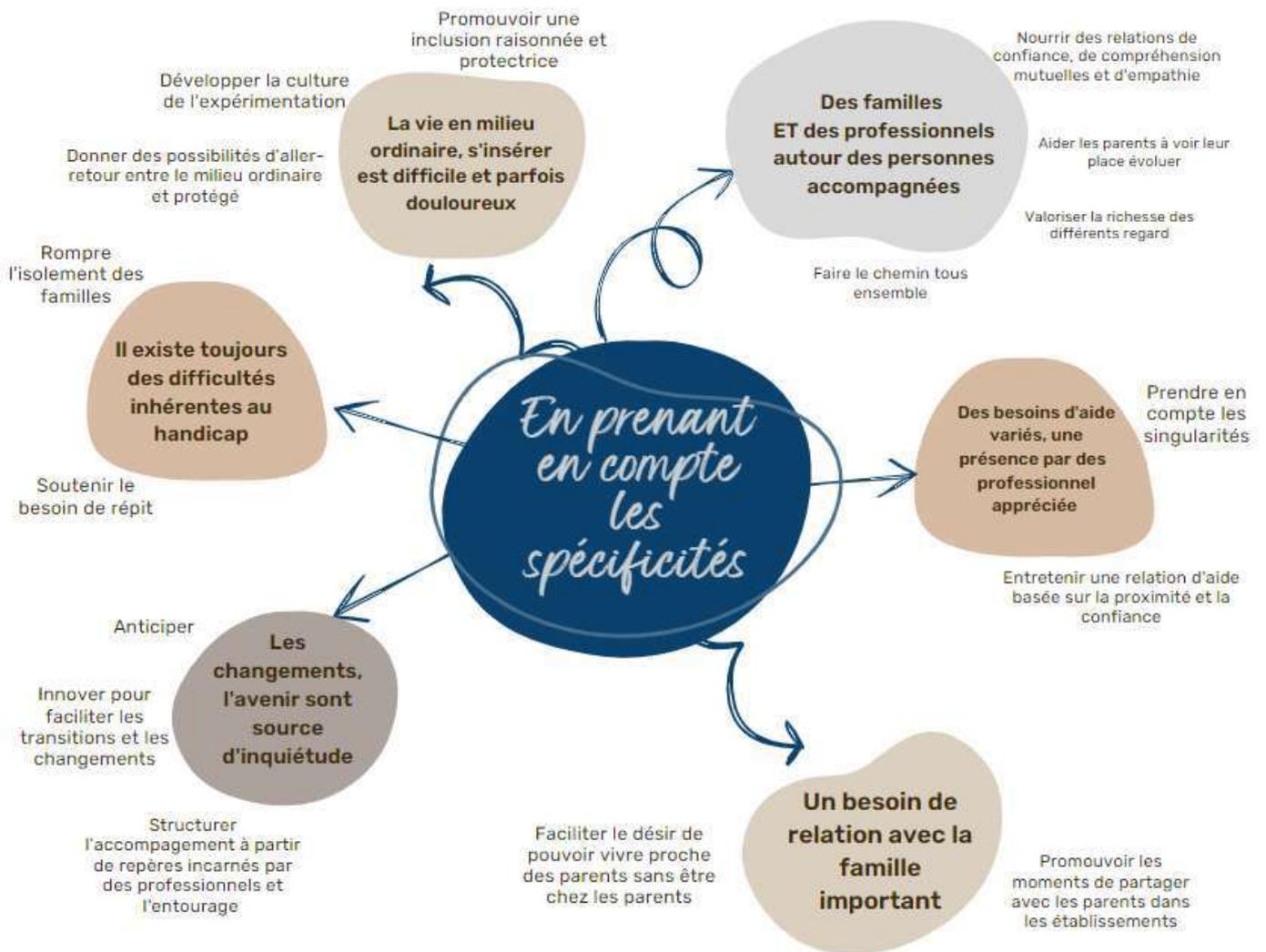
Les professionnels apportent un **regard technique et distancié.**

Nos engagements pour une bonne collaboration entre administrateurs et professionnels :



4. Le projet associatif au service des personnes accompagnées





LES IDEES FORTES DU PROJET ASSOCIATIF



TOUS ENSEMBLE



OSER, INNOVER



SIMPLIFIER : FACILE à LIRE et à COMPRENDRE POUR TOUS



ETRE ACTEUR DE SA VIE (AUTO-DETERMINATION)



ETRE VISIBLE et VALORISER nos savoirs - COMMUNIQUER

5. Le projet associatif comme porteur d'une réponse aux besoins des personnes en situation de handicap sur le Golfe de Fos

La Chrysalide depuis sa création souhaite apporter une réponse aux besoins des personnes en situation de handicap et plus particulièrement à la population du Golfe de Fos.

L'association s'inscrit pleinement dans l'objectif d'une réponse accompagnée pour tous, la plus adaptée possible à la situation de chacun, la recherche d'une solution de proximité et la fluidification des parcours.

Notre réflexion a pris en compte nos constats de terrain, la politique nationale (Réponse accompagnée pour tous, promotion de l'inclusion en milieu ordinaire), départementale (schéma départemental publié début 2018).

Au regard de la situation actuelle, les axes stratégiques concernant les réponses à apporter sont les suivants

ADAPTATION PERMANENTE AUX BESOINS ET AUX ASPIRATIONS DES PERSONNES ACCOMPAGNEES	Apporter de nouvelles réponses aux PH vieillissantes	Rendre plus adaptée l'offre avec les nouveaux besoins (hébergement et autres modalités d'accompagnement)
	Adapter nos accompagnements aux individualités et attentes des personnes accompagnées	Favoriser l'inclusion en milieu ordinaire
SOUTIEN AU PARCOURS ET PREVENTION DES RUPTURES	Améliorer l'accès aux soins	Apporter une réponse aux demandes lorsque l'admission n'est pas possible faute de place
SOUTIEN DES FAMILLES ET DES AIDANTS	Être présent et toujours mieux présents	
ADAPTATION AUX EVOLUTIONS SOCIETALES	Poursuivre notre démarche RSE	Assurer la transition vers le numérique

ADAPTATION PERMANENTE AUX BESOINS ET AUX ASPIRATIONS DES PERSONNES ACCOMPAGNEES (FICHE PROJET ASSOCIATIF 3 – PA3)

Apporter de nouvelles réponses au vieillissement des personnes accueillies

Contexte et problématiques

- Fatigabilité et/ou vieillissement des travailleurs
- Le vieillissement des personnes accueillies est une réalité et pour le moment, l'association ne dispose pas de structure d'accueil *ad hoc*, les projets d'établissement évoluent en ce sens, mais les moyens sont à adapter (modalités d'accueil adaptées, formations). L'ouverture du Foyer d'Accueil Médicalisé a permis d'apporter des solutions d'accueil supplémentaires, celui-ci ne propose pas d'accueil en journée (sans hébergement).
- Les orientations vers les EHPAD peuvent être pertinentes mais sont parfois freinées par le manque de places habilitées à l'aide sociale.
- Pour faciliter les transitions et les parcours, des outils de coopérations entre les différents acteurs ont été créés, ils sont à réactiver et d'une manière plus générale, une plus grande anticipation est à organiser.

<p>Les enjeux :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Anticiper pour apporter la réponse la plus adaptée à la fatigabilité et aux besoins de soins et de perte d'autonomie ➔ Adapter les établissements et accompagnement existant au vieillissement ➔ Disposer en interne ou par le partenariat d'une variété de solutions possibles et médicalisées 	<p>Stratégies :</p> <p>1° Porter la création de places spécifiques pour l'accueil de personnes vieillissantes (répondre aux appels à projet seul ou avec des partenaires, ou transformer les places actuelles).</p> <p>2° Organiser le temps de temps de travail et le passage à la retraite</p> <p>3° Développer les partenariats avec des EHPAD et autres structures d'accueil pour permettre les réorientations.</p> <p>4° Agir pour le repérage et la prévention du vieillissement pathologique.</p> <p>5° Assurer la formation des professionnels</p> <p>6° Soutenir les familles, préparer les familles aux réorientations liées au vieillissement.</p>
<p>Ambitions / Résultats attendus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Obtenir l'agrément pour la transformation du foyer de l'Adret et la création de l'unité personnes vieillissantes - Trouver des solutions pour maintenir le lien social des personnes qui travaillent à temps partiel ou à la retraite - Faire en sorte que 90% des contrats de travail correspondent au temps de travail souhaité par le travailleur - Etablir des partenariats avec des EHPAD habilités à l'aide sociale 	

Mieux adapter nos accompagnements aux individualités et aux attentes des personnes accompagnées – promouvoir l’auto-détermination

Contexte et problématiques

- difficultés d’identifier et de diagnostiquer le trouble autistique
- des marges de progrès pour une plus grande adaptation de l'accompagnement au sein des établissements (polyhandicaps, TSA et troubles psychiques) - notamment sur la formation des professionnels

Les enjeux : ➡ Personnaliser et individualiser au maximum les accompagnements (éducatif, soins, social) ➡ S’appliquer en interne « une réponse accompagnée pour tous » ➡ Promouvoir l’auto-détermination ➡ Promouvoir la co-construction	Stratégies : 1° Impliquer les proches pour connaître au mieux les besoins spécifiques des personnes accompagnées 2° Assurer la montée en compétence des professionnels 3° Déployer les démarches de diagnostics et des bilans (TSA, polyhandicap, vieillissement etc.) 4° Poursuivre le développement des partenariats avec les équipes mobiles, les établissements médico-sociaux ou sanitaires 5° Penser les manifestations collectives pour qu’elles soient adaptées au plus grand nombre 6° Développer la communication Facile à Lire et à Comprendre 7° Expérimenter, oser de nouvelles pratiques 8° Sensibiliser l’ensemble des parties prenantes à l’auto-détermination 9° Développer des actions autour de la vie affective et sexuelle, la vie conjugale
Ambitions / Résultats attendus : - Avoir intégré la dimension du respect de l’intimité des couples dans les établissements assurant l’hébergement - Avoir mené des actions auprès des familles pour lever les tabous concernant la vie affective et sexuelle	

Rendre plus adaptée l'offre avec les nouveaux besoins (hébergement et autres modalités d'accueil)

Contexte et problématiques

- manque de places en internat et semi-internat, accueil de jour, temporaire et séquentiel (les amendements Creton correspondent souvent à des demandes de semi-internat)
- perte de l'hébergement en foyer lorsque perte du statut de travailleur
- un manque de place en internat (MAS notamment)
- des difficultés à assurer la continuité entre l'IME et le pôle adulte

Les enjeux : <ul style="list-style-type: none">➔ Renforcer les périodes de transition<ul style="list-style-type: none">○ Enfants/adultes○ Activités professionnelles/fin d'activité○ Changement d'établissement ou service➔ Proposer un maximum de souplesse dans les formules d'accueil intra et extra établissement (sortir de la logique de places)➔ Proposer des réponses diversifiées (internat, externat) et disposer de projets d'accompagnement spécifiques – sortir du mode institutionnel pur➔ Accompagner le besoin croissant de médicalisation des accompagnements	Stratégies : <p>1° Moderniser les établissements existants pour qu'ils répondent aux besoins, faire évoluer les modèles institutionnels (Foyer Hébergement notamment).</p> <p>2° Organiser des solutions pour les demandes en urgence.</p> <p>3° Développer l'offre en interne (dans le cadre des autorisations existantes ou en réponse aux appels à projets)</p> <ul style="list-style-type: none">- En allant davantage au domicile- En créant des services passerelle pour les personnes vivant dans les établissements, pour les personnes vivant à domicile (services d'accueil de jour par exemple)- En créant des plateaux techniques ou équipes mobiles <p>4° Intégrer la compétence « coordination » aux projets développés</p> <p>5° Travailler dans une logique de mutualisation de moyens et de projets transverses aux différents établissements et services</p>
Ambitions / Résultats attendus : <ul style="list-style-type: none">- Disposer d'un nouveau projet architectural pour le foyer d'hébergement- Analyser les réussites/échecs dans les transitions de parcours	

Favoriser l'inclusion en milieu ordinaire, lorsque c'est possible.

Contexte et problématiques :

Emploi

- les entreprises adaptées n'utilisent pas l'ESAT comme vivier de ressources humaines
- les entreprises ne jouent pas toutes le jeu de l'emploi des personnes en situation de handicap, La Chrysalide n'est pas suffisamment active pour se faire connaître des entreprises privées et publiques.
- une nouvelle forme de handicap : « le handicap social » : des personnes qui ont davantage de capacité et donc d'envie de travail en milieu ordinaire
- en entreprise : des difficultés d'intégration
- pour les travailleurs, peu d'avantages « sociaux » à travailler dans le milieu ordinaire

Scolarité

- les modalités d'intervention du SESSAD sont temporaires (et donc ne couvrent pas l'ensemble de la scolarité)
- l'accès à la scolarité des enfants en situation de polyhandicap est compliqué
- le projet pédagogique est à améliorer
- la politique d'inclusion scolaire favorise le milieu ordinaire en conséquence de quoi les enfants arrivent plus tardivement, souvent avec davantage de difficultés scolaires
- augmentation du handicap social qui freine les apprentissages

Les enjeux : <ul style="list-style-type: none">➡ Permettre l'inclusion « bientraitante » en milieu ordinaire (MO)➡ Adapter le milieu ordinaire à la vie avec des personnes en situation de handicap➡ Envisager l'inclusion quel que soit le handicap	Stratégies : <ol style="list-style-type: none">1° Développer l'aller vers, ouvrir les activités sur l'extérieur, développer des projets qui permettent de côtoyer un maximum de personnes de la société2° Être actif dans le tissu économique, social et culturel local<ul style="list-style-type: none">- Ouvrir des actions de l'association au grand public (ex. La Chrysalide en fête)- Cibler des actions mais les mener avec davantage d'envergure3° Accompagner les professionnels des entreprises, les enseignants (Renforcer les liens avec les écoles) et les former à accueillir et travailler avec des personnes en situation de handicap4° Suivre le plan de transformation des ESAT, innover dans les activités professionnelles5° Adapter les activités des établissements et services à la réalité locale (économique, loisir etc.) et se renouveler régulièrement6° Développer les formations professionnalisantes et qualifiantes pour les travailleurs7° Donner la possibilité d'un retour en milieu protégé.
Ambitions / Résultats attendus : <ul style="list-style-type: none">- Quantifier et analyser les expériences en milieu ordinaire pour proposer des accompagnements et dispositifs adaptés à une inclusion bientraitante	

SOUTENIR LES PARCOURS ET LA PREVENTION DES RUPTURES (FICHE PROJET ASSOCIATIF 4 – PA4)

Améliorer l'accès aux soins

Contexte et problématiques

- un accès aux soins limité pour les personnes en situation de handicap (méconnaissance et peur de la part des professionnels de santé/besoins de dispositifs spécifiques pour réaliser les examens)
- le secteur sanitaire ne sait pas prendre en charge les personnes en situation de handicap
- les hospitalisations nécessitent la présence d'un accompagnant
- accès aux soins psychiatriques difficiles pour les personnes en situation de handicap, la télémédecine est venue apporter une aide à ce niveau.
- raréfaction des professionnels de santé
- difficultés de poser des diagnostics du fait des troubles (capacité à s'exprimer)
- une politique de prévention difficile à mettre en œuvre du fait des pathologies (le handicap masque le besoin d'un autre suivi, résistance à la douleur)
- le libre choix du médecin n'est pas toujours facile à mettre en œuvre
- difficultés des urgences psychiatriques lors des crises (procédure d'hospitalisation sous contrainte lourde et longue à mettre en place)
- des besoins médicaux en augmentation alors que les établissements ne sont pas médicalisés – difficultés pour assurer le suivi santé lorsque les familles n'assurent pas ce suivi

Les enjeux :

- ➔ Assurer le suivi santé dans les établissements médicalisés ET les établissements non médicalisés
- ➔ Faciliter le recours aux soins adaptés (professionnels formés, réseaux spécialisés etc.)
- ➔ Assurer l'accessibilité financière aux soins (couverture santé complémentaire)
- ➔ Anticiper pour éviter d'en arriver aux urgences

Stratégies :

- 1° Maintenir et développer les partenariats, conventionner les partenariats pour promouvoir les bonnes pratiques.
 - Notamment, créer des passerelles avec les établissements et services de la psychiatrie
- 2° Organiser le suivi santé dans les établissements et services
 - dans ce cadre structurer l'accompagnement lors des consultations ou des hospitalisations.
 - mobiliser la télémédecine ou tout autre dispositif qui facilite l'accès aux soins adaptés
- 3° Développer les actions de prévention en santé dans les établissements et services
- 4° Sensibiliser les familles sur la prévention, se saisir des campagnes nationales
- 5° Utiliser le levier des écoles de profession médicale et paramédicale (médecin, infirmières, kiné etc.) pour faire connaître le handicap

Ambitions / Résultats attendus :

- analyser les ruptures et les événements indésirables pour proposer des accompagnements et dispositifs adaptés

Apporter une réponse aux demandes lorsque l'admission n'est pas possible faute de place, répondre aux situations d'urgence et aux situations critiques.

Contexte et problématiques

- Peu de places disponibles à la MAS et une liste d'attente longue. L'association n'a pas toujours la capacité de répondre à la demande des familles. La situation s'est améliorée dans les autres établissements, l'ESAT a des places disponibles.
- Maturité de la demande qui mériterait d'être travaillée pour une meilleure adéquation entre les besoins et les attentes (= dissonance entre ce que demande la famille et ce que le professionnel estime correspondre au besoin)
- Un engagement de tous les établissements à répondre aux situations critiques, les professionnels de l'association ont participé aux Groupes Opérationnels de Synthèse comme ils s'étaient engagés à le faire.
- La gestion des listes d'attente est de plus en plus lourde

<p>Les enjeux :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➡ Apporter des solutions à toute demande ➡ Fluidifier les parcours ➡ Eviter d'arriver aux situations critiques 	<p>Stratégies :</p> <p>1° Créer une souplesse dans l'accueil en simplifiant les procédures administratives internes</p> <p>2° Lors des demandes, imaginer des solutions en contactant les autres associations du territoire</p> <p>3° Développer des solutions différentes et innovantes</p> <ul style="list-style-type: none"> - en développant des dispositifs d'accompagnement « hors les murs » (mêmes compétences mais en équipes mobiles) - en poursuivant le développement des modalités d'accueil temporaire et séquentiels <p>4° Faire reconnaître / valoriser le temps nécessaire au développement des partenariats et à la coordination des parcours (réforme de la tarification)</p> <p>5° Être actif au sein du réseau partenarial (Dispositif d'Orientation Permanent)</p> <p>6° Tisser des liens étroits avec les institutionnels (MDPH)</p>
<p>Ambitions / Résultats attendus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - participation systématique d'un professionnel de l'association aux Groupes Opérationnels de synthèse - augmentation du nombre de places d'accueil - analyser de l'efficacité des places accueil temporaire actuelles - analyser de l'efficacité des places dédiées à l'aide aux aidants - mettre en place une commission de suivi des parcours 	

SOUTIEN DES AIDANTS ET DES PROCHES (FICHE PROJET ASSOCIATIF 5 – PA5)

Être toujours présents, et mieux présents auprès des aidants

Contexte et problématiques

- un manque d'information, de formation et de connaissance du réseau
- l'action de l'aidant est limitée dans le temps.

Les enjeux : <ul style="list-style-type: none">➔ Aider à anticiper l'avenir de leur proche➔ Eviter l'isolement des familles et des aidants➔ Offrir de l'aide au regard de toutes les difficultés quotidiennes qui restent liées au handicap➔ Eviter les ruptures de parcours et de liens➔ Repérer l'épuisement des aidants	Stratégies : <ul style="list-style-type: none">1° Développer l'information sur les aides administratives, matérielles etc.<ul style="list-style-type: none">- Re-mobiliser la dynamique associative au service de l'aide aux familles et autres aidants.- Mobiliser les établissements2° Apporter des solutions à l'épuisement : proposer du relais, de l'aide3° Entretenir et soutenir des échanges permanents et de proximité4- Ouvrir les places « aide aux aidants », aux professionnels de l'association
Ambitions / Résultats attendus : <ul style="list-style-type: none">- analyser l'utilisation des places accueil temporaire et aide aux aidants pour repérer les besoins	

ADAPTATION AUX EVOLUTIONS SOCIETALES (FICHE PROJET ASSOCIATIF 6 – PA6)

Poursuivre notre démarche Responsabilité Sociale et Environnementale

Contexte et problématiques

La mission d'action sociale est en soi une responsabilité à l'égard de la société.
L'association est engagée depuis plus de 5 ans dans des actions ciblées et volontaristes
La structuration de la politique associative autour de la RSE correspond au souhait

- De **consolider les actions en faveur du bien-être** des personnes en situation de handicap, faire en sorte que toutes les actions convergent vers l'objectif que les personnes en situation handicap soient/deviennent des citoyens.
- De **s'adapter à la société et pérenniser l'association.**

La RSE est une démarche citoyenne, l'inscription de chacun dans une « culture d'entreprise » partagée.

<p>Les enjeux :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Prendre en compte toutes les parties prenantes dans toutes nos actions : les personnes en situation de handicap, les professionnels, les bénévoles et l'environnement. ➔ Réduire l'impact de nos activités sur l'environnement ➔ Prendre en compte la lutte contre le réchauffement climatique ➔ Tenir un rôle dans la société pour faire changer les mentalités sur le handicap, pour une société plus solidaire et équitable : Être visible, porter une parole experte et valorisante 	<p>Stratégies :</p> <p>1° Déployer des actions de sensibilisation auprès de l'ensemble des parties prenantes – personnes accompagnées, familles, professionnels, administrateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rédiger une charte associative <p>2° Mettre en place une politique d'achat et de recyclage</p> <p>3° Réduire le gaspillage alimentaire</p> <p>4° Engager une réflexion sur les déplacements</p> <p>5° Déployer des actions en faveur de la réduction de consommation électrique et eau</p> <p>6° Développer une culture associative « culture d'entreprise » autour de la RSE, intégrée aux autres actions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lors des actions de formation • Dans le cadre de la politique de Qualité de Vie au travail • Dans le cadre des actions « un autre regard » <p>7° Déployer le label AMPLITUDE</p> <p>8- Proposer une formation RSE</p>
<p>Ambitions / Résultats attendus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mesurer l'impact de nos actions en analysant les résultats annuels produits (consommation etc.) et les moyens déployés (nombre de réunions, formation) 	

Assurer la transition vers le numérique, prise en compte des réseaux sociaux, et du développement de l'intelligence artificielle

Contexte et problématiques :

Prendre en considération le contexte avec ses avantages et ses risques

Les enjeux : <ul style="list-style-type: none">➔ Soutenir l'inclusion en milieu ordinaire en apprenant les nouveaux usages numériques➔ Moderniser les activités➔ Communiquer facilement avec l'extérieur et les partenaires➔ Faciliter l'accès aux droits en tenant compte de l'évolution sociétale	Stratégies : <ol style="list-style-type: none">1° Accompagner les nouvelles pratiques liées aux démarches dématérialisées2° Développer l'éducation aux usages et interfaces numériques dans la vie quotidienne, intégrer la prévention des risques associés (usages des réseaux sociaux)3° Développer la communication numérique dans les différents champs d'activité (RH notamment)4° Structurer les outils de communication dans une logique d'interopérabilité
Ambitions / Résultats attendus : <ul style="list-style-type: none">- développer la prévention face aux risques liés au numérique et aux réseaux sociaux	

6. Le projet associatif dans son rôle d'employeur

Parce que sans les professionnels, La Chrysalide ne pourrait continuer son action.

Le temps et les valeurs des bénévoles sont complétés par les compétences de personnels salariés qui s'investissent pour permettre à La Chrysalide de mener à bien ses missions.

Note de contexte : le nouveau projet associatif est élaboré après la période de crise sanitaire « COVID 19 ». Nous avons tous été fortement impactés et cette période a montré une forte capacité d'adaptation et de solidarité au sein de l'association. Depuis cette période, la vision du travail pour l'ensemble du secteur médico-social change et l'association prend en compte avec le plus de souplesse possible cette situation. La politique associative a pour objectif d'agir positivement et durablement en faveur de la stabilité et de la qualité des équipes professionnelles.

6.1 La politique associative pour la qualité de vie au travail



Concilier vie professionnelle et vie privée - une attention pour le professionnel "Parent"



Consulter les professionnels pour ce qui les concerne directement



Donner de la reconnaissance et valoriser les professionnels qui s'engagent



Valoriser les savoirs et les expériences – assurer des échanges entre professionnels et avec les administrateurs



Offrir des conditions matérielles et environnementales adaptées



Permettre des temps de répit et de prise de recul

6.2 La politique associative pour la promotion des parcours professionnels au sein de l'association, la montée en compétence



Promouvoir les formations diplômantes



Promouvoir la mobilité interne



Développer un partenariat fort avec les organismes de formation

LE PROJET ASSOCIATIF DANS SON ROLE EMPLOYEUR (FICHE PROJET ASSOCIATIF 7 – PA7)

Les enjeux :

- ➔ Répondre aux nouvelles aspirations des professionnels
- ➔ Attirer les professionnels et les fidéliser

Stratégies :

- 1° Concilier vie professionnelle et vie privée - une attention pour le professionnel "Parent"**
 - faciliter les modes de garde
 - concilier au mieux les planning de travail aux contraintes individuelles
 - en communiquant davantage sur les aménagements du travail possible (ex. faciliter les rentrés scolaire, jours enfants malades etc.)
- 2° Consulter les professionnels pour ce qui les concerne directement**
 - valoriser la place des représentants du personnel pour faire remonter la parole des professionnels
 - solliciter les professionnels pour définir les actions prioritaires à mettre en place pour améliorer la qualité de vie au travail et les avantages sociaux (ex. Hello Adere)
 - solliciter les professionnels sur les moyens de faciliter leur travail
- 3° Donner de la reconnaissance et valoriser les professionnels**

qui s'engagent

- développer les actions valorisant les professionnels et favorisant leur reconnaissance (y compris les professionnels du siège) : communiquer sur ce qui se fait dans les établissements
- développer la communication externe sur les réseaux sociaux

4° Valoriser les savoirs et les expériences – assurer des échanges entre professionnels et avec les administrateurs

- développer la transversalité entre les professionnels (réunions métiers, mise en place des comités de retour d'expérience transverses, supervision TSA)
- développer la communication interne pour faire connaître ce qui se fait dans les différents établissements et service
- développer les relations entre administrateurs et professionnels (communication sur les comptes rendus de conseils d'administration, évènements partagés, temps de rencontres et d'échanges entre professionnels administrateurs (Salons d'échanges, vœux du Président, communication sur le site internet).

5° Permettre des temps de répit et de prise de recul

- organiser des retours d'expérience, permettre un temps de réflexion sur le travail
- inciter chaque professionnel à s'organiser en anticipant , permettre des temps de travail hors des lieux de sollicitation (télétravail par exemple)

6° Repenser l'accueil et le travail des nouveaux professionnels

- Soigner l'accueil des nouveaux professionnels et organiser des parcours d'intégration (parrainage etc.)
- Améliorer l'intégration des professionnels employés en intérim régulier (les inclure dans les procédures générales de fonctionnement (codes, clés etc.) de formation, de références éducatives)
- Soigner l'accueil des stagiaires, considérés comme un vivier de professionnels

7° Disposer d'un outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences structuré (en particulier pour gérer les fins de carrières ou les réorientations)

Ambitions / Résultats attendus :

- Maintenir le niveau de QVT actuel en l'adaptant aux besoins pour assurer une prise en charge de qualité (disposer de moyens d'évaluation de la QVT)

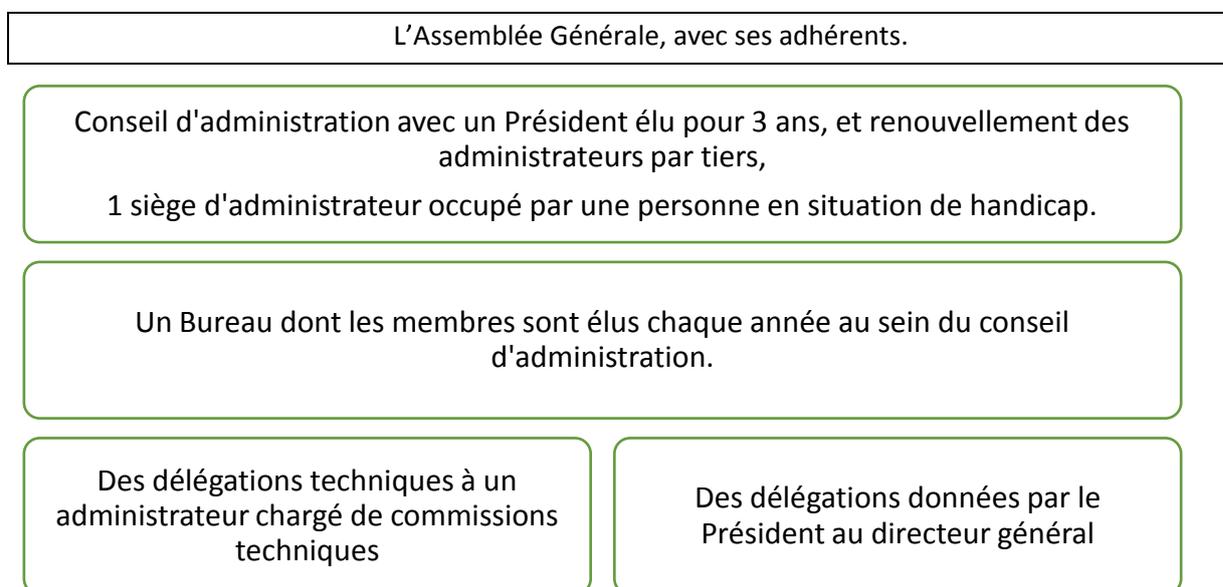
6.3 Faire du projet associatif un outil de cohésion

L'ambition de bâtir une culture associative fait consensus, pour cela il paraît important que l'association soit à l'initiative d'actions permettant de :

- Favoriser les rencontres pour mieux se connaître (dans chaque établissement et service)
- Développer la fierté d'appartenir à La Chrysalide
- Parler un langage commun

7. Les moyens et les outils pour la mise en œuvre du projet associatif

7.1 Le schéma de gouvernance

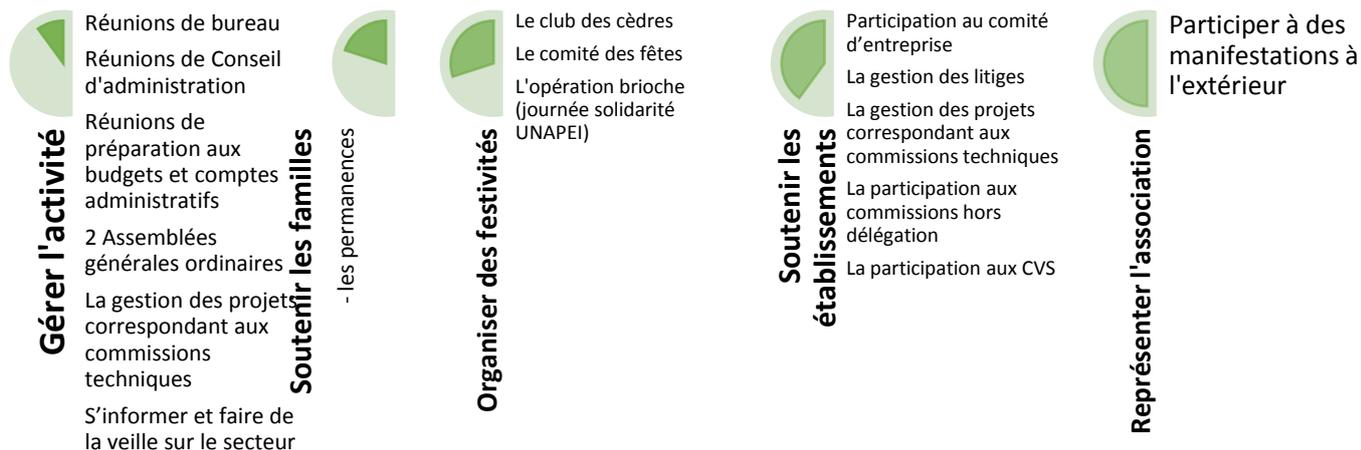


Les commissions techniques sont les suivantes :

<p style="text-align: center;">Projet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projets Immobiliers • Relations avec les autres organismes extérieurs en relations avec les projets (architecte, maître d'œuvre, etc...) • Rénovation / Entretien patrimoine 	<p style="text-align: center;">Finances</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comptes du siège associatif • Trésorerie, Emprunts, placements • Suivi financier des projets et établissements • Relation organismes extérieurs (Banques, Commissaires aux Comptes...) 	<p style="text-align: center;">Projet associatif</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pilotage du projet associatif • Suivi des actions du projet • Mise à jour des documents 	<p style="text-align: center;">Personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participation au CSE • Relation avec le service RH
<p style="text-align: center;">Qualité de prise en Charge</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suivi de la qualité d'une prise en charge adaptée aux besoins • Suivi des évaluations internes et externes • Projets d'Etablissement et services. • Suivi des conseils de la vie sociale • L'accueil des nouveaux parents dans l'établissement 	<p style="text-align: center;">Communication</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relation avec les médias, les sponsors, les partenaires • Site Internet et réseaux sociaux 	<p style="text-align: center;">Vie Associative</p> <ul style="list-style-type: none"> • Activités Associatives • Comité des fêtes • Club des cèdres • Opération brioche • Délégués communaux 	<p style="text-align: center;">Escale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suivi du projet de la prise en charge

7.2 La vie associative

Au travers de leur mandat ou simplement de leur participation à la vie associative, les administrateurs sont impliqués dans les actions suivantes :



7.3 Les outils de pilotage et de suivi

L'association a défini dans plusieurs documents cadres l'organisation de la gouvernance :

- **les statuts**, réglementaires et déposés auprès de la préfecture, c'est dans les statuts que nous trouvons l'objet social de l'association, les règles générales du fonctionnement. Les statuts méritent une révision régulière afin de vérifier qu'ils sont en adéquation avec le fonctionnement réel. La date de la dernière actualisation est 2022. Toute modification est approuvée par l'assemblée générale extraordinaire.

- **le règlement intérieur** : il complète les statuts par des dispositions opérationnelles. Il fixe le cadre de manière plus souple car ses modifications ne sont approuvées que par le conseil d'administration.

- Les délégations :

- **Les délégations du président aux administrateurs** chargés d'animer les commissions techniques sont formalisées (à faire) au travers de 3 thèmes : pourquoi, comment et par qui.
- **Les délégations de pouvoir** du président au directeur général : elles sont formalisées
- **Le document unique de délégation** : il définit le schéma de gouvernance en précisant les pouvoirs, les chaînes de décisions entre les administrateurs, le directeur général et les directeurs d'établissement.

- Les **rapports d'activité** : ils sont établis chaque année par les établissements et transmis aux conseils d'administration. Leur structuration permettra de rendre lisible la mise en œuvre du projet associatif.
- Les **conseils de la vie sociale**, auxquels participe au moins un administrateur permettent un lien direct avec les représentants des usagers.

7.4 Le rôle du siège administratif

Le siège administratif assure pour l'association plusieurs services permettant une gestion rigoureuse et professionnelle des établissements. Ces services assurent à la fois un soutien technique aux administrateurs pour l'exercice de leur mission et un soutien technique aux établissements pour gagner en efficacité.

1/SERVICES EN MATIERE DE COMPTABILITE : travaux comptables quotidiens, travaux comptables de synthèse (BP CA Bilan),

2/SERVICES EN MATIERE FINANCIERE : contrôle de gestion, placements et investissements, suivi trésorerie

3/SERVICES RESSOURCES HUMAINES : gestion des paies, gestion des recrutements, gestion administrative du personnel, élaboration et suivi du plan de formation, information des personnels, organisation relative aux réunions des représentants des personnels, conseil juridique et gestion des contentieux, veille juridique conseil

4/SERVICES DEVELOPPEMENT : projets d'investissements, soutien aux projets d'établissements dans leurs projets d'extension, création ; soutien à la démarche qualité (suivi des plans d'action, harmonisation des démarches d'évaluation)

5/PRESTATION INFORMATIQUE : gestion du parc informatique et logiciels, schéma directeur, mise en œuvre et suivi de la politique de sécurité informatique, assure la confidentialité et l'intégrité des données

6/POLITIQUE ACHAT : gestion des contrats des prestataires mutualisés ; coordination du parc automobile, gestion des contrats d'assurance (flotte automobile, RC, habitat...)

7/PRESTATIONS DIRECTES AUX USAGERS (voyages, transferts...) : s'assure de l'adéquation des dépenses engagées par rapport au budget validé par l'autorité de tarification

8/SERVICES EN MATIERE DE COORDINATION : rencontres colloques extérieurs, congrès interne – journées des directeurs, réunions instances représentatives (CHSCT, comité d'entreprise...)

9/SERVICES EN MATIERE DE COMMUNICATION : communication interne et externe ; documentation (contact privilégié avec les institutionnels) ; secrétariat général (convocation, PV, réunions...)

7.5 Evolution de la gouvernance

Le mode de GOUVERNANCE a besoin d'évoluer pour répondre aux enjeux liés à l'accompagnement des personnes en situation de handicap et de leurs familles.

Au regard de la situation actuelle, LES AXES STRATEGIQUES concernant la gouvernance sont les suivants

- Renforcer le positionnement de l'association sur le territoire
- Dynamiser et renforcer le conseil d'administration
- Poursuivre la structuration du fonctionnement associatif

GOUVERNANCE (FICHE PROJET ASSOCIATIF 8 – PA8)

Renforcer le positionnement de l'association sur le territoire

Contexte et problématiques

L'association est présente dans de nombreuses instances municipales et les élus des communes de Istres siègent au conseil d'administration. Les administrateurs participent autant que possible aux événements locaux et les professionnels participent aux instances locales.

Pour soutenir l'inclusion en milieu ordinaire, le positionnement de l'association au sein des projets des territoires et la reconnaissance de l'association comme un acteur majeur est plus que jamais important.

<p>Les enjeux :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Rendre visible l'association auprès des communes et des habitants, des décideurs, valoriser ce que fait l'association ➔ S'inscrire dans la dynamique des communes sur lesquels sont implantés les ESMS ➔ Assurer de la cohérence associative (entre les différentes délégation) 	<p>Stratégies :</p> <p>1° Renforcer la communication extérieure auprès du grand public, des décideurs publics, des professionnels potentiels</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sur les activités de l'association - Sur le handicap en général <p>2° Être en veille sur les besoins du territoire, la connaissance des acteurs et mener des réflexions régulières au sein du conseil d'administration sur le développement de l'association (territoire d'implantation, modèle économique, diversité du public)</p> <p>3° Améliorer la transversalité entre les délégations (ex. points délégation dans les ordres de jours, format hybride visio/présentiel des réunions)</p> <p>4° Améliorer la communication au sein de la gouvernance (repenser format de la communication pour donner de la visibilité sur ce qu'il y a à faire, et rendre le plus accessible possible les informations)</p> <p>5° Aider/former les administrateurs à l'utilisation des outils numériques</p> <p>6° Pérenniser le budget associatif pour assumer les frais de la gouvernance (poste salarié et défraiements), proposer des sorties et des événements aux adhérents</p>
<p>Ambitions / Résultats attendus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mise en place d'un responsable communication salarié 	

Dynamiser et renforcer le conseil d'administration

Contexte et problématiques

Les administrateurs font le constat d'un délitement des bonnes volontés, la dynamique associative repose toujours sur les mêmes personnes. Face à ces constats, il paraît important que l'association soit à l'initiative d'actions permettant de :

- Avoir des administrateurs plus jeunes
- Avoir des administrateurs qui s'impliquent dans la vie associative (en dehors de la présence dans les conseils d'administration)

Les enjeux : <ul style="list-style-type: none">➔ Donner de la lisibilité➔ Accompagner les parents dans leur engagement auprès de l'association➔ Faciliter leur engagement en facilitant les modes de participation➔ Donner envie de s'impliquer au sein de l'association et donner des moyens d'actions	Stratégies : <ol style="list-style-type: none">1° Recueillir plus régulièrement les attentes des parents pour les mobiliser sur ce qui les intéresse et pour favoriser l'entre-aide S'intéresser, recueillir les savoir-faire et compétences des parents pour les mobiliser au mieux de leurs profils.2° Organiser des événements, des moments de rencontre – co-construire avec les parents des événements dans les établissements, proposer des activités pour les enfants3° Elargir le potentiel de candidat : proposer aux fratries et à des parents d'enfants qui ne sont pas en situation de handicap d'intégrer le conseil d'administration4° Améliorer l'intégration des nouveaux administrateurs et faciliter la participation et<ul style="list-style-type: none">- adapter les horaires des réunions, les supports (utilisation de la visioconférence)- améliorer l'accueil des nouveaux administrateurs (ex. malette accueil, temps dédiés pour l'intégration)- être plus concrets dans les demandes et les besoins de l'association (offre de bénévolat, etc.)5° Renforcer l'information et la communication<ul style="list-style-type: none">- sur le modèle d'une gestion associative, par des parents- sur le fonctionnement associatif (faciliter la compréhension, le rôle des délégations etc.)- sur ce qui est fait régulièrement dans les ESMS- lors des événements médiatiques (téléthon etc.)
Ambitions / Résultats attendus : <ul style="list-style-type: none">- avoir de nouveaux administrateurs	

Poursuivre la structuration du fonctionnement associatif

Contexte et problématiques

L'association a mis en place des méthodes de travail et outils au fil du temps, le fonctionnement est globalement bien structuré et satisfaisant. Des points d'amélioration sont envisagés pour toujours plus de cohérence et une meilleure communication interne au sein de la gouvernance mais aussi en direction des établissements et services.

Les enjeux : ➡ Assurer de la cohérence associative (entre les différentes délégation) ➡ Poursuivre le travail engagé entre les professionnels et les administrateurs pour travailler en confiance	Stratégies : 1° Travailler la transversalité entre les délégations (ex. points délégation dans les ordres de jours, format hybride visio/présentiel des réunions) 2° Repenser la communication au sein de la gouvernance <ul style="list-style-type: none">- Repenser le format de la communication pour donner de la visibilité sur ce qu'il y a à faire, et rendre le plus accessible possible les informations- Clarifier les modes de communication entre les commissions et la résidence pour un fonctionnement efficace et respect des prérogatives 3° Aider/former les administrateurs à l'utilisation des outils numériques 4° Pérenniser le budget associatif pour assumer les frais de la gouvernance (poste salarié et défraiements), proposer des sorties et des évènements aux adhérents 5° Communiquer davantage sur les actions des administrateurs auprès des ESMS et sur les actions des ESMS (projets « phare ») auprès des administrateurs 6° Rendre plus lisible les rôles et missions des différents administrateurs 7° Poursuivre l'organisation des temps d'échanges entre professionnels et administrateurs (salons rencontre etc.) <ul style="list-style-type: none">- Repenser les temps de rencontre ESMS/Administrateurs pour plus de clarté sur ce que fait chacun- Améliorer le suivi des salons de rencontre
Ambitions / Résultats attendus : <ul style="list-style-type: none">- 2 salons de rencontre par an- Développer le lien et la cohérence des actions entre l'association, les établissements, les familles.	

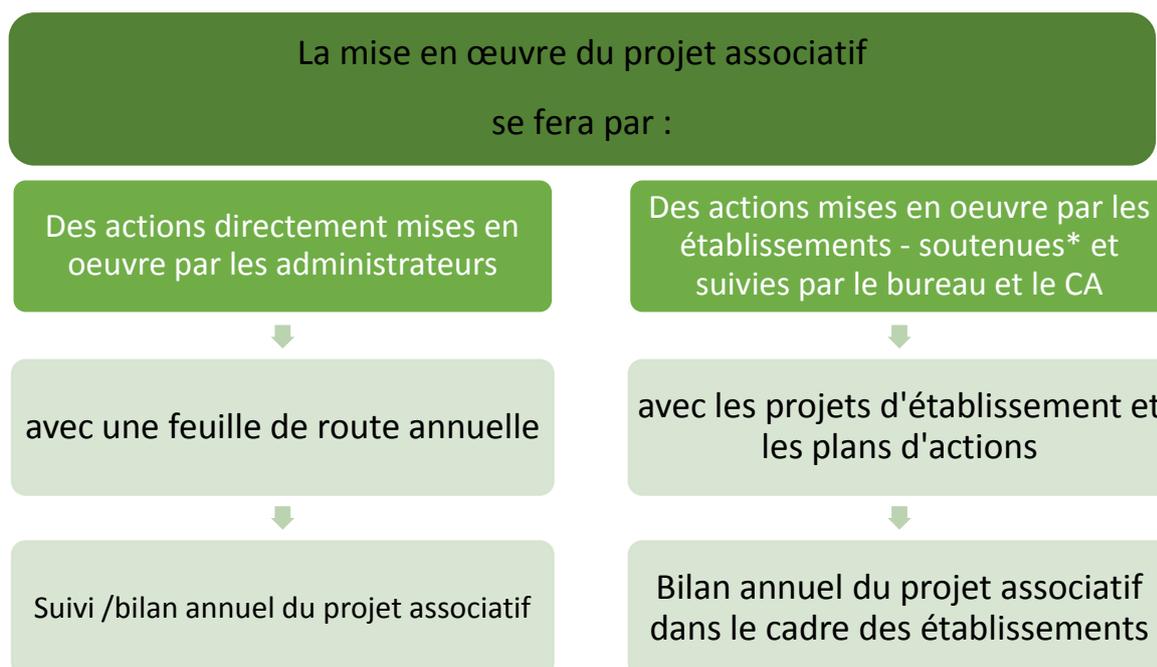
8. Déploiement et mise en œuvre du projet associatif

Pour une information partagée sur le projet associatif :

- Une information initiale aux administrateurs, membres de l'association et à l'ensemble du personnel.
- Une transmission à tout nouvel administrateur ou salarié.

Pour la mise en œuvre du projet associatif :

- Négociation du CPOM
- Transmission du projet associatif au directeur général : le directeur général transmet au bureau les modalités de déploiement du projet associatif à son niveau.
- Transmission du projet associatif aux directeur(trices) d'établissement : chaque directeur(trice) transmet au bureau les modalités de déploiement du projet associatif au niveau de leur établissement, ils reformulent ces engagements lors de la mise à jour de leur projet d'établissement et de leur plan d'action.
- Un suivi annuel de la mise en œuvre du projet associatif (tableau de bord et réunions)



**que veut dire « soutenir des actions » ? valider les projets d'établissement si ces actions correspondent au sens donné dans le projet associatif, prendre des décisions, faire des arbitrages techniques ou financiers tenant compte des priorités mentionnées dans le projet associatif.*

9. Les principes d'action

Les salons rencontres sont l'occasion de clarifier certains principes d'action, ci-dessous figurent ceux travaillés jusqu'à présent. Ils peuvent être complétés ou évoluer au fur et à mesure des réflexions.

Le Respect de la Parole de l'Usager et du Projet Personnalisé – un nécessaire Equilibre Usager/Famille/Professionnel

Préambule

Ce document a été rédigé par le comité de pilotage (COPI) du projet associatif et donne suite à la rencontre entre administrateurs et professionnels du 05 décembre 2018.

Il a pour objet les thèmes débattus lors de ce « salon de rencontre » et concrétise ce travail.

Les documents de référence utilisés sont issus de l'ANESM (Agence Nationale de l'Evaluation et de la qualité des établissements et Services sociaux et Médicaux –sociaux) :

Recommandations de bonnes pratiques professionnelles autour :
des attentes de la personne et de la mise en place du projet personnalisé.

Introduction

- Les professionnels sont sans cesse à la recherche de l'équilibre entre point de vue individuel et point de vue collectif :
Attentes et besoins singuliers de la personne, droits et liberté, autonomie d'une part,
logiques organisationnelles et fonctionnelles de la collectivité, obligations et règles sociales d'autre part.
- Différents principes animent les réflexions :
 - Les équilibres entre protection et autonomie
 - L'apport du lien social et du groupe
 - La dignité de chacun, fondée notamment sur le respect de son intimité et de sa vie privée
 - La recherche du bien-être de la PA (Personne Accompagnée) et l'intervention avec bienveillance.

LE RESPECT DE LA PAROLE DE L'USAGER

- ✓ La parole de la PA désigne aussi bien l'expression orale que l'expression comportementale
- ✓ Il est important de tenir compte des besoins et souhaits d'isolement de la personne
- ✓ Entendre, respecter et faciliter la parole de la PA est au cœur de nos préoccupations

- ✓ Respecter son rythme et ses relations avec son entourage

- ✓ Intégrer les personnes en situation handicap dans l'élaboration de solutions cherchant à répondre à leurs besoins.
- ✓ Respecter la confidentialité des échanges d'informations entre professionnels à propos des TH.
- ✓ Impliquer les PA dans l'organisation de la vie collective n'est en aucun cas exigible de la PA.
Deux modalités de participation sont recommandées ;
 - Des commissions mixtes de PA et de professionnels, ou encore des réunions de groupe ou d'unité de vie qui permettent l'apprentissage des débats de la prise de parole.
 - Pour la communication d'éléments personnels, demander l'avis de la PA si elle est majeure non protégée tout en respectant la réglementation RGPD (Règlement général de protection des données).

LE PROJET PERSONNALISE

- ✓ Respecter la parole de la PA procède d'une démarche de concertation, de co-construction et d'expérimentation.
- ✓ Pour les PA mineures ou majeures sous protection ;
 - Organiser systématiquement une réunion de projet avec le représentant légal, véritable lieu de conception du projet personnalisé.
 - Associer étroitement la PA et son représentant légal à l'évaluation du projet personnalisé et aux étapes importantes de son parcours.
- ✓ Pour les PA majeures sans protection ;
 - Demander systématiquement l'accord de participation de la famille.
- ✓ Recueillir les informations nécessaires à la personnalisation de l'accompagnement au quotidien.
- ✓ Prendre en compte la dimension collective de l'accueil lors des décisions sur le projet personnalisé.
- ✓ Les professionnels ont défini, depuis de nombreuses années, des principes d'intervention associant les PA aux décisions les concernant. Néanmoins, des évolutions sociétales et législatives importantes ont donné une nouvelle actualité à ce thème, en particulier le renforcement de la place de la PA, notamment :
 - Le droit à un accompagnement adapté aux spécificités de la PA, à ses aspirations et à ses besoins (y compris de protection), à l'évolution de sa situation, respectant son consentement éclairé (et/ou à défaut celui de son représentant légal) ;
 - Le droit de participation directe de la PA et/ou de son représentant légal à la conception et à la mise en œuvre du projet d'accueil et d'accompagnement qui le concerne.
- ✓ Le travail des professionnels consiste à :
 - affiner la compréhension de la situation de la PA, exprimer ses attentes et construire avec elle le cadre d'un accueil et d'un accompagnement personnalisés ;
 - créer un cadre facilitant l'expression différenciée des attentes de la PA, de ses proches et de son représentant légal.
- ✓ Les professionnels encouragent les parties prenantes à participer et facilitent leur expression, mais ne peuvent en aucun cas les obliger à participer. En cas de refus de l'une des parties prenantes, ce choix est respecté et inscrit dans le projet.

- ✓ La pertinence du projet personnalisé doit être analysée régulièrement, au minimum annuellement, afin d'être ajustée au regard de l'évolution de la situation de la PA, de ses attentes et du contexte.
- ✓ Il conviendra de s'assurer :
 - de la compréhension du rôle de chaque partie prenante ;
 - que la parole soit entendue par chacune d'elle ;
 - du respect du confort de vie et des attentes principales de la PA.
- ✓ Utiliser l'expertise de l'entourage. Les proches des personnes n'ayant pas accès au langage seront particulièrement mobilisés.
- ✓ Repérer les habitudes de vie. Les équipes sont attentives au repérage des habitudes et du cadre de vie de la PA.
- ✓ Faciliter l'expression de tous les professionnels concernés. L'objectif est de parvenir à une analyse partagée au sein des équipes.
- ✓ Oser aborder les questions « sensibles ». Lorsque la PA désire aborder des sujets sensibles (sexualité, relations familiales, vie privée ...) mais hésite à le faire, il revient au professionnel de prendre l'initiative et de susciter le dialogue.
- ✓ Le projet est co-évalué par la PA, son représentant légal, les professionnels et les partenaires concernés.

FAVORISER L'EQUILIBRE USAGER/FAMILLE/PROFESSIONNEL

- ✓ Informer les proches et les familles du droit à l'intimité et à la vie privée des PA et le faire respecter.
- ✓ Evaluer les modalités pratiques du respect de l'intimité et de la vie privée des PA pour identifier les axes d'amélioration
- ✓ Recueillir l'avis des PA et des proches sous des formes adaptées, formelles ou informelles.
- ✓ Organiser la participation des PA à la démarche d'évaluation interne et au projet d'établissement.
- ✓ Organiser des espaces d'information et d'expression pour les familles, plus souples que le CVS et complémentaires de ce dernier.
- ✓ Accompagner les parents dans la prise de risque inhérente à la démarche éducative inclusive.
- ✓ La prise de risque est inhérente à la prise en charge de PA.
- ✓ Cette prise en compte suppose également en premier lieu une interrogation pour favoriser la liberté de la PA d'aller et venir dans l'établissement : limiter l'existence des espaces fermés tout en assurant une vigilance soutenue sur les risques physiques ou psychique des personnes accompagnées.
- ✓ Pour les activités qui se situent hors de l'établissement il est conseillé de partager la décision de la prise de risque avec les représentants légaux.
- ✓ L'entourage des PA constitue d'une manière générale un appui important. Il convient de respecter leur place et leur rôle.
- ✓ Encourager le maintien ou la reprise de liens affectifs, si la PA le souhaite.
- ✓ Maintenir une approche neutre et sans jugement. Les professionnels doivent garder une approche factuelle, sans jugement de valeur à l'égard des relations qu'entretient la PA avec sa famille.

La notion d'Autonomie

Ce document a été rédigé par le comité de pilotage (COPI) du projet associatif et donne suite à la rencontre entre administrateurs et professionnels du 05 juin 2019.

Il a pour objet les thèmes débattus lors de ce « salon de rencontre », concrétise ce travail et respecte les préconisations de l'ANESM

L'autonomie pour une personne accompagnée est un objectif principal sans être une finalité.

Être autonome c'est penser, agir, décider, choisir et se déplacer seul.

Être administrateurs et professionnels c'est favoriser et donner les moyens aux personnes accompagnées de prendre ce chemin.

Favoriser l'autonomie c'est accepter une certaine prise de risque

- En osant, en expérimentant des idées proposées par les personnes accompagnées
- En donnant le droit à l'erreur tant aux personnes accompagnées, qu'aux professionnels, aux familles, dans leurs décisions, dans leurs choix, dans leurs actes
- En faisant preuve de créativité dans les stratégies d'adaptation et les moyens proposés
- En anticipant les situations par l'analyse du risque et la proposition de compensation
- En faisant confiance à la personne accompagnée, aux professionnels, à la famille.

L'autonomie se construit en fonction des capacités

- Des capacités évaluées sur différents champs : facultés physiques, facultés cognitives, facultés d'interagir avec les autres, les capacités économiques, sociales liées à l'environnement de la personne accompagnée.
- Des capacités évaluées à partir d'outils validés (bilan de compétences et d'évolution)
- En étant patient sur les progrès et les résultats

Donner la possibilité à la personne accompagnée de choisir, de décider

- En respectant les choix de la PA.
- En proposant des choix

En adaptant les ressources humaines, techniques aux projets d'accompagnement

En mobilisant les familles en tant que ressource. (Favoriser la continuité des actions d'autonomie entre le domicile et l'établissement).

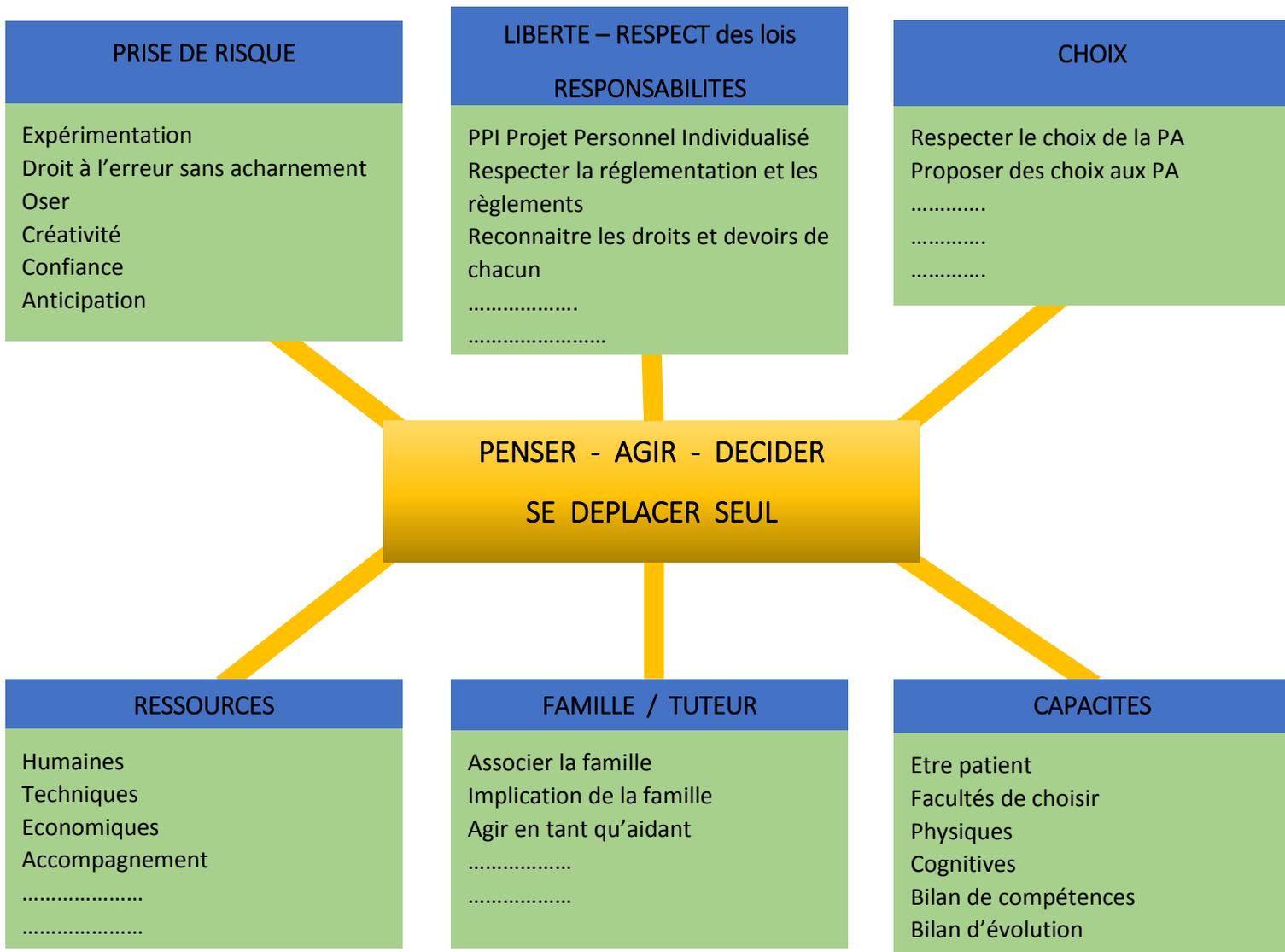
En reconnaissant l'apport de la famille dans sa connaissance des capacités des personnes accompagnées,

En soutenant la famille, le représentant légal dans son rôle et ses décisions en accord avec la personne accompagnée.

En communiquant sur l'évolution de l'autonomie de la personne accompagnée (lien établissement-famille), les outils utilisés (continuité entre établissement et milieu familial)

Dans un cadre de liberté, de responsabilité ...

- Etabli à partir des regards croisés des personnes accompagnées, des familles, des professionnels
- Formalisés dans le PPI. Chaque établissement élaborera ses outils d'évaluation.
- Qui peut ne pas être formalisé dans le PPI mais reconnu pour autant
- Qui respecte les lois



Les informations à communiquer aux Parents/Proches des Personnes Accompagnées

Ce document a été rédigé par le comité de pilotage (COFIL) du projet associatif et donne suite à la rencontre entre administrateurs et professionnels du 04 décembre 2019.

Il a pour objet les thèmes débattus lors de ce « salon de rencontre », concrétise ce travail et respecte les préconisations de la Haute Autorité de Santé (anciennement ANESM).

La communication, le partage de l'information n'est pas un objectif en soi mais le moyen d'AGIR ENSEMBLE et pour les personnes accompagnées d'ETRE AIDEES, d'ETRE RESPECTEES et pour cela « *J'ai besoin que les familles et les professionnels s'entendent* » (parole d'une personne accompagnée par l'association lors de la journée d'échange du 4 décembre 19).

Il s'agit d'assurer l'information aux familles tout en respectant la vie privée, le désir d'émancipation et la loi (politique de protection des données personnelles).

Nous souhaitons que les moyens de communication mis en place au sein des établissements et des services de l'association respectent **les principes suivants** :

- La transparence
- La confiance
- L'objectivité

➔ Il s'agit de communiquer avec **honnêteté, vérité et de manière factuelle**.

(nous renvoyons à l'annexe 1 du projet associatif pour la prise en compte de la parole des personnes accompagnées)

- Tout en soutenant le principe de transparence et d'objectivité, il convient d'avoir une approche individualisée qui tienne compte des différentes situations : la sensibilité, la capacité à recevoir à un moment précis telle ou telle information doivent guider les professionnels sur **le moyen le plus adapté à la transmission de l'information**. Ceci est notamment à définir dans le PPI (quel type d'information, à quel moment etc.). Le PPI devient le « référentiel » applicable par tous les professionnels.
- Il s'agit également de communiquer sur des événements ou **éléments positifs**.
- Les établissements et services ont à définir en interne, quels professionnels donnent quelle information en fonction de leur poste et des règles de partage des informations (information médicale notamment).

- La communication « dans un endroit approprié et à un moment approprié » : la qualité de l'information est une priorité, ainsi, le projet associatif soutient le principe que les professionnels peuvent différer la réponse aux familles et aux proches pour avoir la meilleure information possible au moment où les professionnels sont pleinement disponibles pour répondre.

Plusieurs situations peuvent se présenter et amener les professionnels à communiquer de manière différente avec les proches, ces situations sont représentées dans un logigramme qui sert de support aux choix des professionnels dans la communication à adopter.

Aides à l'interprétation du logigramme :



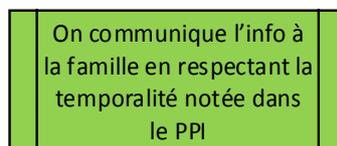
Obtenir une réponse à l'accord demandé à la PA (personne accompagnée) peut présenter des difficultés comme la compréhension, la capacité à répondre ... Nous renvoyons à l'annexe 1 du projet associatif.



L'urgence est à considérer pour toute problématique pas seulement pour la santé.

Une problématique **urgente** (de santé ou autre) est une nécessité qui s'inscrit dans la temporalité, à savoir que si elle n'est pas résolue immédiatement, elle peut aboutir à des conséquences graves. Par exemple : décisions administratives, financières, ...

Il appartient au professionnel d'évaluer l'**urgence** d'une problématique.



Il appartient au professionnel de définir avec la famille la notion d'urgence, la temporalité de l'information et de le noter dans le PPI.

