

Établissement d'Accueil Non Médicalisé *Les Sources*
Établissement d'Accueil Médicalisé *L'Estuaire*



Édition 2025

PROJET D'ÉTABLISSEMENT

	Introduction	3
01	POLITIQUE ET PROJET DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE	4
	1. Les valeurs de l'organisme gestionnaire et principes d'intervention	4
	2. Les partenariats et le travail en réseau dans une dynamique inclusive	5
	3. Politique de bientraitance	6
	4. Prévention des risques de maltraitance	8
	5. Droits de la personne accueillie	8
02	PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT: ENVIRONNEMENT ET MISSIONS	9
	1. Présentation de l'établissement	9
	2. Les lieux de vie	10
	3. Les résidents et leur entourage	12
	A. Profils du public accueilli	12
	B. Analyse des profils et des besoins des bénéficiaires	14
	C. Participation du résident à la vie de l'établissement	14
	D. La place de l'entourage dans l'accompagnement	15
	E. Les modalités d'admission du résident dans l'établissement	17
	4. Les principes d'intervention	19
	A. Un public diagnostique	19
	B. Clairefontaine, « Ma maison ! » : un lieu de vie favorisant l'autodétermination et la pair aide	19
	C. Un quotidien rythmé, un planning d'activités structurant	20
	D. Dynamique inclusive et innovation	20
	E. Bientraitance	22
	5. Les ressources mobilisées au service du parcours de vie	22
	A. Des projets et des activités éducatives et thérapeutiques adaptées	22
	B. L'accès aux soins adaptés	23
	C. Une offre de thérapies alternatives revisitée	23
	D. Le partenariat et la recherche de nouveaux projets	23
03	LES PROFESSIONNELS ET LES COMPÉTENCES MOBILISÉES	24
	1. Organigramme de l'organisation de l'établissement	24
	2. Présentation des compétences mobilisées	25
	3. La gestion des ressources humaines	27
	4. Accueil et intégration des professionnels titulaires et remplaçants	29
	5. L'amélioration de la qualité de vie au travail	29
04	LA DÉMARCHE QUALITÉ ET SES PERSPECTIVES	31
	1. La démarche d'amélioration continue de la qualité	31
	2. La gestion des événements indésirables	32
	3. Les enquêtes de satisfactions	34
05	PERSPECTIVES ET AXES DE DÉVELOPPEMENT	35
	1. Évolution des offres de prestations	35
	2. Évolution des ressources	36
	3. Développement accueil de jour	36
06	ANNEXES	37



INTRODUCTION

Fondé en 1859, Clairefontaine avait pour mission d'offrir aux personnes sourdes un **lieu de vie**, une **éducation adaptée** et un **cadre de vie agréable**. Aujourd'hui, le Complexe Clairefontaine est un **établissement médico-social géré par l'association IRSAM** depuis le 1er janvier 2016, accueillant des **adultes sourds avec handicaps associés** (visuels, psychiques, moteurs, troubles du spectre autistique, déficience intellectuelle). Compte tenu de la spécificité de l'établissement et de la rareté des structures d'accueil pour personnes déficientes auditives, IRSAM Clairefontaine accueille des adultes de **toutes les régions de France** aux profils complexes et atypiques.

Le site Clairefontaine se compose aujourd'hui de l'établissement d'accueil médicalisé **L'Estuaire** et de l'Etablissement d'accueil non médicalisé **Les Sources**.

Le site a bénéficié d'une rénovation complète du bâtiment historique et de la construction d'un bâtiment dédié à l'accompagnement médicalisé en 2024 et offre des espaces de vie totalement adaptés aux spécificités du public accueilli.

Ce présent projet d'établissement a été rédigé fin 2024 en raison de la temporalité de la restructuration immobilière complexe du site. En effet, les axes de ce projet n'ont de sens que s'ils s'inscrivent dans une architecture totalement repensée, au service d'une plus grande accessibilité, modernité, et d'une innovation dans les offres de soins et de prestations proposées.

Ce document a fait l'objet d'une co-construction avec les bénéficiaires, leurs familles, les professionnels et la gouvernance de l'établissement.

IRAM Clairefontaine a vu ses autorisations évoluer au fil des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens afin de répondre à la forte demande comme en témoigne la liste d'attente conséquente tant de l'EAM que de l'EANM. Grâce à la confiance de l'ARS AURA et de la Métropole du Grand Lyon, le Complexe Clairefontaine a désormais 25 places sur l'EAM et 40 places sur l'EANM (dont 5 en accueil de jour).



1. POLITIQUE ET PROJET DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE

1. LES VALEURS DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE ET PRINCIPES D'INTERVENTION

L'ASSOCIATION IRSAM: D'HIER À AUJOURD'HUI

Depuis 165 ans, l'Association IRSAM accueille, accompagne, insère et éduque **jeunes et adultes de tous âges en situation de handicap sensoriel**, mais aussi les personnes atteintes de troubles autistiques, de troubles des apprentissages, de déficience intellectuelle ou encore de pluri et polyhandicap. Et ce, tout au long de leur vie.

Elle gère à ce jour **37 établissements, services ou dispositifs** en Provence-Alpes-Côte d'Azur, Auvergne-Rhône-Alpes et à La Réunion.

Elle accueille **2370 enfants, adolescents, adultes et adultes vieillissants en situation de handicap** et elle emploie **1027 personnes (équivalent temps plein)**.

L'Association IRSAM a établi en 2023 son projet associatif pour les 5 années à venir.

NOS VALEURS

Par les valeurs de **solidarité**, de **responsabilité**, d'**équité** et de **respect**, notre association a toujours considéré que la personne est la mesure de son action.

NOS ENGAGEMENTS

En notre qualité d'acteur du secteur médico-social, nous nous positionnons comme des facilitateurs au service de leur autonomie, sans décider pour elles ni jamais nous substituer à leur propre pouvoir d'agir.

Dans cet esprit, nous travaillons à compenser au mieux les situations de handicap en rendant toujours plus accessibles les différents établissements IRSAM, en déployant de **nouveaux outils** et en promouvant l'**émergence de nouveaux métiers** au service d'une plus grande **liberté d'action des personnes accompagnées**. Tout cela en coopération la plus étroite possible avec les familles, invitées à être pleinement actrices aux côtés des équipes IRSAM.

L'accompagnement des personnes en situation de handicap constitue le cœur du projet associatif IRSAM. C'est pour elles et avec elles, que nous nous mettons en route, en quête de la meilleure manière d'accompagner leur développement, au long d'un parcours dont les voyageurs sont auteurs et acteurs.

Ce service doit passer aujourd'hui par l'**inclusion**, comme l'envisagent de plus en plus les personnes accompagnées et leurs familles. Les équipes IRSAM travaillent donc à la mise en place de bonnes pratiques et à l'appropriation de nouveaux outils pour être progressivement en capacité opérationnelle de répondre pleinement à cette exigence.

NOS OBJECTIFS

Pour orienter ce travail, nous nous sommes fixés **quatre objectifs**, inspirés du **plan d'actions ministériel « Ambition Transformation 2019-2022 »**, qui vise à faire évoluer le secteur médico-social vers une offre plus inclusive.

1. Offrir un parcours d'accompagnement personnalisé et sans rupture dans la durée

- Permettre à **chaque personne** en situation de handicap, où qu'elle se trouve, d'accéder à
- un **accompagnement personnalisé de qualité**, avec l'aide des meilleurs professionnels,
- **tout au long de la vie.**

2. Se donner les moyens d'une présence territoriale au plus près des besoins

- **Adapter l'organisation territoriale** pour une réponse agile et adaptée selon l'âge,
- l'évolution et le projet de chaque personne accompagnée.

3. Développer des solutions pour l'inclusion

- **Systématiser l'accessibilité** pour les personnes (professionnels ou aidants), des espaces,
- des services et de notre communication pour une inclusion optimale de la personne en
- situation de handicap.

4. Renouveler nos pratiques pour un accompagnement de qualité

- Améliorer la qualité de notre accompagnement, fondé sur les approches par compétence et
- le **développement humain**, en adaptant nos pratiques à la demande de nos bénéficiaires
- et à l'actualité du secteur médico-social.

2. LES PARTENARIATS ET LE TRAVAIL EN RÉSEAU DANS UNE DYNAMIQUE INCLUSIVE

La démarche inclusive, nécessite dans les deux cas des **accompagnements individualisés** en « **situation expérientielle** ».

Le mot « Expérientielle » veut dire **être conscient** de ce qui se passe pour soi, pour l'autre ou avec l'autre, dans l'environnement, dans l'expérience présente « ici et maintenant » et en contexte. **L'expérience consciente est la source de notre construction.** Nous apprenons par nos essais, nos répétitions, nos erreurs, nos découvertes.

Chaque sortie, chaque situation, chaque rencontre peuvent être accompagnées d'un retour d'expérience pour **favoriser l'ancrage ou la prise de conscience de l'expérience.** Ainsi nous pouvons intégrer dans notre façon d'être au monde, de nouvelles possibilités, de nouvelles façons de faire ou une **meilleure connaissance de nous-même** (capacité d'adaptation, ajustement créateur, ou prise de conscience d'une limite). Nous rentrons ainsi dans un **processus de construction** facilitant le **développement de l'autodétermination** en lien avec un autre et un environnement.

3. POLITIQUE DE BIENTRAITANCE

« La philosophie de la **culture positive de l'erreur** consiste à laisser aux employés le droit de se tromper et d'en tirer des leçons bénéfiques. Elle implique cependant la notion de limiter le risque à un niveau acceptable pour l'organisation donc le déceler dans un esprit de prévention »

La culture positive s'appuie sur l'**organisation relationnelle** et sur le **développement humain** de **7 piliers** :

- Accueillir sa vulnérabilité
- Réduire ses craintes en sécurisant son environnement
- Être concerné par les situations à risque
- Rechercher l'authenticité
- Être force de proposition
- Être en recherche de connaissances
- Développer son exemplarité

Elle est construite à partir du cadre réglementaire et des Recommandations Cadres de Bonnes Pratiques Professionnelles (**Bientraitance et Ethique**) comme appui à l'intervention des professionnels par l'intermédiaire de **5 objectifs** :

- **Connaître et s'approprier le contexte réglementaire.**
- **Connaître et s'approprier les outils** (PE, PS, CVS, PPA, Procédures).
- **Anticiper les risques par la prévention en déclarant les EI** sur la plateforme AGEVAL dans un cycle de traitement et d'analyse en équipe.
- Anticiper les risques par la prévention en **recueillant les plaintes et réclamations** et en les consignant sur la plateforme AGEVAL dans un cycle de traitement et d'analyse en équipe et en CVS.
- **Intégrer les savoirs**, la posture professionnelle d'accompagnement et le travail interdisciplinaire en lien avec le questionnement éthique.

La culture positive de l'erreur au service de la Bienveillance et de l'éthique se situe dans le champ de **la prévention des risques** et s'organise par l'intermédiaire de :

La déclaration, et le traitement des événements indésirables par les professionnels sur la plateforme AGEVAL Module déclaration et option AGERISK (permettant le traitement en ligne par l'équipe désignée). Chaque professionnel peut ainsi suivre sur son tableau de bord et le traitement de ses déclarations.

Le recueil de la **gestion des plaintes et réclamations** par les personnes accompagnées et ou leur famille. Ce recueil est consigné sur le module déclaration de la solution AGEVAL à partir de l'option « Multi fiches » par le responsable qualité et ou le cadre garant opérationnel.

L'analyse des événements indésirables en équipe interdisciplinaire. L'analyse des plaintes et réclamations en équipe interdisciplinaire et en instance participative des personnes accompagnées (CVS).

La mise en place de mesures préventives pour limiter l'apparition des risques (actions primaires) et éviter la récurrence de l'apparition du risque (actions secondaires).

A l'occasion d'un espace de réflexion en Analyse des Pratiques Professionnelles, en groupe de réflexion éthique, travail à partir de la DAR (démarche axée sur la résolution de problématique).

L'information, la sensibilisation et la formation sur la bienveillance, les principes du questionnement éthique, les droits des personnes accompagnées.

L'étude de situations pratiques en lien avec l'étude et l'analyse des événements indésirables.

La prévention des risques s'appuie sur la Charte associative de la culture positive de l'erreur et met l'accent sur le **principe de déclaration et ou de signalement comme source d'amélioration de la qualité des pratiques et comme devoir de vigilance**.

4. PRÉVENTION DES RISQUES DE MALTRAITANCE

Le risque de maltraitance et de violence s'appuie sur le **consensus d'un vocabulaire partagé** de la maltraitance des personnes en situation de vulnérabilité issu de la démarche nationale effectuée par la commission de lutte contre la maltraitance et la promotion de la bientraitance (mars 2021).

Ce travail reste une **aide au discernement** pour soutenir la réflexion multidisciplinaire pour **comprendre, prévenir**, et ou **signaler** et **traiter** un signalement de maltraitance et de violence.

Trois postulats :



Le travail de réflexion et de retour des expériences de gestion des risques de maltraitance et ou de violence sont des étapes importantes pour pouvoir boucler un cercle vertueux vers **la capitalisation de connaissances** et vers **la prévention des conséquences liées aux risques graves** en lien avec la prévention tertiaire.

5. DROITS DE LA PERSONNE ACCUEILLIE

Toutes les personnes accueillies par les structures, dispositifs et services sont accompagnées dans le respect de la **Charte des droits et libertés de la personne accueillie**. La charte est annexée à ce projet.

Le document est **intégré au livret d'accueil**, qui est remis à chaque personne accompagnée. A Clairefontaine, la charte est également transmise aux personnes accompagnées dans une version adaptée afin de s'assurer de la compréhension de celle-ci.

2. PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT : ENVIRONNEMENT ET MISSIONS

1. PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT

N° FINESS		EANM 690787684 EAM 690031851	
AUTORISATION		arrêté départemental n°2006-2888 du 30 novembre 2006	
ORGANISME GESTIONNAIRE		Association IRSAM	
CATEGORIE :		Association Loi 1901	
NOM DU DIRECTEUR		Christophe KEDZIA	
AUTORITE DE TARIFICATION		ARS et Métropole de Lyon	
CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL		CC 1951	
CAPACITES AUTORISEES		65	
OUVERTURE		365 jours/an pour les services d'internat et 225 jours/an pour l'accueil de jour.	
Régime	Service	Hébergement	Accueil de jour
EAM	Établissement d'Accueil Médicalisé	25	
EANM	EANM PCPE Passerelle Handi Sens		40
	Foyer de vie personnes handicapées vieillissantes	13	
	Foyer de vie	22	
	CAJ non médicalisé		5

2. LES LIEUX DE VIE

Dans le cadre de l'élaboration d'une nouvelle organisation adaptée à l'architecture rénovée de Clairefontaine par la constitution d'une organisation en petites unités de vie, la direction de Clairefontaine et ses équipes ont souhaité privilégier des **modalités d'accompagnement personnalisées au sein de lieux de vie plus identifiés.**

Depuis 2025, l'emménagement au sein d'un ensemble immobilier totalement restructuré comportant 5 niveaux et intégrant la construction d'un bâtiment neuf permet la **constitution d'unités de vie de personnes aux profils homogènes.** Une unité de vie est composée de personnes ayant un projet homogène. Toutefois si l'état ou les besoins d'une personne évoluent, elle peut être orientée vers une autre unité de vie plus adaptée, dans une logique de parcours.

La réhabilitation du bâti, permet la mise à disposition d'un pôle thérapeutique, totalement repensé et modernisé, pour l'ensemble des unités de vie.

L'établissement a été équipé d'**outils de veille technologiques, d'équipements domotiques adaptés à la surdité**, pour lesquels sera assurée une mise à jour permanente.

A Clairefontaine, la notification MDPH de la personne lui permet d'être admise dans l'établissement (cf. Procédure page 18). Au regard de son parcours de vie, de ses besoins et attentes, de son degré d'autonomie, et capacités, la personne accueillie sera intégrée au sein d'une unité de vie répondant au mieux à tous ces critères.

EAM L'ESTUAIRE

4 unités de vie

- Accompagnement de personnes aux profils similaires, **porteuses de TSA/TND, troubles du comportement**, réparties sur les différentes unités, dont une spécialisée dans **l'accompagnement des troubles visuels.**

- Des unités à proximité de l'espace soins et de la balnéothérapie.

EANM LES SOURCES

6 unités de vie

**Accueil de jour
5 places**
(15 personnes DA/
DV en file active)

- 4 unités dédiées à **l'accompagnement des personnes âgées**, dont l'une spécialisée dans la surdicécité.

- 2 unités dédiées à **l'accompagnement de jeunes** au profil plus dynamique, dans une démarche de projet inclusif.

- Accueil de jour DA/DV.

La réhabilitation immobilière opérée en 2024 a permis d'adapter les locaux en fonction de ce projet de création de petites unités de vie, de 4 à 7 résidents. Cela permet aux personnes partageant le même projet de vie, les mêmes capacités, la même autonomie de vivre ensemble. Les modalités d'accompagnement favorisent l'autonomie et le vivre-ensemble. Les professionnels travaillent à faciliter cet esprit de maisonnée, très attaché à l'histoire de Clairefontaine.

Il est important, pour tous, que chacun se sente « à la maison ».

Chaque unité de vie développe des axes éducatifs et thérapeutiques en respectant le rythme, les appétences, les souhaits, les besoins des personnes la composant, en accord avec l'intérêt collectif.

INTÉGRATION DES PROJETS PERSONNALISÉS DANS LE PROJET COLLECTIF

Le projet d'unité de vie fournit le cadre dans lequel s'inscrivent les projets personnalisés. Le projet collectif de l'unité de vie définit les principes éducatifs, le respect de l'autonomie, les modalités de participation. Les professionnels s'appuient sur ce cadre commun pour élaborer, mettre en œuvre et réévaluer les projets des résidents.

Ainsi, le projet collectif de chaque unité de vie (lieu de vie) garantit une cohérence dans les pratiques.

Les projets personnalisés influencent le projet collectif : les besoins récurrents observés dans les projets personnalisés peuvent amener l'équipe à développer de nouvelles activités, adapter les espaces et renforcer de nouvelles compétences professionnelles. Les retours, les évaluations, enquêtes de satisfactions, contribueront à faire évoluer les projets d'unités de vie.

Le projet collectif de chaque unité de vie est vivant et s'adapte aux réalités du terrain.

PRÉSENTATION DU COMPLEXE CLAIREFONTAINE: EAM L'ESTUAIRE - EANM LES SOURCES



Répartition et organisation des espaces du complexe IRSAM CLAIREFONTAINE

3. LES RÉSIDENTS ET LEUR ENTOURAGE

A. PROFILS DU PUBLIC ACCUEILLI

ADULTES DÉFICIENTS AUDITIFS PORTEURS DE HANDICAP RARE

Le public sourd avec handicaps complexes associés présente de manière générale un tableau clinique nécessitant des **accompagnements adaptés et personnalisés**, imposant des modalités de communication individualisées qui seront déclinées dans le projet linguistique associé à leur projet personnalisé. **La majorité des personnes accueillies sont en situation de handicap rare** : association de déficits sensoriels, moteurs, cognitifs et/ou troubles psychiques.

Les personnes peuvent être accueillies à partir de **20 ans**.

Quel que soit leur projet de vie, leur parcours et leur histoire familiale, IRSAM Clairefontaine s'engage à proposer un **habitat adapté** et joue un rôle moteur dans l'accès à un habitat inclusif. Il facilite la transition vers un habitat innovant à construire ou à développer.

DES JEUNES ADULTES

L'établissement offre des prestations adaptées à un profil de jeunes adultes en provenance d'établissements pour enfants, en proposant une **continuité de parcours** et des **stimulations adéquates** (emploi du temps structuré, activités hors de l'établissement en partenariat avec le droit commun, apprentissage à la vie citoyenne).

Dans une logique de parcours, ces jeunes après une évaluation spécifique, **pourront se voir proposer une orientation hors institution.**

DES PERSONNES SOURDES ET AVEUGLES (UNE UNITÉ SURDICÉCITÉ)

Clairefontaine offre une unité dédiée à l'**accompagnement des personnes** en situation de **surdicécité**.

Ces prestations techniques nécessitent des compétences spécifiques. La surdicécité correspond à la combinaison à des degrés divers d'une **déficience visuelle et d'une déficience auditive**, qui ne se compensent pas mutuellement et qui sont, en général, évolutifs. Ce handicap rare génère un degré de dépendance élevé.

DES PERSONNES ATTEINTES DE TROUBLES DU NEURODÉVELOPPEMENT (TND)

Ces adultes sourds sont porteurs de troubles du neurodéveloppement nécessitant une **éducation structurée**, et un **parcours de soins thérapeutiques** en permanente adaptation.

La structure offre des espaces dédiés à la **gestion et prévention des troubles** auto et hétéro-agressifs (salles d'apaisements, salle snoezelen, salle multisensorielle, balnéothérapie, espaces extérieurs, parcours sport santé). Un partenariat avec des établissements sanitaires et des professionnels libéraux permettent à ces usagers de bénéficier d'un **parcours de soin adapté à leur situation.**

DES PERSONNES VIEILLISSANTES

Dans une logique de parcours, Clairefontaine accompagne les personnes **jusqu'à la fin de leur vie.**

Ce public bénéficie d'un **accompagnement spécifique lié au grand âge** : évaluation des niveaux de dépendance, bilans fonctionnels et cognitifs, suivis médicaux adaptés, soins de nursing et de bien-être, stimulations physiques et cognitives, rééducations et activités thérapeutiques, maintien des liens sociaux, et enfin accompagnement à la fin de vie.

DES PERSONNES AVEUGLES, UNE SPÉCIFICITÉ DE L'ACCUEIL DE JOUR

Depuis 2022, le CAJ est en capacité d'accueillir un public en situation de cécité. De ce fait, les professionnels proposent un **panel d'activités manuelles, créatives, ludiques, adaptées à ces profils.** Les équipes sont attentives à préserver des modalités de communication entre les personnes déficientes auditives et les personnes déficientes visuelles.

B. ANALYSE DES PROFILS ET BESOINS DES BÉNÉFICIAIRES

Au regard des profils complexes, des projets linguistiques différents, **les besoins se définissent ainsi :**

Accompagnement aux actes de la vie quotidienne.

Accompagnement au maintien et développement des capacités de communication.

Accompagnement aux thérapies alternatives pour un quotidien apaisant.

Accompagnement au repérage spatio-temporel.

Accompagnement et prises en charges médicales et paramédicales renforcées, veille aux soins, facilitation des bilans fonctionnels et diagnostics.

Apprentissage au niveau de l'orientation, des déplacements, accompagnement aux rééducations.

Accompagnement au maintien de la vie sociale et familiale.

Lors de l'admission, et lors du bilan annuel préparatoire à l'élaboration du projet personnalisé, un temps d'échange approfondi est organisé avec la personne accompagnée, sa famille et/ou son représentant légal. Cette rencontre permet de recueillir les éléments du dossier administratif et médico-social, mais aussi d'identifier les besoins spécifiques de la personne à partir **d'une grille d'évaluation.**

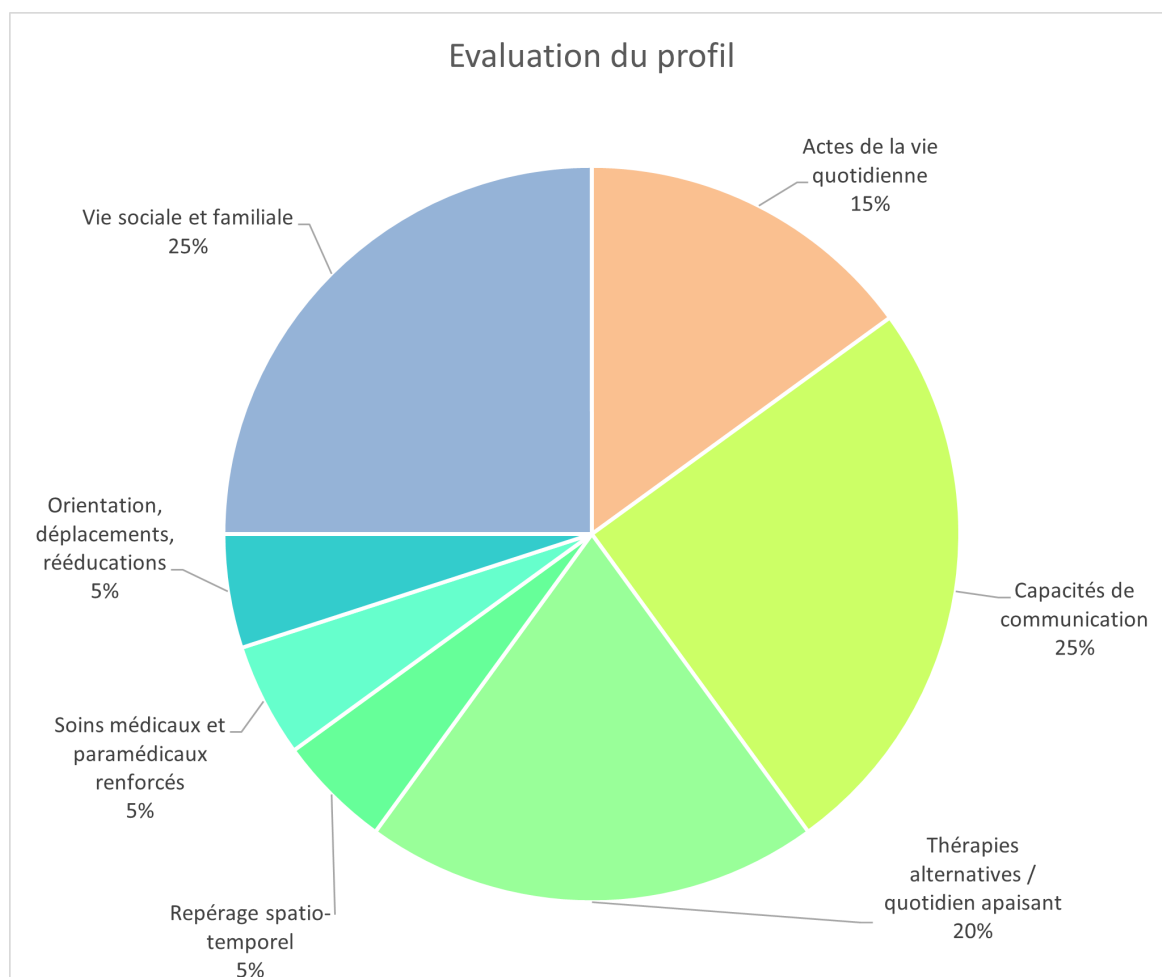
Chaque besoin repéré ci-dessus est ensuite pondéré à l'aide d'un système de pourcentages qui traduit le profil global du résident. Ces données sont représentées sous forme de graphique visuel, facilitant la lecture et la compréhension des priorités d'accompagnement.

L'analyse du profil permet à l'équipe pluridisciplinaire de proposer l'affectation du résident dans l'unité de vie la plus adaptée à ses besoins, à son mode de communication et à son projet personnel.

Cette démarche vise à garantir une cohérence entre le projet d'unité de vie et le projet personnalisé du résident, favorisant ainsi son intégration, son bien-être et sa participation active à la vie collective.

Cette méthode d'évaluation dynamique est révisée régulièrement, notamment lors des bilans annuels et des réévaluations du projet personnalisé, afin d'ajuster l'accompagnement en fonction de l'évolution des besoins de la personne.

EXEMPLE D'ANALYSE, ISSU DE LA GRILLE D'ÉVALUATION



C. PARTICIPATION DU RÉSIDENT À LA VIE DE L'ÉTABLISSEMENT

Les personnes accompagnées sont **actrices à part entière** des événements de l'établissement. **Elles s'engagent dans des responsabilités en fonction de leurs capacités et de leurs attentes** : relève du courrier, jardinage, cuisine, tâches ménagères diverses, ...

Cet engagement participe à une valorisation de leurs savoirs-faire et compétences, et renforce une **estime de soi et l'appropriation de leur lieu de vie**.

Clairefontaine encourage **l'esprit d'ouverture et d'accueil** et permet à l'adulte accompagné d'agir en ce sens. La convivialité et **l'ambiance familiale** est cultivée : des temps festifs sont programmés chaque trimestre selon les souhaits des personnes, l'accueil des nouveaux résidents fait l'objet d'un goûter de présentation, ...

La participation des personnes accompagnées est également déclinée selon **plusieurs modalités** :

L'élaboration du projet personnalisé d'accompagnement

Mis à jour **annuellement**, le projet individualisé de la personne accueillie est **coconstruit** par la personne, sa famille et/ou représentants légaux et ses accompagnants.

Le conseil de la vie sociale

Il se réunit de façon **trimestrielle**. Il est composé de représentants des **familles**, des **bénéficiaires**, des **professionnels** et de **l'organisme gestionnaire**.

Les réunions des résidents

Elles se tiennent de façon **bimensuelle** et favorisent une **prise de parole libre** sur des sujets divers, notamment la vie en groupe, les animations proposées, les sorties, les menus, ...

Selon les **recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la Haute Autorité de Santé**, la personne accompagnée « *n'est pas seulement un bénéficiaire, objet de soins ou de sollicitude, il devient un acteur de son propre projet. Il possède une certaine expertise sur sa propre situation et demeure un sujet de droit(s) qu'il s'agit de respecter. Le professionnel devient essentiellement un accompagnant, possédant une expertise spécifique.* »

Ce principe s'impose aux équipes professionnelles : **les bénéficiaires accueillis à Clairefontaine donnent leur propre rythme**, et c'est en développant une écoute active et une observation fine, en respectant pleinement leurs choix et décisions, que les différents objectifs de vie de la personne pourront être atteints.

Pour recueillir l'expression des résidents, les professionnels veilleront dans un premier temps à observer les moyens de communication existants chez la personne et à utiliser toujours des supports de communication adaptés et personnalisés. La communication alternative et augmentée est un outil privilégié permettant d'affiner l'expression des choix, des avis, des besoins des résidents.

D. LA PLACE DE L'ENTOURAGE DANS L'ACCOMPAGNEMENT

Les personnes accueillies à Clairefontaine entretiennent des liens étroits avec leur famille. **Les proches sont associés à l'admission et l'installation du bénéficiaire** et des **visites régulières** sont encouragées.

Des repas partagés sont proposés, et des événements festifs organisés. **Un « salon familles », espace dédié, a été créé lors de la restructuration immobilière**, afin de privilégier des temps partagés entre les résidents et leurs proches en respectant leur intimité.

De par la spécificité de l'établissement, l'origine géographique des résidents est variée. De fait, **l'entretien des liens familiaux est important** et nécessite différents accompagnements.

Ainsi, d'autres moyens de contacts sont proposés : visio-conférence, courriers, appels téléphoniques, séjours de rapprochement familiaux. Les équipes facilitent ces contacts avec l'environnement familial des personnes, lien primordial de leur histoire.

La place de l'entourage est essentielle dans l'environnement de la personne : la famille peut parfois apporter une sécurité et un appui utile à l'épanouissement de la personne accompagnée. Toutefois, un équilibre doit être trouvé afin de garantir le statut et la liberté de choix des bénéficiaires. L'établissement assure une mission de guidance et de soutien familial lors de désaccords tout au long du parcours des personnes accueillies.

L'INSCRIPTION DU RÉSIDENT DANS LE TERRITOIRE

D'autre part, les équipes éducatives et soignantes favorisent l'**inscription du résident dans le territoire** : mise en place de partenariats, connexions du réseau de quartier, participation à des collectifs municipaux, inscription dans des associations de l'arrondissement, ...

Les personnes accueillies sont encouragées à **développer leur citoyenneté** : chaque citoyen est concerné par les politiques publiques, qu'elles portent sur la santé, la sécurité, l'éducation, le travail, l'alimentation...ou tout autre sujet ayant un impact dans sa vie quotidienne.

Dans cette perspective, les personnes accueillies sont accompagnées à **remplir leur devoir de citoyen**. Pour ce faire, des **documents adaptés** (en FALC, pictogrammes, photolangage) sont élaborés selon l'actualité et les besoins.

Les équipes éducatives facilitent le droit de vote des personnes lors des élections.

E. LES MODALITÉS D'ADMISSION DU RÉSIDENT DANS L'ÉTABLISSEMENT

L'Admission s'effectue selon la procédure d'Admission.
Les grandes étapes sont schématisées ci-dessous :

Le préalable à la visite d'admission est:

- Contact avec l'**assistance sociale de l'établissement** (courrier, mail, téléphone ou notification Viatrajectoire).
- **Constitution d'un dossier** transmis et suivi par l'assistante sociale.
- **Validation du dossier médical** et éventuellement psychologue
- **Acceptation** du dossier par le directeur en vue des informations transmises par l'équipe pluridisciplinaire.



Entretien en Commission d'Admission avec présence de l'interprète:

- **Pôle direction:** directeur + assistante sociale
- **Pôle Médical:** 1 représentant de pôle soins santé
- **Pôle Éducatif:** 1 représentant des services + adjoint de direction
- **Visite de l'établissement et remise de documents officiels** (livret d'accueil, règlement de fonctionnement).

L'**avis du résident** sera particulièrement recherché ainsi que celui de son entourage pour la future admission.

A l'issue des entretiens, la commission d'Admission se réunit afin d'émettre un avis sur l'accompagnement. Le directeur valide ou non cette première étape.



Un stage peut être proposer pour permettre de compléter les informations de la première journée d'admission par la rédaction d'un:

- Rapport éducatif
- Rapport psychomotricité
- Rapport psychologique
- Rapport médical
- Rapport paramédical s'il y a lieu (kinésithérapie, orthophonie)
- Synthèse des rapports effectuée par l'adjoint de direction

A l'issue du stage, et avant la fin de celui-ci, la commission d'admission se réunit afin de **déterminer les axes d'accompagnement** qui serviraient de base à l'élaboration du futur projet d'accompagnement.



La direction d'établissement établit un **courrier précisant l'acceptation ou nom du dossier** et l'inscription sur la liste d'attente.



ADMISSION

Quand une place est libre: contact de l'assistante sociale dans l'ordre de la liste d'attente. Organisation de l'arrivée du résident et coordination des équipes par l'**adjoint de direction**.
Information des équipes éducatives, administratives, médicales et paramédicales.

F. L'INTÉGRATION DU RÉSIDENT AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT

1. CONNAISSANCE DE LA PERSONNE

Dès l'admission confirmée, un courrier d'information est diffusé par la direction à l'ensemble des professionnels. Les équipes éducatives préparent alors la chambre du résident :

L'espace est laissé volontairement neutre afin de permettre une personnalisation ultérieure par la personne accueillie.

Le nom et la photo du résident sont apposés sur la porte pour faciliter son repérage et son appropriation des lieux.

Parallèlement, les professionnels s'approprient les éléments clés du parcours de vie de la personne (histoire, besoins, habitudes) à travers les documents transmis par la famille ou l'établissement d'origine. Une réunion pluridisciplinaire est organisée par la direction pour partager ces informations entre équipes éducatives, soignantes et médicales.

2. UNE COMMUNICATION ACCESSIBLE ET PERSONNALISÉE

Un ensemble de supports de présentation est transmis à la personne accueillie :

- Film de présentation des locaux
- Livret d'accueil en version classique, en FALC (Facile À Lire et à Comprendre) et/ou avec pictogrammes
- Livret d'admission

Le référent éducatif, dès le premier entretien individuel, remet et explique le règlement de fonctionnement de manière adaptée aux capacités de compréhension de la personne (utilisation possible de FALC, pictogrammes, outils de CAA - Communication Alternative et Améliorée). Il vérifie activement la bonne compréhension de ces éléments.

3. TEMPS D'ACCUEIL ET PREMIERS REPÈRES

Le référent éducatif organise une visite guidée des locaux, et présente les différents membres de l'équipe (éducative, direction, médicale, paramédicale).

La remise des clés de la chambre se fait dans un moment ritualisé, symbolique, avec la signature du formulaire correspondant.

Les bilans initiaux (fonctionnels, médicaux, psychologiques, paramédicaux) sont réalisés selon les besoins. Un échange avec la personne accompagnée permet de présenter les activités proposées, en respectant ses envies et sa capacité de choix. Un planning personnalisé est alors établi.

La personne est également invitée à participer à certaines tâches de vie collective, selon ses compétences, son rythme, et ses souhaits.

4. PAIR-AIDANCE ET SOUTIEN ENTRE RÉSIDENTS

Un dispositif de pair-aidance est mis en place : un résident déjà présent dans l'unité est désigné comme « référent pair » pour accompagner le nouveau résident. Ce soutien favorise une intégration plus fluide et un sentiment d'appartenance.

La personne accueillie est encouragée à participer à la réunion des résidents, espace d'échange, d'écoute et de parole libre, permettant de construire un lien avec les autres personnes accompagnées.

5. RESPECT DU RYTHME INDIVIDUEL

L'ensemble de l'équipe s'attache à respecter le rythme personnel d'appropriation des lieux et de la vie collective. Les professionnels sont attentifs au cheminement propre à chacun, sans brusquer les étapes d'adaptation.

Des entretiens éducatifs de suivi sont prévus :

- ▶ Après une semaine d'accueil
- ▶ À l'issue du premier mois

Ces temps permettent d'évaluer la qualité de l'accueil et d'ajuster l'accompagnement au plus près des besoins.

Le Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA) est ensuite coconstruit entre 2 et 3 mois après l'arrivée, sur la base des premiers bilans et des observations croisées des professionnels., ainsi que sur l'expression des attentes et besoin du résident.

4. LES PRINCIPES D'INTERVENTION

A. UN PUBLIC DIAGNOSTIQUÉ

MODALITÉS DE COMMUNICATION

Depuis la création de l'établissement Clairefontaine, le public cible et accueilli est un public porteur de **déficience auditive appareillée ou non appareillée**.

En parallèle de l'évolution du type de compensation de la surdité, l'établissement a défini des **choix de modalités de communication adaptée au public accueilli**:

- Langue des Signes Française (LSF)
- Communication Alternative Améliorée (CAA)
- Langues Parlée Complétée (LPC)
- Communication haptique
- Oralisation
- Photolangage
- Pictogrammes
- Et tout support personnalisable accessible à la personne (FALC, dessins...)

Le projet linguistique de l'établissement développe ces palettes d'outils de communication adaptée en respectant les **modalités choisies par la personne et l'évolution de ses besoins**.

Afin de personnaliser et adapter ces outils, l'établissement demande la réalisation d'un **Potentiel Evoqué Auditif (PEA) ou audiogramme**, ainsi que **bilans** orthophonique, orthoptique et neuropsychologique.

Les diagnostics essentiels aux types d'interventions sont réalisés régulièrement afin de rester au plus proche des besoins de la personne accompagnée et d'avoir des outils de communication adaptés et mis à jour.

Au regard du nombre important de personnes en situation de surdité et de l'évolution de ces pathologies/syndromes, il est nécessaire d'effectuer régulièrement **un suivi et des bilans fonctionnels par une orthoptiste spécialisée en basse vision** afin de connaître le champ visuel de la personne sourde et d'adapter les outils de communication.

La majorité des personnes accueillies au sein de l'établissement sont porteuses

d'**handicaps rares** : association rare et simultanée de déficits sensoriels, moteurs, cognitifs, et/ou de troubles psychiques ; ce qui complexifie grandement la pose d'un diagnostic.

Si parfois le diagnostic reste indéfini, les équipes pluridisciplinaires veilleront à avoir les ressources suffisantes pour effectuer une évaluation la plus précise possible. Pour assurer cette veille, l'établissement s'inscrit dans des **réseaux nationaux et internationaux de recherche et développement**.

L'établissement est déjà engagé au sein du réseau HIPEN regroupant des organisations européennes spécialistes de la question. A ce titre, des projets portés par le programme ERASMUS + seront à l'avenir développés, permettant ainsi des mobilités de professionnels et une montée en compétence dans ce champ d'intervention.

B. CLAIREFONTAINE, « MA MAISON ! » : UN LIEU DE VIE FAVORISANT L'AUTODÉTERMINATION

Clairefontaine est le lieu de vie de chaque résident: «ma maison ! » : vivre, choisir, partager.

1. AUTODÉTERMINATION: VIVRE CHEZ SOI EN ÉTANT ACTEUR DE SES CHOIX

Les équipes ont à cœur de favoriser l'**autodétermination**, en accompagnant les bénéficiaires dans leur pouvoir d'agir, dans la capacité à prendre soin de leur « chez eux ». Ces accompagnements individualisés permettent aux personnes de s'auto-réaliser en fonction de leurs capacités, d'être responsabilisés au sein de leur lieu de vie, et les équipes œuvrent au vivre ensemble et à la collectivité.

L'autodétermination est donc au cœur du projet d'accompagnement proposé à Clairefontaine. Les équipes éducatives, paramédicales et soignantes veillent à accompagner chaque personne dans l'exercice de son pouvoir d'agir, selon ses capacités, ses envies et son rythme.

L'objectif est d'offrir un environnement dans lequel la personne accompagnée peut :

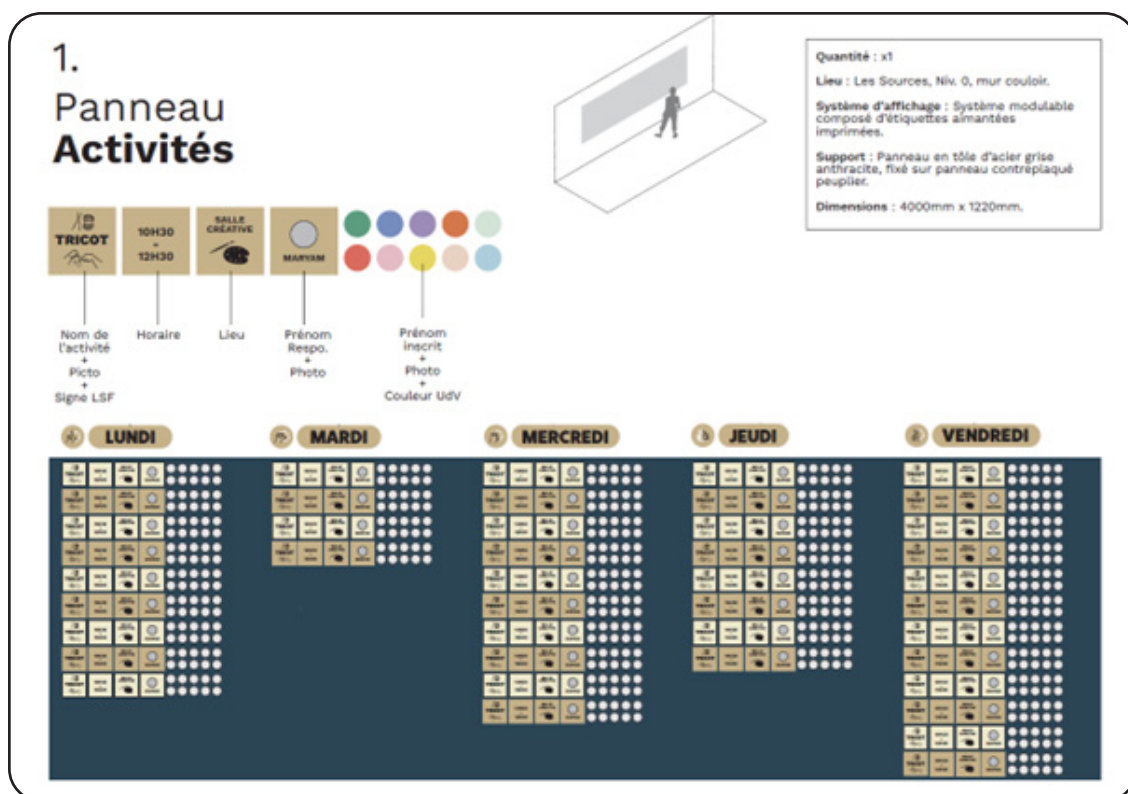
- Faire des choix éclairés concernant sa vie quotidienne, ses activités, son environnement,
- Prendre soin de son espace personnel, de son unité de vie,
- Être acteur et responsable de ses décisions, même les plus simples, comme la tenue de sa chambre, la participation aux repas ou le choix des activités,
- Contribuer à la vie collective de la maison.

Les accompagnements sont pensés de manière individualisée : ils s'appuient sur le Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA) et s'ajustent en continu en fonction des besoins, des progrès, des envies et des choix exprimés.

Chaque résident est encouragé à « s'auto-réaliser » dans un climat de bienveillance, de confiance et de respect mutuel. Ce positionnement professionnel contribue à un vivre-ensemble harmonieux, où l'autonomie et la liberté de chacun nourrissent la dynamique collective.

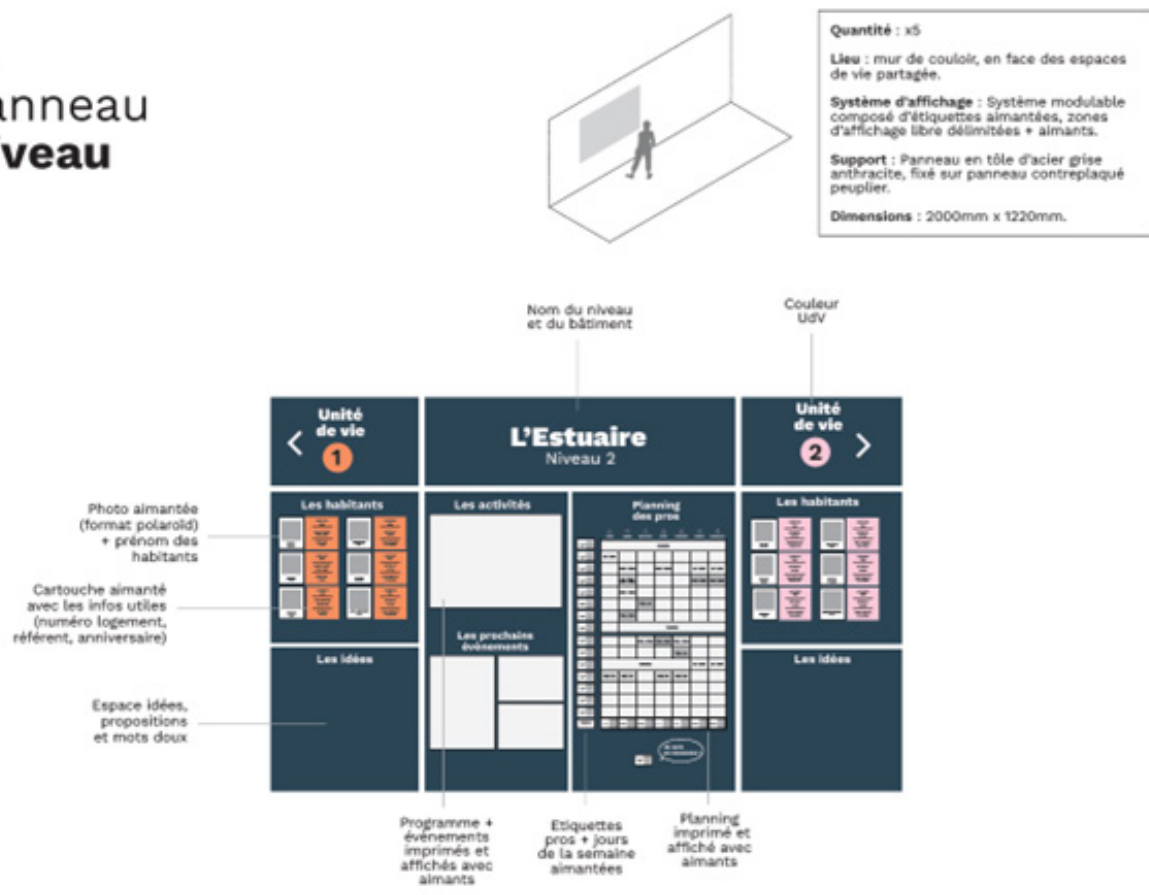
Des outils visuels ont été élaborés en collaboration avec les résidents, les professionnels, et un partenaire extérieur afin de favoriser l'autodétermination.

Par exemple, ci-dessous le panneau d'activités regroupe l'ensemble des participants à chaque activité proposée en transversalité. Les résidents ont choisi leurs activités et sont aidés par le panneau et l'accompagnement des professionnels à s'y repérer.



Sur chaque lieu de vie, un panneau permet l'expression libre des résidents (écriture, dessins, pictogrammes à accrocher...) :

2. Panneau Niveau



2. UNE PAIR AIDANCE VIVANTE ET INCARNÉE : SOLIDARITÉ ENTRE RÉSIDENTS

L'établissement Clairefontaine est une structure familiale, où la paire aide et une grande cohésion sont soutenues. Chaque professionnel fait perdurer cet esprit de « maisonnée », impulsé depuis des décennies par les résidents eux-mêmes.

La paire-aide y est encouragée, reconnue et soutenue comme un **levier éducatif et thérapeutique** conséquent. Elle permet de :

- Valoriser les savoirs expérientiels des personnes accompagnées,
- Développer le sentiment d'utilité et de compétence,
- Renforcer l'estime de soi et la confiance,
- Favoriser l'inclusion relationnelle et la compréhension mutuelle.

Cette démarche permet à chaque unité de vie de prendre sens : les équipes éducatives soutiennent le développement de la solidarité entre résidents. Dans chaque unité de vie, les professionnels facilitent la création de certains **binômes de résidents**, notamment lors des nouvelles arrivées, dans une logique de soutien mutuel et d'accueil bienveillant. Ce rôle de « référent pair » est défini avec soin, en fonction des capacités, de l'envie, et de la posture de la personne volontaire.

La paire aide est aussi présente dans les petits gestes du quotidien : expliquer le fonctionnement de la maison à un nouveau résident, proposer une aide pour les repas, motiver un pair à participer à une activité, rassurer face à une difficulté... Ces actions, parfois invisibles aux yeux extérieurs, renforcent la cohésion du groupe et le sentiment d'appartenance à une communauté.

3. ÊTRE ACTEUR DE SA MAISON : DES RÔLES VALORISANTS POUR CHACUN

Chaque personne accueillie à Clairefontaine a la possibilité de tenir un rôle au sein de sa maison. Les équipes soutiennent chaque résident à trouver sa juste implication dans la vie collective, toujours en lien avec son PPA et ses aspirations.

Exemples de rôles proposés :

- ▶ Relever le courrier,
- ▶ Mener une activité cuisine,
- ▶ Participer à des groupes de travail,
- ▶ Animer la vie de l'établissement,
- ▶ Contribuer à l'animation de la cafétéria inclusive
- ▶ Prêter main forte sur des missions logistiques : mettre le couvert, descendre le chariot de linge sale, arroser les plantes, ...

Toutes ces missions ne sont pas imposées mais proposées, discutées, et ajustées avec l'appui des professionnels. Elles sont ensuite définies avec l'appui du référent éducatif, au plus près des attentes élaborées dans le PPA (projet personnalisé d'accompagnement) de la personne.

Afin de valoriser les missions réalisées et de reconnaître la contribution de chacun à la vie collective, **un mur est dédié aux rôles valorisants.**

Sur un support mural visuel et adapté, accessible à tous, seront affichés les rôles assumés par les résidents. Ce dispositif simple mais impactant permet à chaque résident de visualiser sa place dans la maison, de donner du sens à son engagement, et de voir que chacun peut apporter sa pierre à l'édifice.

Il constitue également un repère pour les professionnels, facilitant la reconnaissance des initiatives, l'adaptation des accompagnements et la circulation de l'information entre équipes.

Ce mur devient ainsi un outil de cohésion, de valorisation et de lisibilité, au service du vivre-ensemble et du respect de l'identité de chacun.

C. UN QUOTIDIEN RYTHMÉ, UN PLANNING D'ACTIVITÉ STRUCTURANT

L'établissement propose des **accompagnements adaptés** comprenant des temps d'activités, de repos, de loisirs, d'accompagnements individuels et collectifs.

Chaque résident construit ainsi son **emploi du temps personnalisé** avec ses référents éducatifs, en fonction de son PPA, de ses capacités et de son rythme de vie. Cet emploi du temps est réévalué plusieurs fois par an, au regard du projet personnalisé.

Le résident s'engage à suivre l'emploi du temps établi selon ses désirs et ses besoins. Les professionnels l'accompagnent au respect de ce rythme structuré.

Ce quotidien structuré favorise l'apaisement de chaque personne accueillie, et garantit la prévention des troubles du comportements. Ce processus s'inscrit dans une **démarche thérapeutique** ayant pour visée le bien-être et le **développement de l'autonomie des personnes**.

La **structuration du quotidien** permet en effet **d'améliorer la qualité de vie** de l'adulte sourd avec handicaps associés. D'autre part, pour les équipes éducatives et soignantes, ces démarches thérapeutiques permettent de **développer et révéler des compétences chez les personnes accueillies** et de mettre en place un plateau technique spécialisé au service de tout l'établissement.

Ce plateau technique repose également sur des aménagements concrets et pensés avec les personnes concernées. Les locaux sont adaptés pour répondre aux besoins spécifiques des adultes sourds avec handicaps associés, en termes d'accessibilité, de repérage spatial et de confort sensoriel, tout en stimulant la participation active des résidents. Les professionnels veillent à encourager régulièrement chaque personne à se rendre aux activités inscrites dans son emploi du temps, notamment en cas d'oubli, de moments de fatigue ou de baisse de motivation, afin de soutenir leur engagement et de préserver les bénéfices liés à ces temps d'éveil, d'échange et de bien-être.

Des supports visuels adaptés, conçus en étroite collaboration avec un comité de pilotage réunissant professionnels et résidents, facilitent la compréhension et la lisibilité de l'environnement. Ce travail de co-construction permet une meilleure appropriation des lieux de vie et des espaces d'activités.

Par exemple, les pictogrammes présents sur les portes des salles d'activités sont systématiquement repris sur les panneaux d'information situés dans les unités de vie, afin de permettre à chaque résident de repérer facilement les lieux et les activités prévues dans son emploi du temps.

Ces dispositifs visuels et ces repères stables renforcent l'autonomie, la sécurité intérieure et la participation des personnes accueillies. Ils s'inscrivent pleinement dans une logique d'accessibilité cognitive et d'inclusion, au service du bien-être et de l'épanouissement de chacun.

Par exemple, sur chaque unité de vie, un panneau évolutif permet à chaque résident de visualiser les actions à mener sur la semaine. Les professionnels s'appuient quotidiennement sur ces outils pour accompagner les résidents à se réaliser.

Tout comme participer à une activité institutionnelle est encouragée, l'inscription auprès d'une **association extérieure**, se fera sous la forme d'un engagement formel de la part du bénéficiaire.

L'établissement soutient cette démarche inclusive, et souhaite qu'elle se généralise à tous les bénéficiaires, quelles que soient leurs aptitudes.

Historiquement, la majorité des personnes admises au sein de l'institution y vivaient toute leur vie. Aujourd'hui, l'établissement s'inscrit dans une **dynamique d'évolution des parcours de vie**, en réfléchissant à des formes d'habitat diversifiées et innovantes, au plus près des souhaits et des potentialités des personnes accompagnées.

L'unité de vie 10 a été pensée dans cette perspective. Elle accueille spécifiquement des jeunes adultes présentant des capacités d'autonomie plus affirmées, pour lesquels le projet de vie s'oriente vers une sortie progressive de l'institution. Cette unité constitue ainsi une passerelle entre le cadre institutionnel sécurisé et une future vie dans la cité.

L'accompagnement y est structuré pour renforcer les compétences nécessaires à une vie plus autonome : apprentissage des actes de la vie quotidienne (préparation des repas, gestion du budget, déplacements, gestion du linge, entretien du logement...), développement des compétences sociales et citoyennes, accès à des activités et à des services de droit commun (centres de loisirs, médiathèques, structures sportives, transports en commun, etc.).

Un travail en partenariat étroit est mené avec les familles, les travailleurs sociaux, les acteurs médico-sociaux et les bailleurs pour envisager à moyen terme des solutions d'habitat inclusif, pouvant prendre la forme de colocation accompagnée, de logements adaptés ou de dispositifs partagés en milieu ordinaire.

Des séjours réguliers dans des « **appartements tremplins** » permettent également de tester ces compétences en conditions réelles, tout en bénéficiant d'un étayage souple et sécurisé par les professionnels de l'établissement. Cette étape est essentielle pour évaluer les besoins d'accompagnement dans un futur habitat autonome, tout en prévenant les ruptures de parcours.

Ainsi, à travers l'unité de vie 10 et les projets qu'elle permet de concrétiser, l'établissement participe activement à la mise en œuvre de la désinstitutionnalisation progressive, dans une logique d'inclusion, d'autodétermination et d'accès effectif à la citoyenneté des personnes en situation de handicap.

E. BIENTRAITANCE

DÉMARCHE CONTINUE ET PARTAGÉE

L'établissement veille à inscrire la bientraitance comme une démarche continue et partagée à tous les niveaux de l'organisation. Des formations régulières, internes et externes, sont proposées à l'ensemble des professionnels afin d'actualiser leurs connaissances et de renforcer leurs compétences relationnelles, communicationnelles et éthiques.

Des temps réguliers d'Analyse des Pratiques Professionnelles (APP) sont organisés en groupe interdisciplinaire. Ces espaces sécurisés permettent la réflexion collective sur les postures professionnelles, les dilemmes éthiques et les situations complexes, afin de promouvoir des pratiques bientraitantes et cohérentes.

Le Conseil de la Vie Sociale (CVS) constitue un espace privilégié d'expression et de participation des personnes accompagnées et de leurs familles. Il est systématiquement associé à l'analyse des événements indésirables significatifs, des plaintes et réclamations, et à la construction de plans d'action visant l'amélioration continue de la qualité de vie et du respect des droits.

Conformément aux recommandations de la HAS, la parole des personnes accompagnées est favorisée et protégée. Des outils de communication adaptés (pictogrammes, vidéos en LSF, supports visuels simplifiés, espaces d'expression individuels et collectifs) sont utilisés pour garantir l'accessibilité de l'information et la libre expression de chacun, quelles que soient ses capacités de communication.

Les équipes veillent à instaurer un climat de confiance et d'écoute bienveillante : chaque résident peut exprimer ses ressentis, ses besoins ou un éventuel mal-être sans crainte de jugement ni de représailles. Les professionnels sont attentifs à repérer les signes de souffrance ou de rupture relationnelle, à les signaler et à en débattre collectivement dans un objectif de prévention et d'amélioration continue.

PRÉVENTION DES RISQUES DE MALTRAITANCE

L'établissement s'engage à promouvoir une politique proactive de prévention des risques de maltraitance.

Cela passe par :

- la formation régulière des équipes à la reconnaissance des signes de maltraitance, au repérage de situations à risque et à la conduite à tenir en cas de suspicion ou de signalement,
- la mise à disposition d'un protocole clair et accessible sur la procédure interne de signalement,
- le développement d'une culture positive de l'erreur, soutenue par la direction,
- la collaboration étroite avec les familles, les tuteurs et les partenaires extérieurs pour croiser les regards et renforcer la vigilance collective
- l'analyse systématique des retours d'expérience issus des signalements, des enquêtes de satisfaction, des CVS et des évaluations internes.

L'ensemble de ces actions vise à ancrer durablement la bientraitance comme une valeur partagée, une responsabilité collective et un levier d'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement des personnes sourdes avec handicaps associés.

F. DROITS DE LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE

CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS

Dans une logique d'accessibilité universelle, le document est proposé en plusieurs formats selon les besoins des personnes accompagnées : version simplifiée en pictogrammes, version écrite, version accompagnée par une interprète LSF. **L'objectif est que chaque résident puisse comprendre, s'approprier et exercer pleinement ses droits.**

Les professionnels sont sensibilisés et formés à l'accompagnement à la compréhension des droits, à l'utilisation d'outils de communication adaptés et à la vigilance sur le respect des libertés individuelles et collectives.

La promotion des droits des personnes accompagnées est un axe prioritaire de la bientraitance. Elle se traduit par :

- La mise en œuvre d'un accompagnement individualisé respectueux de la dignité, de la vie privée, de l'intimité et de la liberté de choix ;
- La participation active des résidents à leur projet personnalisé d'accompagnement (PPA), en lien avec leur famille, représentant légal ;
- La possibilité d'exprimer leurs souhaits, besoins ou insatisfactions à tout moment, notamment via des entretiens individuels, le CVS, des espaces d'expression collective, un cahier d'expression individuel adapté ;
- La garantie d'un droit de plainte, de réclamation et de recours clairement identifié, avec accompagnement pour les démarches si nécessaire ;
- La mise à disposition dans les lieux de vie d'affichages accessibles sur les droits, les interlocuteurs de confiance, les instances de médiation et les dispositifs externes de protection (Défenseur des droits, ARS, etc.).

L'établissement veille également à garantir la confidentialité des informations et le respect du consentement éclairé, dans toutes les décisions qui concernent la personne. Le résident est ainsi reconnu comme sujet de droit et acteur de son parcours, au cœur du projet de Clairefontaine.

LIBERTÉ D'ALLER ET VENIR

Les professionnels soutiennent la liberté d'aller et venir des personnes accompagnées. Cette dernière est favorisée et formalisée. Lorsque des restrictions s'avèrent nécessaires, elles sont établies exclusivement dans l'intérêt de la personne et de sa sécurité, et toujours après évaluation pluridisciplinaire. Les éventuelles restrictions sont réexaminées chaque année ou plus fréquemment selon l'évolution de la situation.

DIGNITÉ ET INTÉGRITÉ

Le respect de la dignité, de l'intégrité physique et morale des personnes accompagnées constitue un principe fondamental de l'établissement. Les équipes veillent à adapter leurs pratiques professionnelles, leur communication et leurs gestes d'accompagnement afin de préserver l'estime de soi, le confort et la sécurité des personnes. Toute forme de violence, de négligence, de maltraitance ou d'atteinte à la personne est proscrite et fait l'objet d'une vigilance constante dans le cadre de la démarche de prévention et de repérage des situations de maltraitance.

RESPECT DE LA VIE PRIVÉE ET DE L'INTIMITÉ

Les professionnels s'engagent à garantir le respect de la vie privée et de l'intimité dans tous les actes de la vie quotidienne : accompagnement aux soins, aide à la toilette, accès aux espaces personnels, gestion des affaires privées, respect des correspondances et des communications. Les modalités d'intervention sont pensées pour préserver la pudeur, l'autonomie et la liberté de choix de la personne accompagnée. Les espaces personnels ne sont accessibles qu'avec l'accord de la personne ou, le cas échéant, de son représentant légal, sauf situation de danger avéré.

LIBERTÉ D'OPINION, DE CROYANCE ET DE VIE SPIRITUELLE

Chaque personne est libre de ses opinions, convictions, croyances ou pratiques spirituelles. L'établissement veille à ce que ces dimensions puissent s'exprimer dans le respect du cadre institutionnel, du vivre-ensemble et de la neutralité des professionnels. La participation à des pratiques spirituelles, religieuses ou philosophiques se fait sur la base du volontariat et peut être facilitée lorsque cela relève du souhait de la personne, ainsi la chapelle reste accessible pour que chacun puisse venir s'y recueillir s'il le souhaite.

DROIT À L'IMAGE

Toute utilisation de l'image ou de la voix d'une personne accompagnée est soumise à son consentement éclairé ou à celui de son représentant légal. Ce consentement est formalisé par écrit et peut être retiré à tout moment. L'établissement veille à ce qu'aucune diffusion, reproduction ou utilisation ne soit réalisée sans autorisation explicite, que ce soit dans un cadre interne (communication institutionnelle) ou externe (événements publics, supports numériques, réseaux sociaux).

EXERCICE DES DROITS ET LIBERTÉS

Les personnes accompagnées disposent des mêmes droits citoyens que l'ensemble de la population. L'établissement favorise l'accès à l'information, l'expression des choix et une participation active aux décisions qui les concernent. Les personnes peuvent être accompagnées dans leurs démarches administratives, juridiques ou civiques (vote, accès aux documents officiels, compréhension des décisions). L'instance de représentation (conseil de la vie sociale ou autre forme adaptée) constitue un espace privilégié pour l'expression collective des droits.

CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES

L'établissement garantit la protection et la confidentialité des informations personnelles, administratives, médicales ou sociales concernant les personnes accompagnées. Les données sont recueillies, stockées et utilisées conformément au cadre légal, notamment au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). L'accès aux informations est strictement limité aux professionnels habilités dans la limite de leurs missions. La personne ou son représentant légal dispose d'un droit d'accès et de rectification de ses données, ainsi que d'une information claire sur leur utilisation.

5. LES RESSOURCES MOBILISÉES AU SERVICE DU PARCOURS DE VIE

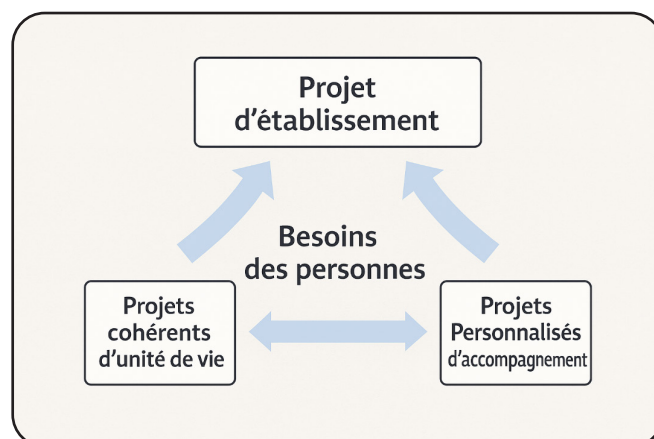
A. DES PROJETS ET DES ACTIVITÉS ÉDUCATIVES ET THÉRAPEUTHIQUES ADAPTÉS

1. PPA ET PROJETS D'UNITÉ DE VIE AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT

Chaque unité de vie a son propre projet, s'appuyant sur les projets personnalisés des résidents qui la composent.

Ces projets **répondent aux besoins** repérés tels que présentés dans la partie 2.3 B.

Les projets personnalisés d'accompagnement prévoient de décliner un **panel d'activités éducatives et thérapeutiques adaptées et structurées** selon un **emploi du temps personnalisé, et accessible**.



2. OFFRE D'ACTIVITÉS POUR UN EMPLOI DU TEMPS STRUCTURÉ

Les résidents s'inscrivent à l'activité selon le **principe d'autodétermination** et des modalités adaptées à leur compréhension. Ils choisissent une ou plusieurs activités sur l'année et s'engagent à y participer.

Pour les professionnels, l'objectif est de **valoriser la participation des résidents, d'encourager l'autodétermination**, de **structurer l'emploi du temps** et ainsi de réduire/prévenir les troubles du comportement et favoriser le bien-être.

3. CRÉATION D'UNE CAFÉTÉRIA DANS L'ENCEINTE DE CLAIREFONTAINE, TENUE PAR LES ADULTES ACCOMPAGNÉES, SUCRÉ SIGNÉ

Dans une dynamique d'autodétermination et de valorisation des compétences, Clairefontaine initie la création d'**une cafétéria inclusive**, gérée et animée par les personnes accompagnées. Ce lieu, pensé comme un véritable espace de vie, permet aux résidents d'assurer le service (café, boissons, collations), le rangement, le nettoyage, l'ouverture et la fermeture, comme dans un espace du droit commun.

Encadrés par un professionnel référent et accompagnés selon leurs capacités, les résidents seront impliqués dans la gestion des stocks, des plannings et du respect des règles d'hygiène et de convivialité. Lieu de montée en compétences, la cafétéria servira à la fois de tremplin vers l'emploi ou l'ESAT, de cadre occupationnel valorisant, et de lieu d'échange social pour tous.

Accessible aux professionnels IRSAM, aux autres résidents et à leurs familles, aux personnes du quartier, elle favorisera le lien social, l'inversion des rôles (les personnes accompagnées se mettant au service des autres), et proposera des événements ponctuels : ateliers pâtisserie, « cafés signes », mini-concerts, expositions...

Le modèle repose sur l'autofinancement : les recettes couvrent les coûts (boissons, matériel, événements).

Cette initiative innovante permet la réalisation de plusieurs objectifs :

- ▶ Valoriser les compétences par une activité professionnalisante.
- ▶ Soutenir l'autonomie à mi-chemin entre protection et autonomie réelle.
- ▶ Créer un lieu convivial, accessible à tous.
- ▶ Ouvrir l'établissement à l'extérieur par des événements inclusifs.

Tous les autres **bénéficiaires de l'EAM-EANM** pourront profiter du lieu selon les heures d'ouverture de la cafétéria, de même que les **professionnels** de l'association IRSAM. **Les familles** pourront profiter d'un **moment privilégié** à la cafétéria avec leurs proches. Les partenaires de passage auront accès également à ce lieu vivant et convivial.



B. L'ACCÈS AUX SOINS ADAPTÉS

La personne accompagnée reste **libre du choix de son médecin traitant**. Que ce référent médical soit interne à l'établissement ou externe, l'organisation des soins est faite de telle sorte que le résident reçoive les soins nécessaires à son état de santé.

Les soins apportés sont toujours soumis à la bonne compréhension de la personne accompagnée. **Un interprète en langue des signes est présent** lorsque c'est nécessaire. D'autres modalités de communication sont disponibles (photos, pictogrammes, dessins...) pour adapter les soins au handicap de la personne.

Le dossier médical est informatisé et sécurisé sous l'égide de **Mon Espace Santé**.

Les personnes accueillies sont accompagnées ponctuellement en **consultation auprès de médecins spécialistes**, et certains interviennent en libéral au sein de la structure. L'établissement a établi une **convention avec un hôpital spécialisé de secteur** (psychiatrie), une unité de soins palliatifs, service d'hospitalisation à domicile, ...

D'autre part, l'équipe de soins recherche en permanence à proposer des **soins thérapeutiques complémentaires adaptés aux résidents** : massages, fasciathérapie, balnéothérapie, ...

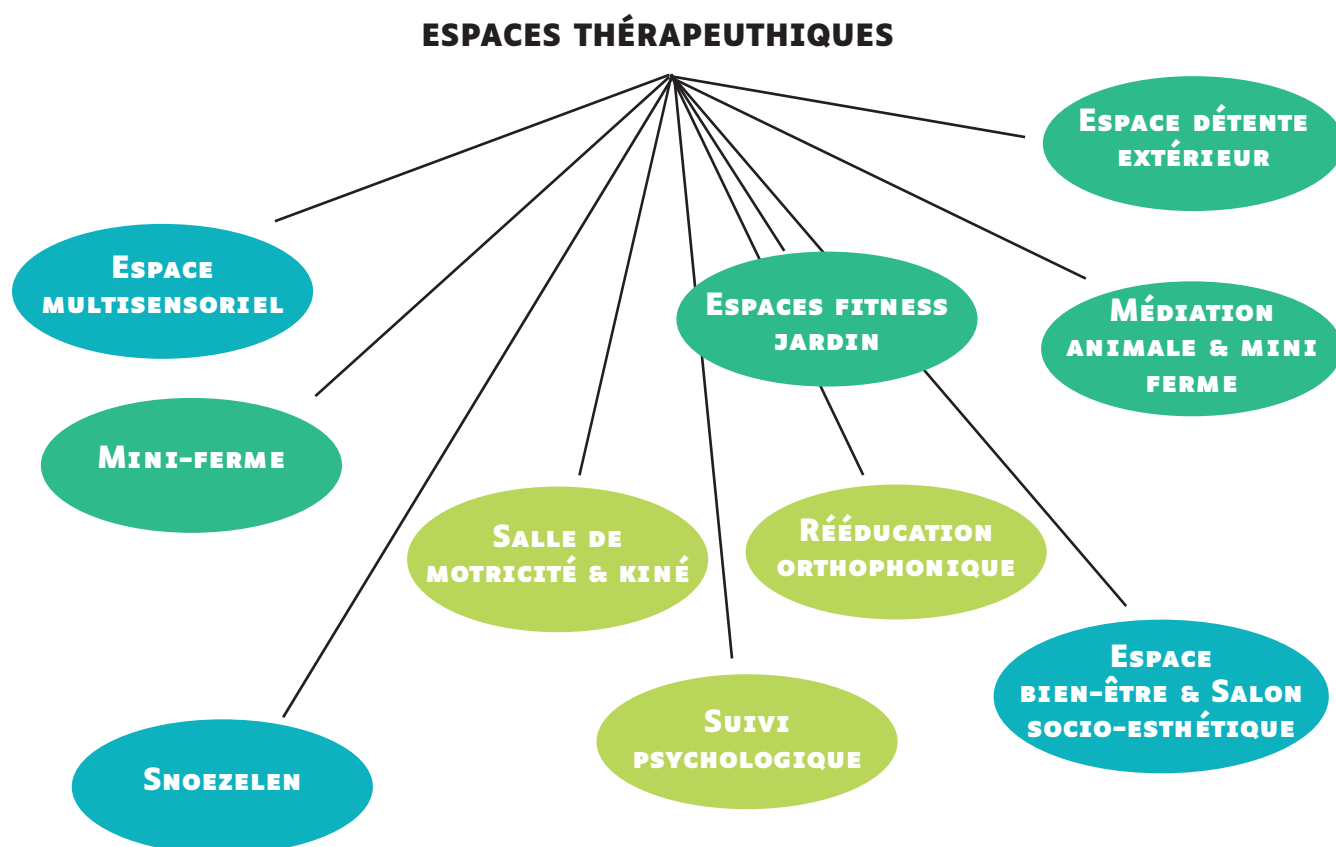
C. UNE OFFRE DE THÉRAPIES ALTERNATIVES REVISITÉE

Dans une volonté d'offrir un accompagnement global, individualisé et innovant, l'établissement a repensé ses espaces de soins autour d'une offre élargie de thérapies alternatives.

Ces nouveaux lieux, pensés pour favoriser le bien-être et la stimulation des résidents, sont aménagés avec des équipements modernes et diversifiés, comme en témoigne le schéma ci-dessous. On y retrouve des espaces Snoezelen et multisensoriels, un jardin thérapeutique, une salle de motricité et de kinésithérapie, des dispositifs de médiation animale, un espace socio-esthétique et de bien-être, ainsi qu'un accompagnement psychologique renforcé.

Afin de garantir la qualité et la cohérence des prestations, l'ensemble des professionnels intervenants bénéficieront d'une formation spécifique à ces approches, ainsi qu'un accès à un plan de formation continue.

Ces dispositifs visent à assurer une mise en œuvre adaptée et sécurisée des différentes thérapies, tout en favorisant une dynamique d'équipe pluriprofessionnelle centrée sur l'écoute et le respect du rythme de chacun.



D. LE PARTENARIAT ET LA RECHERCHE DE NOUVEAUX PROJETS

Dans une dynamique d'ouverture et d'innovation, Clairefontaine s'engage dans le développement constant de projets variés à visée inclusive, tant au sein de l'établissement qu'à l'extérieur. Ces projets peuvent être sportifs, culturels, créatifs, artistiques ou encore pédagogiques. Ils visent à stimuler les compétences, la curiosité et le plaisir des personnes accompagnées, tout en renforçant leur sentiment d'appartenance à la société.

Dans cette dynamique inclusive, l'établissement recherche à ouvrir les portes de l'établissement régulièrement à de nouvelles opportunités, permettant aux résidents de rencontrer d'autres publics, de se valoriser par leurs compétences, et de tisser du lien social en dehors de leur cercle habituel.

Clairefontaine s'attache à encourager les personnes accompagnées sur des sorties culturelles à l'extérieur en nouant des partenariats avec les cinémas et théâtre pour des séances inclusives, ou traduites en langue des signes, favorisant ainsi une réelle participation à la vie culturelle de la cité.

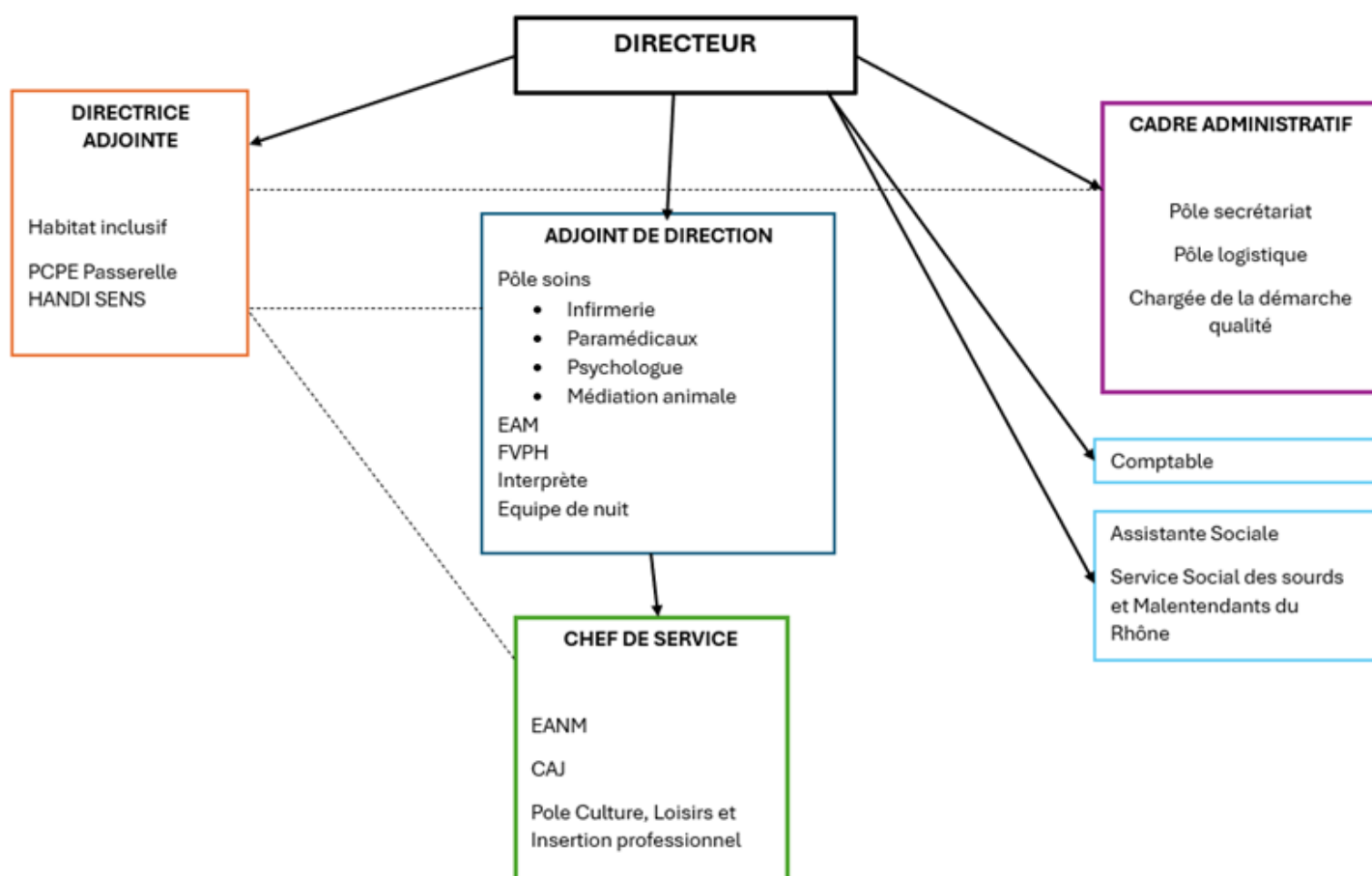
L'établissement s'attache à construire et entretenir un réseau de partenaires locaux et régionaux mais également européens, afin de multiplier les opportunités d'accès à des activités diversifiées, mais aussi de faire évoluer les pratiques professionnelles.

Par ailleurs, l'établissement est engagé dans des dynamiques européennes, à travers sa participation au **programme ERASMUS+**, notamment via des mobilités de professionnels ou de résidents autour de thématiques d'innovation sociale, d'accessibilité ou d'inclusion. Il est également **labellisé Corps Européen de Solidarité**, ce qui lui permet d'accueillir chaque année des volontaires européens. Ces jeunes, formés et accompagnés, mènent des projets d'animation, d'interculturalité et de médiation auprès des personnes sourdes avec handicaps associés, enrichissant ainsi les échanges au quotidien et favorisant l'ouverture au monde.

Ces démarches partenariales et ces projets contribuent pleinement à la transformation de l'offre d'accompagnement, à l'évolution des représentations du handicap, et à l'inclusion sociale durable des personnes accueillies.

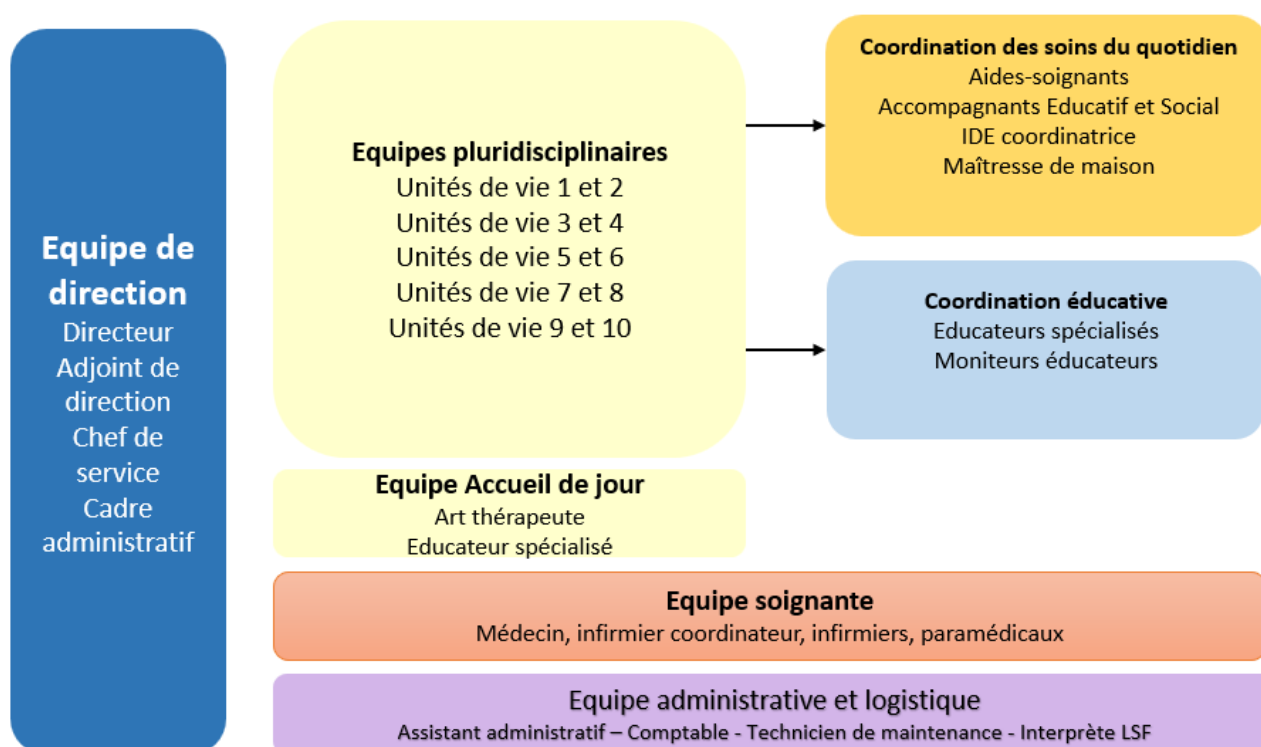
3. LES PROFESSIONNELS ET LES COMPÉTENCES MOBILISÉES

1. ORGANIGRAMME DE L'ORGANISATION DE L'ÉTABLISSEMENT



2. PRÉSENTATION DES COMPÉTENCES MOBILISÉES

SCHÉMA PRÉSENTANT LES ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES ET LES MÉTIERS PAR TYPES DE COORDINATION (ÉDUCATIVE ET DES SOINS DU QUOTIDIEN).



ORGANISATION DU TRAVAIL

L'organisation du travail à Clairefontaine repose sur **l'inter et la pluridisciplinarité**, afin de croiser les regards sur l'accompagnement global des personnes accueillies.

Les professionnels intervenant dans les unités de vie œuvrent au quotidien dans **l'accompagnement des résidents** et se réunissent de façon hebdomadaire pour organiser le travail de la semaine, sous la responsabilité d'un cadre hiérarchique.

MODALITÉS DES TEMPS D'ÉCHANGES ET DE TRAVAIL DISCIPLINAIRES

L'établissement favorise également des **temps d'échanges et de travail interdisciplinaires réguliers**, organisés selon différentes modalités :

1. Coordination des accompagnements éducatifs

Temps de réunion permettant une **réflexion collaborative à l'élaboration et la coordination de l'offre d'activités** permettant la mise en œuvre des PPA et projets d'unité de vie. Ils sont composés des **éducateurs spécialisés** et des **moniteurs éducateurs**. Ces professionnels proposent des activités éducatives et ludiques sur des temps déterminés et permettent la mise en œuvre des emplois du temps structurés des résidents, ainsi que la **réalisation des objectifs des projets personnalisés**. Ces temps de travail permettent d'évaluer la qualité de l'offre au regard d'indicateurs précis définis en amont.

2. Coordination des soins du quotidien

Temps d'échanges permettant d'organiser la **qualité de l'offre de soins**, l'accompagnement à la vie quotidienne et la sécurisation du circuit du médicament.

Santé et bien-être sont la priorité de cette équipe. Ces temps de réunion sont composés des **aides-soignantes**, des **aides médico-psychologiques**, des **accompagnants éducatifs et sociaux** et des **agents de soins**. Ce pôle travaille en étroite collaboration avec l'équipe de soignants.

Cette offre de soins fera également l'objet d'une **évaluation régulière** par ces professionnels au regard d'indicateurs précis définis en amont.

3. Coordination paramédicale

L'équipe soignante, composée des **infirmiers, médecins et paramédicaux** ont également des réunions mensuelles concernant la coordination et transmissions d'informations au sujet des prises en charges médicales et paramédicales, le circuit du médicament, dossier soins, et situations complexes.

4. Coordination clinique

Temps de réunion pluridisciplinaires entre **professionnels intervenants dans l'unité de vie** et dans le suivi global d'une situation, facilitant ainsi la transmission des informations et la mise à jour des actions à mener, ainsi que l'ajustement de son projet personnalisé le cas échéant.

La **pluridisciplinarité** et l'**interdisciplinarité** sont indispensables à l'accompagnement des résidents.

Ces temps de coordination permettent aux professionnels d'aborder les sujets relatifs à leurs cœurs de métier. Il s'agit de valoriser le métier de chacun, croiser les regards et s'appuyer et/ou développer de nouvelles compétences.

Dans le but d'améliorer la communication de chaque personne accueillie, une **interprète en Langue des Signes Française**, salariée de l'établissement, participe aux temps différents de

coordination, ainsi qu'aux entretiens éducatifs et temps institutionnels. Elle représente un soutien important des personnes accueillies dans leur projet de communication adaptée.

Elle peut soutenir également la communication de professionnels malentendants de l'établissement.

Une **équipe administrative et technique** vient compléter le champ de compétences nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement : assistants administratifs, comptable, ouvrier professionnel, agents logistiques, maîtresses de maison.

L'équipe de direction, composée d'un directeur à mi-temps, d'un adjoint de direction, d'une cheffe de service et d'une cadre administrative, organise la gouvernance de l'établissement.

3. LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

La direction de l'établissement est épaulée dans la gestion des ressources humaines par une **direction RH basée au siège de l'association IRSAM.**

La mise en œuvre du Projet d'Etablissement dans sa globalité, ainsi que de sa déclinaison dans les projets d'unités de vie, s'accompagne de fait d'une montée en compétences techniques des salariés. Ces derniers bénéficient d'un **plan de développement des compétences** élaboré annuellement en concertation avec la direction générale, les Instances Représentatives du Personnel et les professionnels concernés, leur permettant ainsi d'ajuster leurs pratiques professionnelles aux attendus et besoins des bénéficiaires.

Les prévisions en besoins de formation répondent à une procédure définie par l'association IRSAM : les salariés remplissent une fiche de vœu personnelle, pour exprimer leurs demandes de formation individuelles et collectives.

L'accès à ces formations répondent à des **critères précis et font l'objet d'une priorisation inscrite** correspondant aux axes stratégiques annuels du projet d'établissement, et aux objectifs des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens.

D'autre part, la complexité des profils accueillis à Clairefontaine nécessite une permanente supervision de la part de la gouvernance :

—> **L'entretien professionnel** et **l'entretien annuel d'évaluation** sont des éléments essentiels de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences.

Organisé par le supérieur hiérarchique lors d'un temps privilégié, ils permettent de définir les **objectifs professionnels individualisés**, ainsi que d'**évaluer ces objectifs atteints et compétences développées.**

—> **Supervision des équipes par une thérapeute externe** : tout au long de l'année, les équipes pluridisciplinaires bénéficient d'une **guidance et d'un échange de pratiques professionnelles** par une thérapeute externe à l'établissement, spécialiste en Troubles du Spectres Autistiques. Ces temps de travail sont indispensables à la qualité des accompagnements réalisés par les professionnels, parfois en difficulté face à des tableaux cliniques de plus en plus complexes.

—> **Analyse des Pratiques Professionnelles** : ponctuellement, des situations particulières peuvent amener la direction à organiser des séances extraordinaires d'analyse des pratiques afin que les équipes puissent prendre le **recul nécessaire à des problématiques parfois envahissantes.**

INSCRIPTION DANS LES RÉSEAUX RESSOURCES NATIONAUX

L'établissement IRSAM Clairefontaine est membre actif de **plusieurs réseaux nationaux et internationaux** :

La **FISAF**:

Fédération Nationale pour l'Inclusion des personnes en Situation de handicap Sensoriel et Dys.

Réseau européen HIPEN, regroupant les professionnels travaillant dans le champ de la déficience auditive.

Le Centre Ressources National Robert Laplane, spécialisé dans la déficience auditive et troubles associés.

Le GNCHR, Groupement National de Coopération Handicaps Rares, constitué d'un réseau national au service de la personne en situation de handicap rare, de son entourage et des professionnels.



4. ACCUEIL ET INTÉGRATION DES PROFESSIONNELS TITULAIRES ET REMPLAÇANTS

Chaque salarié titulaire nouvellement embauché bénéficie d'une manière systématique d'un **tutorat** sur lequel s'inscrit un professionnel du même corps de métier. Un temps de sensibilisation à la déficience sensorielle est programmé, ainsi que si nécessaire des formations à la LSF ou autres moyens de communication adaptée.

L'entretien avant la fin de la période d'essai est organisé par le N+1 afin d'évaluer ensemble la collaboration future, et d'ajuster les moyens nécessaires à la bonne réalisation du contrat.

Pour assurer la continuité des accompagnements et de l'activité, la direction bénéficie d'un vivier de remplaçants qui ont pu être fidélisés et formés par leurs pairs.

La direction a la volonté de développer l'**esprit associatif IRSAM**, d'associer les salariés des établissements adultes à une réflexion collective dans le champ de la déficience sensorielle, **d'échanger au sujet des pratiques professionnelles**.

5. L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Dans le cadre de la **démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail**, l'Association IRSAM a choisi de faire de sa démarche de prévention des risques professionnels une **véritable opportunité managériale**, s'inscrivant dans la dynamique de promotion de la **Qualité de vie et des conditions de travail**.

En effet, c'est bien l'amélioration du travail et des conditions dans lesquelles il est réalisé, qui doit être au cœur des démarches QVCT. La démarche QVCT s'appuie donc sur **l'engagement des acteurs** et leur possibilité d'action sur leurs conditions de travail.

L'établissement Clairefontaine est convaincu que l'amélioration des conditions de travail des professionnels a un lien direct sur la **qualité d'accompagnement des bénéficiaires**.

L'association IRSAM a souhaité impulser une dynamique qui allie à la fois l'**harmonisation des pratiques au niveau associatif** et la **prise en compte de la diversité des établissements**.

Ainsi, l'association IRSAM a fait le choix de mettre en place des **comités de prévention des risques professionnels** et de la **promotion de la qualité de vie au travail au sein des établissements**.

Il s'agit de groupes rassemblant des **professionnels pluridisciplinaires** de l'établissement composés de **représentants de la direction et du personnel**.

Le comité de prévention des risques professionnels et de la promotion de la qualité de vie au travail de Clairefontaine s'appuie sur des **éléments factuels** :

- Indicateurs RH (absentéisme total, par service, turn-over.)
- Fiches d'évènements indésirables
- Analyse AT/MP
- DUERP et criticité des risques

LA DÉMARCHE QVCT

La **démarche QVCT** de l'établissement a pour objectif de :

- **Améliorer les conditions** dans lesquelles les salariés exercent leur travail en donnant la possibilité à chacun de s'exprimer et d'agir sur son travail
- Apprendre à **mieux fonctionner ensemble**
- Permettre à chacun de participer aux évolutions de l'organisation pour **améliorer le travail d'aujourd'hui et de demain**
- **Garantir la qualité des prestations** des personnes accompagnées par des professionnels reconnus dans leurs compétences.

Il s'agit d'une démarche visant à traiter progressivement **six thématiques** fortement connectées entre elles, tant au niveau associatif qu'au niveau de la spécificité de Clairefontaine :



4. LA DÉMARCHE QUALITÉ ET SES PERSPECTIVES

1. LA DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ

La structuration de la démarche d'amélioration continue de la qualité s'inscrit dans le cadre du **projet associatif CAPASSO IRSAM et s'appuie sur le "Manuel Qualité IRSAM"** qui :

- Publie la Politique Qualité et Gestion des Risques Associative
- Partage les références commune
- Soutient l'organisation et le fonctionnement des établissements et services dans le pilotage de la démarche qualité, la gestion des risques, incluant les risques professionnels et la politique qualité de vie au travail des Ressources Humaines.

La démarche qualité est une culture qui se **développe et se construit dans le temps** par des actions et une mobilisation permanente des différents acteurs. Aujourd'hui, au regard des évolutions sociétales, nous avons la volonté de développer et favoriser cette « **culture qualité** » par une ambition collective partagée, en élargissant la notion de « **démarche qualité** » à un enjeu **managérial**.

Celle-ci doit mobiliser et impliquer toutes les dimensions de notre organisation, à travers l'évaluation et l'amélioration de nos pratiques professionnelles, pour répondre aux **thématiques fondamentales** que sont :

- Le **respect et la garantie des droits fondamentaux** des personnes que nous accompagnons.
- La **prévention et la gestion des risques** incluant les risques professionnels.

Avec l'intention de promouvoir le **questionnement éthique** au service de la bientraitance, la qualité de vie au travail, l'exploration de la responsabilité sociétale des entreprises et développement durable.

Ainsi, la démarche Qualité poursuit **quatre objectifs** :

1. La promotion de la bientraitance

par la considération singulière des personnes accompagnées, la recherche de leur satisfaction, de leur bien-être, et de leur capacité par l'accessibilité et la compensation en veillant au respect de leurs droits en tant que « acteurs et auteurs » de leur accompagnement, « là où ils en sont ».

2. La **réflexion interdisciplinaire, éthique et coordonnée** en tenant compte de la reconnaissance singulière de l'expertise et l'expérience des professionnels dans une **recherche d'optimisation des pratiques** favorisant l'autodétermination de la personne accompagnée par une pleine expression et participation, en faveur de leur pouvoir d'agir et de leur libre choix.

3. La **formalisation** au service de la cohérence, de la sécurisation des organisations et des coopérations.

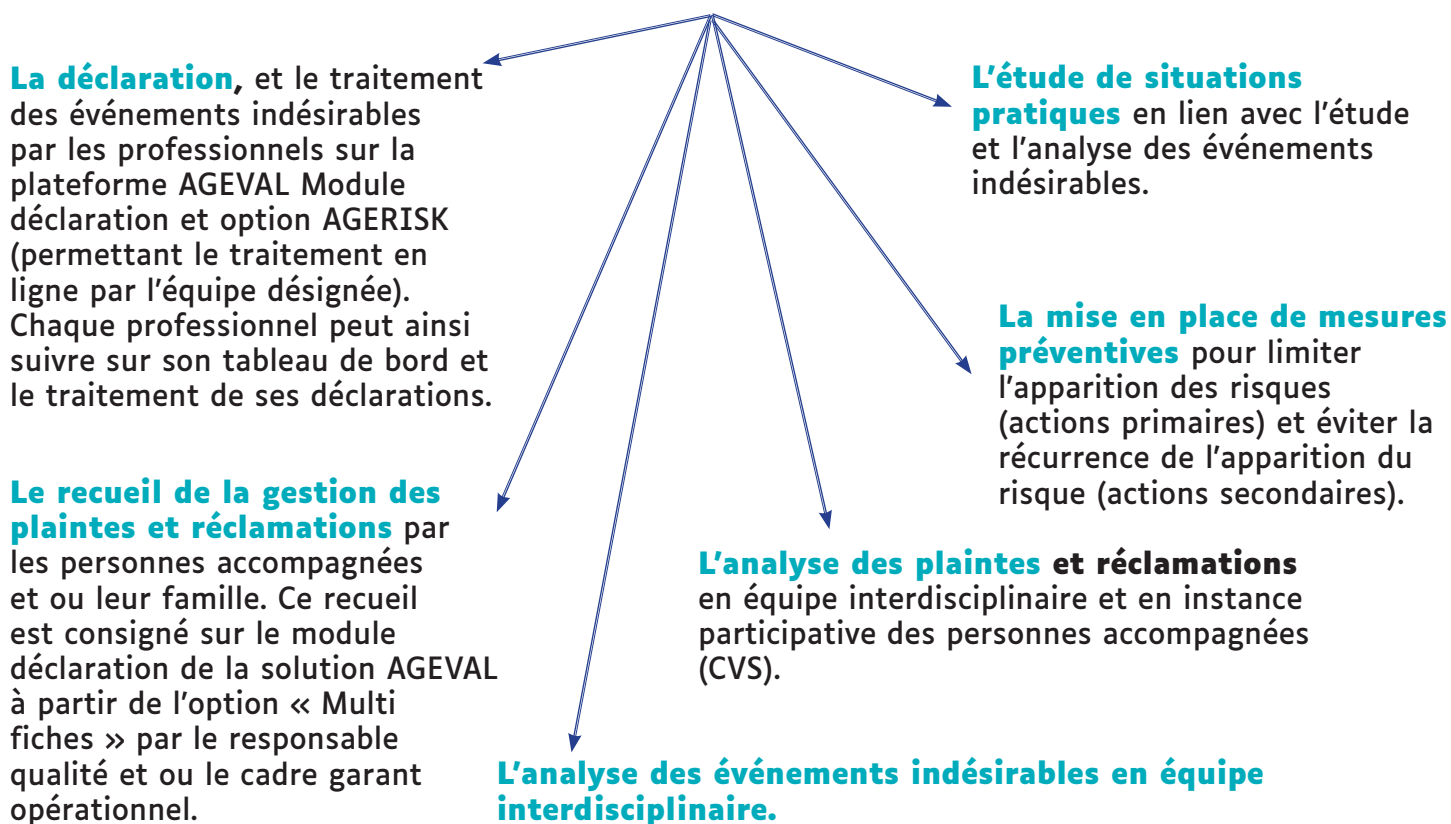
4. L'**ouverture de nos organisations sur les territoires**, dans le sens du partage des ressources et d'offres intégrées.

LA STRUCTURATION QUALITÉ À IRSAM CLAIREFONTAINE

- **Engagement de la direction par une lettre d'intention** : le Directeur d'établissement est responsable du pilotage de la démarche qualité et de la gestion des risques.
- **Nomination d'un Cadre Garant Opérationnel (CGO)** : il est garant des données et informations saisies dans la plateforme de gestion de la qualité AGEVAL.
- **Nomination d'un Référent Qualité** : professionnel de terrain nommé par la direction pour être détaché un temps sur la qualité
- **Mise en place d'une instance qualité Comité Qualité avec une représentativité de différents acteurs** : professionnels volontaires se réunissant toute les 8 semaines.
Le Comité Qualité suit le plan d'action qualité, établie les enquêtes de satisfaction, met à jour des procédures, et diffuse les travaux effectués au sein des différentes équipes.
- **Communication sur la démarche** pour développer « **une dynamique qualité** » partagée par tous.
- **Participation des acteurs qualité** : Cadre Garant Opérationnel, Responsable et ou Référent Qualité à la Communauté de Pratiques Qualité Inter-Etablissements IRSAM, animée par le service qualité siège à raison d'une rencontre par trimestre.

2. LA GESTION DES ÉVÈNEMENTS INDÉSIRABLES

La **culture positive de l'erreur** au service de la Bienveillance et de l'éthique se situe dans le champ de la prévention des risques et s'organise par l'intermédiaire de :



La **prévention des risques** s'appuie sur la **Charte associative de la culture positive de l'erreur** et met l'accent sur le principe de déclaration et ou de signalement comme source d'amélioration de la qualité des pratiques et comme devoir de vigilance.

	CHARTRE ASSOCIATIVE	SIE-CHA-GDR-002
	DE LA CULTURE POSITIVE DE L'ERREUR	Date 2022/12/05
		V1
		PAGE 1 SUR 2

Invitation à déclarer les événements indésirables Au service de la bientraitance et de l'éthique



L'Association IRSAM s'inscrit dans une philosophie de la culture positive de l'erreur qui consiste à laisser à chaque professionnel le droit de se tromper et d'en tirer des leçons bénéfiques. Cela implique la notion de limiter le risque à un niveau acceptable pour l'organisation, donc de le déceler dans un esprit de prévention.

Cette démarche préventive participe au plan de développement de la bientraitance et du questionnement éthique ainsi qu'au renforcement de la lutte contre la maltraitance du 14 mars 2017. Elle permet également la visée d'un établissement et/ou service sûr, inspirant confiance aux personnes accompagnées et leurs familles afin d'éviter des événements plus graves comme définis à l'article L. 331-8-1 du code de l'action sociale et des familles (CASF) et du code pénal Article 434-3.

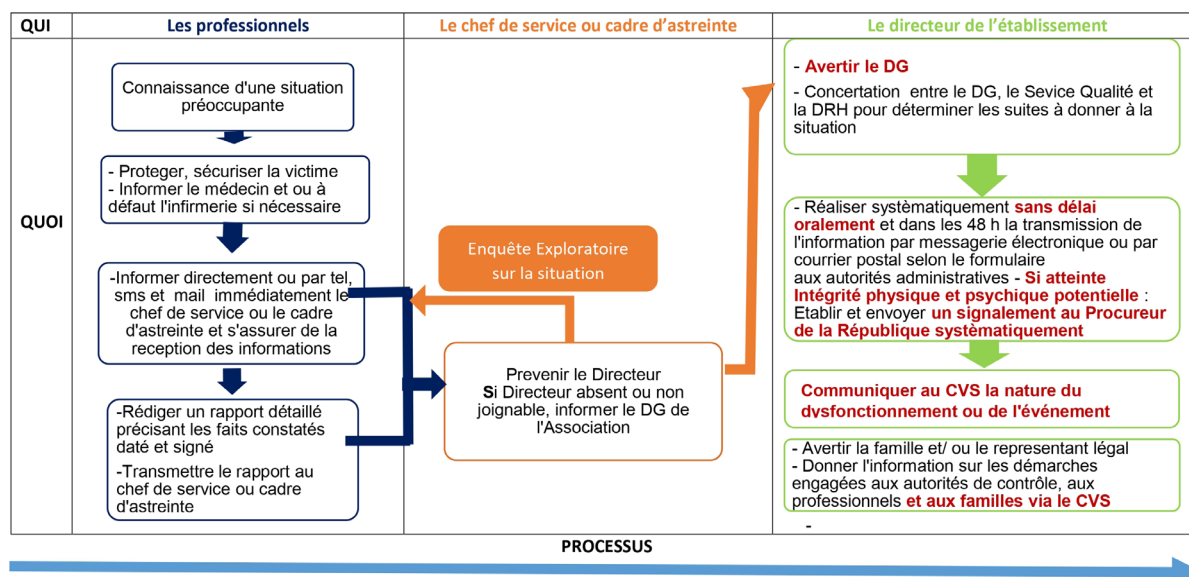
Dans ce cadre, l'Association IRSAM invite chaque professionnel à communiquer spontanément toute information sur des événements indésirables par une déclaration à réaliser sur la plateforme AGEVAL à laquelle il a accès à ce jour. Cette action responsable participe pleinement à la démarche de prévention conduite par l'Association IRSAM.

Pour favoriser ce retour d'expériences, l'Association IRSAM s'engage à ce que les directions des établissements et/ou services n'entament pas de procédure disciplinaire à l'encontre d'un professionnel qui aura spontanément et sans délai, déclaré un événement en lien avec les règles de sécurité et le respect des droits, sans conséquences graves.

Toutefois, ce principe ne peut s'appliquer en cas de « manquement délibéré et répété ».

L'Association souhaite que chaque professionnel, quelle que soit sa fonction dans l'établissement et/ou service, puisse s'impliquer dans cette logique qui contribue à la démarche d'amélioration continue, en lien avec les attendus de la HAS, garantissant la sécurité et les droits de la personne accompagnée.

	PROCÉDURE		SIE-PRC-GDR-003
	SIGNALEMENT DES DYSFONCTIONNEMENTS GRAVES OU ÉVÉNEMENTS COMPROMETTANT LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ OU LE BIEN ÊTRE DES PERSONNES		Date 2025/03/31
	(Décret n°2016-1813 du 21décembre 2016 entre en vigueur le 1 ^{er} janvier 2017)		Version 3
			P 1/1



3. LES ENQUÊTES DE SATISFACTION

Des enquêtes de satisfaction sont proposées régulièrement aux différents acteurs : **personnes accompagnées, familles, partenaires...**

Les enquêtes de satisfaction sont rédigées par le **binôme référent qualité - cadre garant qualité** et présentées pour avis et corrections au comité qualité. Elles sont ensuite transcrites dans le logiciel AGEVAL qui permet de diffuser largement via un lien internet puis de synthétiser les résultats.

Les résultats des enquêtes sont présentés en **comité qualité**, ainsi qu'au **Conseil de la vie sociale**.

5. PERSPECTIVES ET AXES DE DÉVELOPPEMENT



1. ÉVOLUTION DES OFFRES DE PRESTATIONS

UNE OFFRE D'HABITATS INNOVANTS

Les personnes accueillies à Clairefontaine, voient leurs attentes évoluer face aux transformations de la société et des politiques publiques. Au regard de la transformation de l'offre, Clairefontaine souhaite s'adapter à des **modalités de vie différentes et plus souples** :

Un habitat « séquentiel »

Proposition d'appartements modulaires : les personnes accompagnées peuvent choisir de vivre dans l'institution en **alternance de périodes de vie avec familles/aidants**. Sur ces périodes courtes d'absence, l'établissement accueille en parallèle dans les espaces de vie d'autres personnes souhaitant expérimenter la vie en institution.

Perspective: 2027-2030

Une réflexion autour du développement d'habitats innovants dans le droit commun - « Clairefontaine hors les murs »

Ce chantier s'ouvrira en **étroite collaboration avec les familles des bénéficiaires**, partenaires à part entière de cette réflexion.

Déjà aujourd'hui, certaines personnes souhaiteraient **vivre hors institution**, tout en bénéficiant de l'expertise et l'étayage des professionnels de Clairefontaine.

Perspective: 2030-2033

Co-housing

Ce type de lieu de vie émerge ces dernières années en tant qu'alternative à l'institution. Ce type de logements coopératifs intégrera une **mixité entre personnes handicapées et autres publics**, incluant pour tous des offres de services communes, pour lesquelles l'établissement Clairefontaine a un savoir-faire expert.

Perspective: 2030-2033

Mobilités internationales

Dans le cadre des programmes européens, une possibilité est offerte aux personnes accueillies de partir à la **rencontre de leurs pairs européens**, lors d'échanges organisés par l'établissement.

Ainsi, des **programmes d'échanges ont pu déjà avoir lieu**, et d'autres échanges seront organisés dans les trois prochaines années.

Perspective: 2025-2029

2. ÉVOLUTION DES RESSOURCES

COLLOQUE ENTRE PROFESSIONNELS

Impliquer les professionnels dans la diffusion de leurs connaissances techniques et théoriques via l'organisation d'un événement regroupant les partenaires, financeurs, réseaux, centres ressources, organismes de formation, familles et aidants.

Perspective: 2026-2031

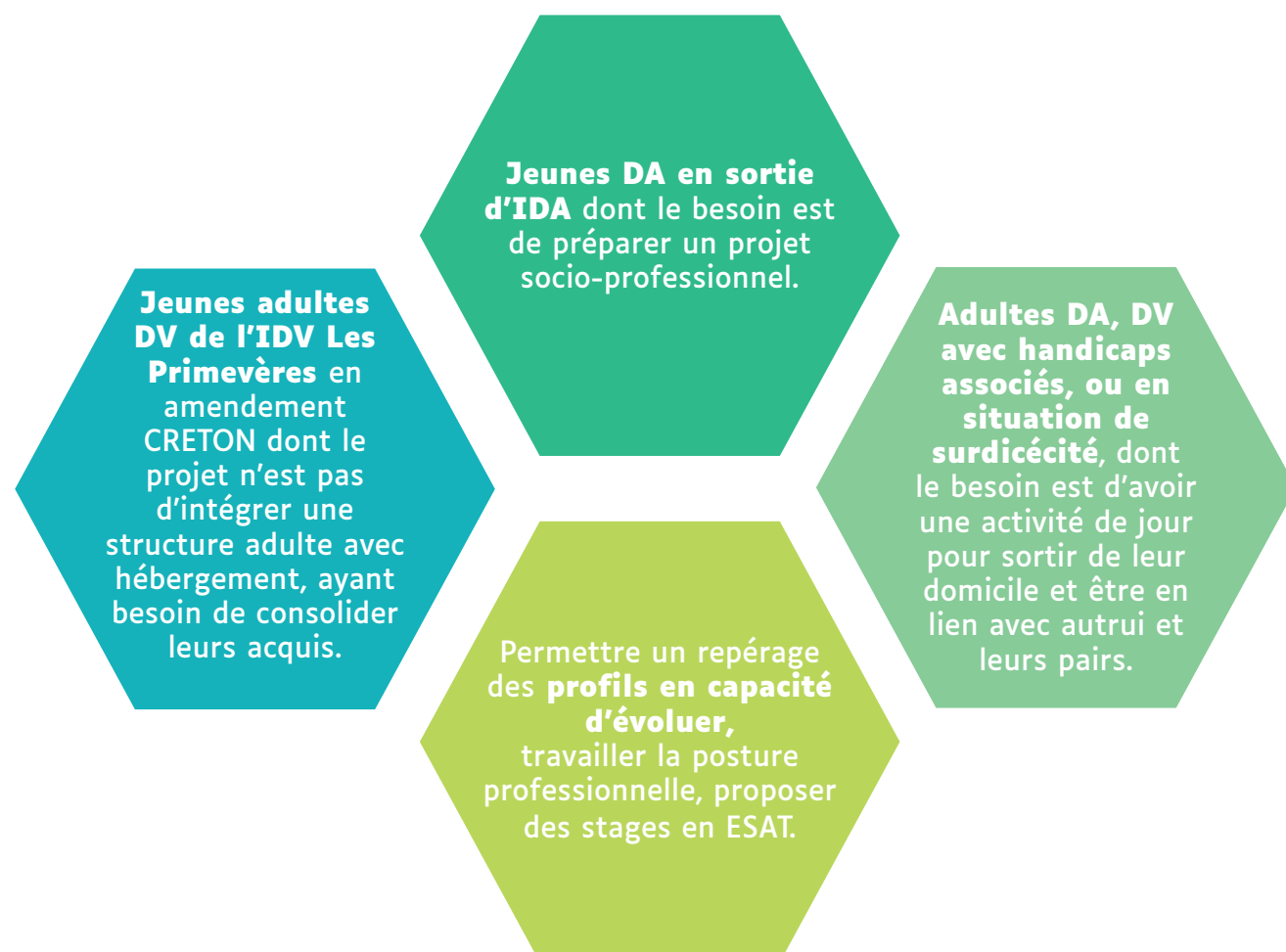
UNE DYNAMIQUE PROFESSIONNELLE

Volonté de développer une **ambiance de travail solidaire**, propice à la créativité, l'innovation et au **partage des connaissances**.

3. DÉVELOPPEMENT ACCUEIL DE JOUR

L'**accroissement de l'offre d'accueil de jour** correspond à une réelle demande d'un public déficient sensoriel, qui ne souhaite pas bénéficier d'accompagnements liés à un habitat.

Il convient d'étendre l'accueil de jour à un plus large public **déficient sensoriel avec handicaps associés** :





Édition 2025 - Projet d'Établissement

ANNEXES



Unités de vie bâtiment L'Estuaire

Unité de Vie 1

1^{er} étage aile sud

- ▶ 4 personnes porteuses de TSA avec troubles du comportement/TND
- ▶ Déficience auditive
- ▶ **Projet linguistique** : Communication en LSF, pictogrammes, communication non-verbale, appui de l'oralisation. Personnes en recherche d'échange et d'ancrage dans le réel
- ▶ **Capacités** dans les actes de la vie quotidienne avec besoin d'accompagnement à la stimulation pour maintenir les capacités
- ▶ **Besoins identifiés** :
 - emploi du temps structuré pour prévenir les troubles et offrir un repérage dans l'espace et le temps : activités créatives, sorties plaisir/loisir,
 - **Travail autour de la communication adaptée – projets linguistiques**
 - Veille aux soins, travail sur l'estime de soi
 - Thérapies alternatives : Snoezelen, sport adapté, salle multisensorielle, médiation animale, balnéothérapie
 - Accompagnement psychologique renforcé – **pour tous**
 - Prises en charge médicales et paramédicales renforcées
- ▶ **Fil rouge et temps fort** : les soins aux animaux (mini ferme) comme médiation – **travail communication**

Unités de vie bâtiment L'Estuaire

Unité de Vie 2

1^{er} étage aile nord

- ▶ 6 personnes porteuses de TSA avec troubles du comportement/TND, avec troubles moteurs,
- ▶ Déficience auditive, restes auditifs
- ▶ **Projet linguistique** : Difficultés de communication (organiser ses idées, exprimer une douleur) et de repères spatio-temporels: utilisation LSF et oralisation en appui, communication non verbale
- ▶ **Capacités** dans les actes de la vie quotidienne mais nécessité d'accompagnement renforcé
- ▶ **Besoins identifiés** :
 - Education structurée à l'aide d'un emploi du temps et environnement ritualisé dans le temps et l'espace pour prévenir les troubles : activités créatives, sorties plaisir/loisir, maintien des liens familiaux, soins aux animaux
 - Utilisation de la Communication Alternative Améliorée et développement des techniques de communication adaptées (LSF, pictogrammes, Makaton, Teacch, Talking Mats)
 - Veille aux soins, travail sur l'estime de soi
 - Thérapies alternatives : Snoezelen, sport adapté, salle multisensorielle, médiation animale, piscine, balnéothérapie
 - Accompagnement psychologique renforcé, évaluations GEDI
 - Accompagnement au travail de rééducation physique (prises en charge paramédicales et suivi de soins)
- ▶ **Fil rouge et temps fort** : Espace bien-être et multi sensoriel

Unités de Vie Bâtiment L'Estuaire

Unité de vie 3

2^{ème} étage aile sud

- ▶ 4 personnes porteuses de TSA avec troubles du comportement/TND, en situation de surdicécité (difficultés de communication)
- ▶ **Projet linguistique** : Communication en LSF et remédiation en LSF tactile, pictogrammes, adaptation de l'environnement et supports visuels adaptés
- ▶ **Capacités** dans les actes de la vie quotidienne mais besoin d'accompagnement renforcé et/ou stimulation
- ▶ **Besoins identifiés** :
 - Utilisation d'un emploi du temps structuré pour prévenir les troubles et offrir un repérage dans le temps et l'espace : activités créatives et ludiques, sorties plaisir/loisir, maintien des liens familiaux, entretien du lieu de vie
 - Utilisation de la Communication Alternative Améliorée et développement des techniques de communication adaptées (LSF, LSF tactile, pictogrammes en relief, Makaton, Teacch, Talking Mats)
 - Veille aux soins, travail sur l'estime de soi
 - Thérapies alternatives : Snoezelen, sport adapté, salle multi sensorielle, médiation animale, piscine, balnéothérapie
 - Accompagnement aux séances de rééducation visuelle (intervention orthoptiste basse vision libérale)
- ▶ **Fil rouge** : cadre de vie **très** structuré

Unités de vie Bâtiment L'Estuaire

Unité de Vie 4

2^{ème} étage aile nord

- ▶ 6 personnes porteuses de TSA avec peu de troubles du comportement/TND
- ▶ **Projet linguistique** : Communication en LSF, appui de l'oralisation car personnes appareillées
- ▶ Résidents volontaires et acteurs de leur quotidien, **responsabilisation** et « rôle » dans la maison à travailler avec chacun
- ▶ **Capacités** dans les actes de la vie quotidienne, besoin de stimulation
- ▶ **Besoins identifiés** :
 - Maintien des capacités d'autonomie: accompagnement à s'inscrire dans des activités créatives décloisonnées, sorties plaisir/loisir seul ou accompagné, maintien des liens familiaux, entretien du lieu de vie
 - Développement des capacités de communication, maintien des outils et supports d'aide aux repères spatio-temporels
 - Thérapies alternatives : Sport adapté, médiation animale, piscine
 - Accompagnement à l'entretien de son espace personnel, à la gestion de son linge, à l'ouverture sur l'extérieur
- ▶ **Fil rouge et temps fort** : s'inscrire dans une activité à l'extérieur (seul et en groupe), animation de l'espace cafétéria de Clairefontaine

Unités de vie Bâtiment Les Sources

Unité de Vie 5

1^{er} étage aile sud

- ▶ 7 personnes accompagnées, DA/DV
- ▶ Moyenne d'âge 70 ans, appui de la grille AGGIR (Autonomie Gériatrique et groupe iso ressource)
- ▶ Personnes âgées actives, attachées à leur rythme de vie
- ▶ **Capacités :**
 - Résidents plutôt autonomes dans les actes de la vie quotidienne, mais accompagnements ponctuels et stimulation nécessaires
 - Accès à la lecture et l'écriture
- ▶ **Projet linguistique :** Communication en LSF, appui de l'oralisation et des supports écrits
- ▶ **Besoins identifiés**
 - Maintien des capacités d'autonomie: sollicitations ponctuelles pour l'organisation du quotidien. En capacité de sortir seuls ou avec aide
 - Accompagnement aux activités bien-être, prendre soin de soi, activités liées au grand âge
 - Maintien et travail des capacités de communication, maintien des outils et supports d'aide à la communication
 - Travail de rééducation visuelle, repères spatio-temporels
 - Travail sur l'estime de soi via les thérapies alternatives : sport adapté, soins socio-esthétiques, médiation animale, piscine
 - Accompagnement à l'entretien de son espace personnel, à la gestion de son linge, à l'ouverture sur l'extérieur, au maintien des liens familiaux
- ▶ Rythme de vie de chacun à respecter, résidents très acteurs des activités organisées au sein de l'établissement : animation de la vie quotidienne essentielle.
- ▶ Veille aux soins et nursing, suivi de soins médicaux et paramédicaux
- ▶ **Fil rouge et temps fort :** Maintenir la vie sociale active à l'extérieur

Unités de vie Bâtiment Les Sources

Unité de vie 6

1^{er} étage aile nord

- ▶ 7 personnes âgées sourdes porteuses de TSA/TND, rythme plutôt lent, porteuses de pathologies physiques dégénératives, mobilité réduite
- ▶ Moyenne d'âge 70 ans, appui de la grille AGGIR (Autonomie Gériatrique et groupe iso ressource)
- ▶ **Projet linguistique :** Communication en LSF, accès à la lecture et l'écriture, appui sur supports visuels/pictogrammes, **communication non verbale**
- ▶ **Besoins identifiés** d'un emploi du temps structuré et ritualisé :
 - Vie quotidienne: gestion espace personnel, linge et hygiène. Rythme de vie stable et apaisé, animations.
 - Activités occupationnelles, créatives et ludiques
 - Suivis médicaux et para médicaux
 - Thérapies alternatives (bien-être, Snoezelen, multi sens, médiation animale)
 - Accompagnement au maintien de la vie sociale et familiale, ouverture sur l'extérieur, cultiver les activités de loisir
- ▶ Veille aux soins/nursing, travail de rééducation à la mobilité, formation PRAP2S pour les professionnels de l'unité
- ▶ Accompagnement psychologique renforcé
- ▶ **Fil rouge et temps fort:** Médiation art thérapie et activités manuelles

Unités de vie bâtiment Les Sources

Unité de vie 7

2^{ème} étage aile sud

- ▶ Unité de 5 personnes en situation de surdité et 2 personnes DA, certaines porteuses de pathologies physiques dégénératives, mobilité réduite
- ▶ Intergénérationnelle, en 2024 moyenne d'âge 70 ans (55-95)
- ▶ **Projet linguistique** : Les personnes accueillies ont des compétences en communication (LSF tactile, communication haptique) et appui de l'oralisation. Possibilité de gain prothétique
- ▶ **Besoins identifiés** :
 - Accompagnement aux repères spatio-temporels, à l'orientation, aux déplacements, accompagnement aux rééducations: locomotion, mobilité et confort, APA, sollicitation aux déplacements, travail avec rééducateurs en AVJ et instructeurs en locomotion (FIDEV)
 - Vie quotidienne: gestion espace personnel, linge et hygiène. Rythme de vie stable et apaisé, animations. Activités occupationnelles, créatives et ludiques
 - Renforcement de l'estime de soi: thérapies alternatives (bien-être, Snoezelen, multisens)
 - Emploi du temps structuré: activités créatives, ludiques (matériel adapté: jeux et livre tactiles, en relief), activités en milieu aquatique, médiation animale
 - Travail autour de l'alimentation plaisir
 - Veille aux soins/nursing, suivi de soins médicaux et paramédicaux, accompagnement psychologique renforcé
 - Accompagnement à l'ouverture sur l'extérieur, renforcement de la vie sociale, maintien des liens familiaux, faciliter la communication avec/au sein des familles
- ▶ **Fil rouge** : stimulation, sécurisation et apaisement par une communication adaptée, paire aidance

Unités de vie Bâtiment Les Sources

Unité de vie 8

2^{ème} étage aile nord

- ▶ 6 personnes âgées sourdes avec troubles associés, en situation de surdité, porteuses de pathologies physiques dégénératives, mobilité réduite
- ▶ **Projet linguistique** : Compétences de communication restreintes, peu de LSF, peu d'oralisation
- ▶ Moyenne d'âge 75 ans, appui de la grille AGGIR (Autonomie Gériatrique et groupe iso ressource)
- ▶ Les personnes gardent des **capacités** dans les actes de la vie quotidienne, mais ont besoin d'un accompagnement renforcé au niveau de l'hygiène, de l'entretien des lieux de vie, de l'appui à la communication
- ▶ **Besoins identifiés** :
 - Maintenir les acquis en terme de communication
 - Travail de rééducation et mobilisation
 - Travail de prévention de la fatigabilité
 - Travail sur l'estime de soi en lien avec le vieillissement
 - Accompagnement à l'ouverture sur l'extérieur, renforcement de la vie sociale, maintien des liens familiaux, faciliter la communication avec/au sein des familles
- ▶ Emploi du temps structuré respectant le rythme de chacun
 - Accompagnement à l'inscription dans des activités créatives et ludiques décloisonnées
- ▶ Veille aux soins/nursing importante – formation PRAP2S pour les professionnels de l'unité
- ▶ **Fil rouge et temps fort** : Prendre soin et bien-être

Unités de vie bâtiment Les Sources

Unité de vie 9

3^{ème} étage aile sud

- ▶ 6 personnes accueillies, au profil type « foyer de vie », porteurs de TSA (peu de troubles du comportement)/TND
- ▶ Déficience auditive, gains prothétiques, public DYS
- ▶ **Projet linguistique** : LSF, appui de l'oralisation, communication non verbale, supports visuels
- ▶ Âge entre 20 et 50 ans – moyenne 35 ans
- ▶ Maintien des **capacités** et acquis
- ▶ **Besoins identifiés** d'un emploi du temps occupationnel structuré, ouverture sur l'extérieur
 - Structuration du temps et de l'espace passant par l'inscription à des activités créatives, pédagogiques, la possibilité de tenir un rôle quotidien dans l'unité de vie
 - Ouverture sur l'extérieur : activités ludiques, associations sportives, sorties plaisir/loisir, possibilité d'accès à des activités préparant au travail
 - Offre de thérapies alternatives pour canaliser les émotions et offrir un quotidien apaisant: Snoezelen, médiation animale, activités physiques adaptées
- ▶ Développement de projets inclusifs (partenariats, activités en extérieur, séjours culturels ou sportifs en France ou à l'étranger)
- ▶ Accompagnement à l'autonomie dans les actes de la vie quotidienne : entretien du linge, des espaces communs et personnels
- ▶ **Fil rouge et temps fort** : Accompagnement à l'animation et la gestion de l'espace cafétéria de Clairefontaine

Unités de vie bâtiment Les Sources

Unité de vie 10

3^{ème} étage aile nord

- ▶ 7 personnes « jeunes et dynamiques », issues d'IME, de FDV ou de FH/ESAT, porteurs de TSA/TND, déficiences physiques associées
- ▶ Moyenne d'âge 20-25 ans
- ▶ **Projet linguistique** : Surdité appareillée, implantée, gains prothétiques. Communication en LSF, communication non verbale, oralisation, supports visuels.
- ▶ **Besoins identifiés**
 - Emploi du temps structuré et ritualisé: activités pédagogiques pour faire suite à l'IME ou ESAT, activités s'appuyant sur l'éducation structurée: lecture, écriture, supports visuels, ateliers cuisine et entretien du linge
 - Dynamique de projets inclusifs: inscription dans des associations à l'extérieur, dans le quartier
 - Apprentissage des déplacements en autonomie, création et mise en place d'outils supports visuels
 - Offre de thérapies alternatives : Snoezelen, médiation animale, activités physiques adaptées
- ▶ Développement de projets inclusifs (partenariats, activités en extérieur, séjours culturels ou sportifs en France ou à l'étranger)
- ▶ Développement de la communication adaptée, des projets linguistiques de chacun (oralisation, LSF, Teacch, Makaton, pictogrammes, ...)
- ▶ **Fil rouge et temps fort** : Accompagnement à l'animation et la gestion de l'espace cafétéria de Clairefontaine

Article 1er - Principe de non-discrimination

Dans le respect des conditions particulières de prise en charge et d'accompagnement, prévues par la loi, nul ne peut faire l'objet d'une discrimination à raison de son origine, notamment ethnique ou sociale, de son apparence physique, de ses caractéristiques génétiques, de son orientation sexuelle, de son handicap, de son âge, de ses opinions et convictions, notamment politiques ou religieuses, lors d'une prise en charge ou d'un accompagnement, social ou médico-social.

Article 2 - Droit à une prise en charge ou à un accompagnement adapté

La personne doit se voir proposer une prise en charge ou un accompagnement, individualisé et le plus adapté possible à ses besoins, dans la continuité des interventions.

Article 3 - Droit à l'information

La personne bénéficiaire de prestations ou de services a droit à une information claire, compréhensible et adaptée sur la prise en charge et l'accompagnement demandés ou dont elle bénéficie ainsi que sur ses droits et sur l'organisation et le fonctionnement de l'établissement, du service ou de la forme de prise en charge ou d'accompagnement. La personne doit également être informée sur les associations d'usagers œuvrant dans le même domaine.

La personne a accès aux informations la concernant dans les conditions prévues par la loi ou la réglementation. La communication de ces informations ou documents par les personnes habilitées à les communiquer en vertu de la loi s'effectue avec un accompagnement adapté de nature psychologique, médicale, thérapeutique ou socio-éducative.

Article 4 - Principe du libre choix, du consentement éclairé et de la participation de la personne

Dans le respect des dispositions légales, des décisions de justice ou des mesures de protection judiciaire ainsi que des décisions d'orientation

1° La personne dispose du libre choix entre les prestations adaptées qui lui sont offertes soit dans le cadre d'un service à son domicile, soit dans le cadre de son admission dans un établissement ou service, soit dans le cadre de tout mode d'accompagnement ou de prise en charge.

2° Le consentement éclairé de la personne doit être recherché en l'informant, par tous les moyens adaptés à sa situation, des conditions et conséquences- de la prise en charge et de l'accompagnement et en veillant à sa compréhension.

3° Le droit à la participation directe; ou avec l'aide de son représentant légal, à la conception et à la mise en œuvre du projet d'accueil et d'accompagnement qui la concerne lui est garanti.

Lorsque l'expression par la personne d'un choix ou d'un consentement éclairé n'est pas possible en raison de son jeune âge, ce choix ou ce consentement est exercé par la famille ou le représentant légal auprès de l'établissement, du service ou dans le cadre des autres formes de prise en charge et d'accompagnement. Ce choix ou ce consentement est également effectué par le représentant légal lorsque l'état de la personne ne lui permet pas de l'exercer directement. Pour ce qui concerne les prestations de soins délivrées par les établissements ou services médico-sociaux, la personne bénéficie des conditions d'expression et de représentation qui figurent au code de la santé publique.

La personne peut être accompagnée de la personne de son choix lors des démarches nécessitées par la prise en charge ou l'accompagnement.

Article 5 - Droit à la renonciation

La personne peut à tout moment renoncer par écrit aux prestations dont elle bénéficie ou en demander le changement dans les conditions de capacités, d'écoute et d'expression ainsi que de communication prévues par la présente charte, dans le respect des décisions de justice ou mesures de protection judiciaire, des décisions d'orientation et des procédures de révision existantes en ces domaines.



CHARTRE DES DROITS ET DES LIBERTÉS DE LA PERSONNE ACCUEILLIE

Article 6 - Droit au respect des liens familiaux

La prise en charge ou l'accompagnement doit favoriser le maintien des liens familiaux et tendre à éviter la séparation des familles ou des fratries prises en charge, dans le respect des souhaits de la personne, de la nature de la prestation dont elle bénéficie et des décisions de justice. En particulier, les établissements et les services assurant l'accueil et la prise en charge ou l'accompagnement des mineurs, des jeunes majeurs ou des personnes et familles en difficultés ou en situation de détresse prennent, en relation avec les autorités publiques compétentes et les autres intervenants, toute mesure utile à cette fin.

Dans le respect du projet d'accueil et d'accompagnement individualisé et du souhait de la personne, la participation de la famille aux activités de la vie quotidienne est favorisée.

Article 7 - Droit à la protection

Il est garanti à la personne comme à ses représentants légaux et à sa famille, par l'ensemble des personnels ou personnes réalisant une prise en charge ou un accompagnement, le respect de la confidentialité des informations la concernant dans le cadre des lois existantes.

Il lui est également garanti le droit à la protection, le droit à la sécurité, y compris sanitaire et alimentaire, le droit à la santé et aux soins, le droit à un suivi médical adapté.

Article 8 - Droit à l'autonomie

Dans les limites définies dans le cadre de la réalisation de sa prise en charge ou de son accompagnement et sous réserve des décisions de justice, des obligations contractuelles ou liées à la prestation dont elle bénéficie et des mesures de tutelle ou de curatelle renforcée, il est garanti à la personne la possibilité de circuler librement. A cet égard, les relations avec la société, les visites dans l'institution, à l'extérieur de celle-ci, sont favorisées.

Dans les mêmes limites et sous les mêmes réserves, la personne résidente peut, pendant la durée de son séjour, conserver des biens, effets et objets personnels et, lorsqu'elle est majeure, disposer de son patrimoine et de ses revenus.

Article 9 - Principe de prévention et de soutien

Les conséquences affectives et sociales qui peuvent résulter de la prise en charge ou de l'accompagnement doivent être prises en considération. Il doit en être tenu compte dans les objectifs individuels de prise en charge et d'accompagnement.

Le rôle des familles, des représentants légaux ou des proches qui entourent de leurs soins la personne accueillie doit être, facilité avec son accord par l'institution, dans le respect du projet d'accueil et d'accompagnement individualisé et des décisions de justice.

Les moments de fin de vie doivent faire l'objet de soins, d'assistance et de soutien adaptés dans le respect des pratiques religieuses ou confessionnelles et convictions tant de la personne que de ses proches ou représentants.

Article 10 - Droit à l'exercice des droits civiques attribués à la personne accueillie

L'exercice effectif de la totalité des droits civiques attribués aux personnes accueillies et des libertés individuelles est facilité par l'institution, qui prend à cet effet toutes mesures utiles dans le respect, si nécessaire, des décisions de justice.

Article 11 - Droit à la pratique religieuse

Les conditions de la pratique religieuse, y compris la visite de représentants des différentes confessions, doivent être facilitées, sans que celles-ci puissent faire obstacle aux missions des établissements ou services. Les personnels et les bénéficiaires s'obligent à un respect mutuel des croyances, convictions et opinions. Ce droit à la pratique religieuse s'exerce dans le respect de la liberté d'autrui et sous réserve que son exercice ne trouble pas le fonctionnement normal des établissements et services.

Article 12 - Respect de la dignité de la personne et de son intimité

Le respect de la dignité et de l'intégrité de la personne est garanti.

Hors la nécessité exclusive et objective de la réalisation de la prise en charge ou de l'accompagnement, le droit à l'intimité doit être préservé.



01

OBJECTIFS À 1 AN (2025-2026)

Mise en place opérationnelle des unités de vie

- Formalisation des projets d'unité de vie en fonction des PPA et du projet collectif.
- Renforcement des outils visuels et déploiement d'activités structurées et planifiées en transversalité.
- Lancement des expérimentations en appartement tremplin.
- Développement des partenariats culturels et activités hors des murs.
- Déploiement de la supervision externe des équipes et ajustement des formations.

02

OBJECTIFS À 3 ANS (2025-2028)

Consolidation et ouverture vers l'extérieur

- Construction de partenariats pour l'habitat inclusif et colocation accompagnée.
- Participation active aux projets ERASMUS+ et organisation d'un colloque «surdité avec troubles associés : réinventer la communication, repenser les pratiques de communication».
- Développement continu des modalités de communication adaptés : supports LSF, tactiles, numériques
- Montée en compétences des professionnels dans le champ de la communication adaptée
-  valuation des premiers parcours de désinstitutionnalisation.
- Structurer une offre de service dédiée à l'accueil de personnes atteintes de troubles du neurodéveloppement.
- Extension de la capacité d'accueil de l'accueil de jour et formalisation d'un dispositif d'accompagnement externe flexible.

03

OBJECTIFS   5 ANS (2025-2030)

Généralisation et rayonnement

- Lancement de projets pilotes d'habitat dans le droit commun.
- Participation active et citoyenne des résidents sur leur territoire.
- Création d'appartements modulaires permettant l'alternance entre des périodes de vie en famille et en institution.



IRSAM CLAIREFONTAINE

11 IMPASSE DES JARDINS

69009 LYON

0478837875

CLAIREFONTAINE@IRSAM.FR

ARC-EN-CIEL
IRSAM LYON PÔLE ENFANCE
BARRE D'JOUR
CASE DV
LES CASCAVELLES
CFI
LES CHANTERELLES
CLAIREFONTAINE
L'HORIZON (CMPP)
CRCSI
CRIADV
LE GARLABAN
IPSIC
IREF
IRS DE PROVENCE
LES JACARANDAS
LES NENUPHARS
LES PAILLES EN QUEUE
LES PRIMEVERES
LA RESSOURCE
LE RUISSATEL
PÉTREL (SAMSAH DV)
VILLA APRAXINE



Édition 2025