

## **Appréciation Générale des évaluateurs : SAVS Oxygène**

Extrait du rapport définitif

La direction et les professionnels du SAVS ont été très disponibles et totalement mobilisés pendant toute la durée de l'évaluation, garantissant des échanges riches et étayés. Ils ont témoigné d'un accompagnement de qualité et d'une traçabilité de leur travail.

### **Bienveillance et Réflexion Éthique**

Les professionnels témoignent d'un accompagnement bienveillant et respectueux du bien-être des personnes accueillies. La politique de bienveillance et les outils de mise en œuvre sont définis, et une charte a été travaillée avec les professionnels et les personnes accompagnées, notamment à travers l'arbre de la bienveillance sur Sallanches et Annemasse. Il n'y a pas de comité éthique formel, mais des réunions cliniques avec la personne concernée sont organisées. Il existe également une participation à des réunions inter-SAVS où des questions éthiques peuvent être abordées. Les personnes rencontrées sont très satisfaites de l'accompagnement et expriment une grande confiance dans l'équipe professionnelle, se sentant soutenues et respectées dans leurs besoins.

### **Droits de la Personne**

Les droits fondamentaux sont respectés et communiqués lors de l'admission. Le livret d'accueil est remis et la charte affichée dans les locaux. Le récépissé est présent depuis peu au SAVS, mais il manque une traçabilité sur la remise des documents dans certains dossiers. Les documents nécessaires à l'accompagnement des droits, comme le projet personnalisé d'accompagnement (PPA), sont mis en œuvre avec une régularité de renouvellement.

### **Expression et Participation de la Personne**

L'expression de la personne est favorisée à travers des entretiens adaptés à ses besoins (VAD, bureau, téléphone, SMS si besoin, accompagnement physique à des rendez-vous). Avant le PPA, un document de préparation avec des thématiques est proposé. Une dimension collective est mise en place via des réunions thématiques (groupes de parole) sur chaque site et un groupe départemental externalisé. Des activités collectives sont organisées en partenariat ponctuel avec un GEM, avec une participation libre des personnes. Un groupe WhatsApp existe. Une enquête de satisfaction a été réalisée en 2021 et une nouvelle est en cours. Les personnes ressources sont un dispositif remarquable pour la pair-aidance.

### **Co-construction et Personnalisation du Projet d'Accompagnement**

Le recueil des besoins et attentes est réalisé pour les PPA annuels. L'accompagnement est mis en œuvre en fonction des besoins et attentes. Le PAP est central avec des objectifs définis avec la personne, mais la traçabilité de la co-construction est faible malgré l'existence d'une grille (smiley) non enregistrée. Les professionnels assurent la traçabilité du suivi dans le logiciel MEDIATEAM. L'établissement travaille en partenariat avec son territoire pour des réponses communes aux appels à projets. Les risques (addictions, chutes, sexualité, prosélytisme) sont pris en compte mais pas toujours évalués.

## **Accompagnement à l'Autonomie**

L'accompagnement favorise le maintien de l'autonomie sans évaluation formelle. Les professionnels font avec la personne selon sa demande et la laissent agir lorsqu'elle en a la capacité. Les personnes savent solliciter si besoin et apprécient qu'on les laisse faire des démarches elles-mêmes, ce qui valorise leurs compétences.

## **Accompagnement à la Santé**

L'accompagnement en santé est réalisé selon les besoins et l'autonomie de la personne. La santé mentale est suivie avec les partenaires du territoire (infirmières libérales, relais si nécessaire). La douleur est repérée si besoin grâce aux visites régulières et aux contacts fréquents.

## **Fluidité des Parcours**

Les professionnels veillent à la continuité des parcours et mobilisent toutes les parties prenantes pour éviter les ruptures. Des réunions internes hebdomadaires, cliniques et d'APP sont organisées, avec compte rendu.

## **Politique RH**

La politique RH est définie au niveau d'ESPOIR74 avec une coordinatrice RH : fiches de poste, livret d'accueil des nouveaux salariés, phases d'intégration, entretiens d'évaluation et professionnels tous les deux ans, plans annuels de formation et développement des compétences. Il n'y a pas d'accord GEPP. De nombreux partenariats existent avec des projets communs (GEM – les couleurs de l'accompagnement) développés dans le projet de service 2022-2026. Une attention particulière est portée aux risques professionnels et à la qualité de vie au travail via le DUERP et une politique QVCT en cours de mise en place.

## **Démarche Qualité et Gestion des Risques**

Une démarche qualité est en place avec un responsable qualité à mi-temps. La politique qualité et gestion des risques est en cours de réactualisation. Un Plan bleu est communiqué en interne mais pas en externe. La politique informatique prévoit la sécurisation des ordinateurs et des données. Le DPO est identifié à l'externe. La politique RSO est suivie par le directeur administratif et financier (achats centralisés, véhicules hybrides et thermiques, dématérialisation, ESSMS numérique).

Rapport de visite d'évaluation, SAVS Oxygène, Socrates, 17 janvier 2025