



PROJET INSTITUTIONNEL
2017-2022

REMERCIEMENTS

La direction de la Fondation Echaud remercie chaleureusement les 4 responsables de Pools de l'établissement, Mesdames Gabrielle Pittet, Isabelle Delhaye, Delphine Pernin et Monsieur Edmond Etevenard, ainsi que la responsable santé du Centre d'Accueil de Jour et des structures décentralisées, Madame Monique Mivelaz, pour leur investissement au quotidien et leur immense contribution à ce projet et au présent document.

Nos sincères remerciements vont également à Monsieur Jean-Louis Korpès qui nous a accompagné dans la mise en route de ce projet et qui a pu nous faire profiter à la fois de sa très grande expérience sur le terrain, de son expertise en matière de Processus de Production du Handicap (PPH) et de son regard neutre mais non moins pointu d'intervenant externe.

Ajoutons à cela la contribution plus qu'appréciée des correctrices, Mesdames Sabine Avenier, Françoise Châtelain, Sofia Mehmeti et Claire Froignier.

Nous n'omettrons pas de remercier ici, évidemment, tous les collaborateurs, les partenaires de la Fondation Echaud et surtout les personnes qui y sont accueillies, qui restent l'inspiration et le moteur de notre réflexion et de nos actions.

COMITÉ DE RÉDACTION

Elaboration des contenus

Gabrielle Pittet | responsable du Pool Internat
 Isabelle Delhaye | responsable du Pool Thérapies & Ateliers
 Delphine Pernin | responsable du Pool Centre d'Accueil de Jour & Appartements
 Edmond Etevenard | responsable du Pool Santé de l'Internat
 Monique Mivelaz | responsable Santé pour le Centre d'Accueil de Jour et les Appartements
 Andrée Resin | directrice adjointe responsable du Centre d'Accueil de Jour et des Appartements
 Nicolas Bourgeois | directeur adjoint responsable de l'Internat
 Kris Ricchetti | directeur de la Fondation Echaud

Corrections et relecture

Sabine Avenier
 Françoise Châtelain
 Jean-Louis Korpès
 Sofia Mehmeti | éducatrice responsable du groupe Bornéo
 Claire Froignier | éducatrice sur le groupe Bornéo

Finalisation du document

Boris Delorme | Relations Publiques et Loisirs
 Kris Ricchetti | directeur de la Fondation Echaud

TABLE DES MATIÈRES

Préambule	7
Introduction	7
Historique	8
Adaptation à l'évolution du public-cible et de ses besoins, aux normes sociétales et aux nouvelles réglementations	9
Evolution des infrastructures en fonction des besoins des personnes accueillies et de l'évolution des normes	10
Communication	12
Partenariats	14
Politique d'accompagnement des personnes accueillies	18
Définition et origine du Processus de Production du Handicap	21
Choix du modèle PPH	23
Bénéfices pour les personnes accueillies	23
Bénéfices pour les différents acteurs en présence	24
Attention et adaptations particulières à l'application du PPH à la Fondation Echaud	26
Processus d'implémentation interne	28
Ressources Humaines et Capital Humain	30
Conclusion et perspectives	35
Annexes	37



PRÉAMBULE

Par ce projet institutionnel, le Conseil et la Direction de la Fondation Echaud présentent leur vision et les bases de l'évolution de l'établissement pour les 5 prochaines années, affirmant ainsi leurs ambitions pour celui-ci.

Pleinement conscients de la réalité du quotidien qui est souvent de nature à re-questionner les plans établis, ce projet institutionnel marque surtout le niveau d'exigence de la Fondation Echaud vis-à-vis de l'accompagnement des personnes qu'elle accueille depuis 1993.

En ce sens, nous resterons attentifs à l'implémentation sur le terrain, en gardant toujours au cœur de nos préoccupations les personnes que nous accompagnons.

Le présent document a été élaboré dans un esprit visant à en faire un « mode d'emploi », un fil rouge, permettant à chacun de mieux comprendre où il se trouve, ce qu'il y fait et ce vers quoi il va, avec les Autres.

Note des rédacteurs :

L'ensemble des abréviations et acronymes se retrouvent dans un lexique en toute fin de document. De plus, pour des raisons de simplification, c'est la forme masculine de la plupart des termes qui a été utilisée.

INTRODUCTION

On dit souvent que la vie se déroule par cycle. Ainsi en va-t-il également d'un établissement tel que la Fondation Echaud.

Cette dernière a pendant plus de 20 ans été présentée comme une sorte de jeune enfant dans le paysage des institutions socio-éducatives vaudoises. Aujourd'hui, nous préférons utiliser les termes **dynamique, innovant et soucieux** de répondre constamment au mieux aux besoins des personnes qu'elle accueille.

Dès 2015, des réflexions ont eu lieu en interne pour mieux ancrer la philosophie existante sur le terrain, au-delà des mots et de la théorie, dans l'optique de développer une véritable identité institutionnelle et les bonnes pratiques qui doivent idéalement l'accompagner.

Un gage de succès étant très souvent de fixer des échéances dans le temps, c'est un cycle de 5 ans qui a été choisi pour mener à bien le projet institutionnel présenté dans les pages qui vont suivre.

HISTORIQUE

Créée en 1993 grâce au soutien de la municipalité, de la population de Cugy, des autorités cantonales et fédérales, ainsi que de diverses associations et de personnes privées, la Fondation Echaud accueille des personnes adultes en situation de polyhandicap. Son siège est à Cugy, dans le canton de Vaud, sous la dénomination de « Les Esserts », à sa création.

Entre 1993 et 1996, la Fondation accueille 24 personnes en internat. La capacité d'accueil est progressivement augmentée pour atteindre 28 places en 1997. Ce nombre restera inchangé pendant plusieurs années.

En 2006, un externat voit le jour, tout d'abord dans les locaux de la Grangette, partagés avec Cérébral Vaud, à Lausanne, puis déplacé sur le site des Esserts.

C'est en 2007 que le premier appartement thérapeutique est créé en ville d'Yverdon-les-Bains. Un second appartement suivra en 2009 dans la même ville. Ce dernier déménage un an plus tard dans une villa adaptée aux normes d'accueil de personnes avec polyhandicap.

En 2010, le site des Esserts, à Cugy, a connu un agrandissement considérable, avec un nouveau bâtiment, qui a notamment permis la création de quelques places supplémentaires, y compris une Unité d'Accueil Temporaire et un lieu de vie renforcé en soins.

En 2014, les 4 places d'accueil temporaire que propose la Fondation n'occupent plus un lieu spécifiquement défini, mais sont réparties dans les différents lieux de vie, afin de permettre la création, dans la structure d'hébergement, de 4 places pour des résidents vieillissants de la Fondation. Dans la seconde moitié de l'année 2014, le Centre d'Accueil de Jour voit sa capacité augmenter, passant ainsi de 14 à 18 externes, dont 4 sont reconnus comme présentant, en plus des critères habituels qualifiant les personnes accueillies au sein de la Fondation, des troubles du spectre de l'autisme. A ce moment-là, il existe alors 3 lieux d'accueil différents dans cette structure, tous sis sur le site de Cugy.

Fin 2015 cependant, le Centre d'Accueil de Jour déménage intégralement dans de nouveaux locaux situés au Mont-sur-Lausanne, devenant ainsi une structure à part entière, clairement distincte de la prestation d'hébergement. Depuis 2016, 21 externes y sont accueillis et sa capacité augmentera à 24 places à l'horizon 2018-2019.

Aujourd'hui, la Fondation Echaud propose donc jusqu'à 70 places sur l'ensemble de ses structures, dans un processus évolutif constant, offrant des prestations toujours plus adaptées aux personnes qu'elle accueille déjà, mais également à celles qu'elle accueillera dans le futur. Elle compte 160 collaborateurs tous secteurs et tous

corps de métiers confondus, apprentis et stagiaires compris, ce qui correspond à un peu plus de 120 postes en équivalent plein temps. De par son expertise dans le domaine du polyhandicap, la Fondation Echaud est une actrice de référence au niveau cantonal.

Jusqu'ici la Fondation Echaud ne s'appuyait pas sur un modèle précis mais a toujours eu une philosophie d'accompagnement centrée sur la personne accueillie.

Dès l'année 2015, dans sa volonté d'évolution constante, confortée par différents audits et s'appuyant sur des expertises externes, la Fondation Echaud a fait le choix de s'engager dans un projet d'établissement à 5 ans.

Dans sa visée de structurer la vie de l'établissement en tenant compte des réalités politiques, légales, mais surtout des besoins des personnes accueillies, la Fondation Echaud a fait le choix d'implémenter le modèle de Processus de Production du Handicap.

Adaptation à l'évolution du public-cible et de ses besoins, aux normes sociétales et aux nouvelles réglementations

La Fondation Echaud peut témoigner, dans son contexte d'activité, que non seulement son public-cible, avec ses besoins spécifiques, évolue, les normes sociétales égale-

ment et, par là même, les réglementations en lien avec son activité.

L'ensemble peut interagir et avoir des conséquences sur l'activité de la Fondation, qui se doit donc de rester attentive à ces évolutions, de s'y adapter, voire, lorsque cela est raisonnablement possible, de les anticiper. A ce titre, la Fondation se donne les moyens d'être présente dans les groupes de réflexion et de travail qui peuvent exister et se former aux différentes thématiques et plus particulièrement au niveau cantonal. Elle s'inscrit ainsi dans la politique de l'Etat de se doter d'outils toujours plus précis et performants en lien avec l'exploitation des établissements socio-éducatifs; cela concerne autant les questions de planification des places dans ces structures, d'évolution des besoins par type de population, de mode de financement, etc.

La Fondation se devra également de rester attentive dans le futur aux évolutions liées à l'entrée en vigueur de la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Dans son contexte particulier, la Fondation estime appliquer depuis déjà de nombreuses années une philosophie d'accompagnement allant dans ce sens et compte bien perpétuer cela. En ce sens également, elle est attentive aux débats ayant lieu au niveau fédéral, principalement grâce à l'organisation faïtière INSOS Suisse, au sujet de la LAIH et de la LIPPI.

Cette veille permettra à la Fondation ces prochaines années encore, de réfléchir et de faire évoluer ses prestations actuelles, voire d'en mettre en place de nouvelles, afin de continuer de répondre, et de toujours mieux répondre, aux besoins des personnes accueillies, de leurs familles, mais aussi de l'Etat. Au travers de son développement historique, la Fondation a déjà prouvé son adaptabilité et sa capacité d'évolution en étoffant son offre de réponses aux besoins.

Evolution des infrastructures en fonction des besoins des personnes accueillies et de l'évolution des normes

La Fondation se lancera dans le courant des prochaines années dans un projet de réfection et de rénovation de ses bâtiments d'origine, à savoir les structures pavillonnaires, dans le but de maintenir ces infrastructures, lieux de vie de plus de 20 personnes pour leur garantir toujours un accompagnement de qualité.

Soucieuse des aspects énergétiques et écologiques, la Fondation mettra à profit ce projet pour potentiellement y inclure certaines innovations; elle a en ce sens à cœur de rester connectée aux nouvelles technologies et souhaite en tenir compte dans ce projet, comme de manière plus générale à l'échelle de tout l'établissement.

De même, l'implémentation du modèle PPH va nécessiter des adaptations du support informatique existant (Medhive), afin de disposer d'un outil-métier performant.

En parallèle, la Fondation devra trouver de nouveaux locaux en ville d'Yverdon-les-Bains ou, à défaut, dans la région du Nord vaudois en général, pour y reloger les personnes accueillies dans la structure de la Maison Rue Neuve, tout en développant, dans la limite des possibilités structurales, un projet de site décentralisé d'accueil de jour et/ou à temps partiel.

Ce faisant, la Fondation cherchera à conserver une marge d'adaptation suffisante pour une capacité d'accueil flexible, qui lui permettra de rester un acteur cantonal de premier plan dans l'accompagnement des personnes adultes polyhandicapées, répondant à la demande des familles et des instances étatiques.

Cependant, la Fondation n'a pas l'ambition de s'agrandir à l'horizon des 5 prochaines années, mais maintiendra une attention vis-à-vis des besoins en termes de places et d'infrastructures. Elle reste, par ailleurs, ouverte à redéfinir cette position si cela s'avérait nécessaire.



COMMUNICATION

Dans le cadre de son évolution, la Fondation tend à respecter, à tous les niveaux, le principe de communication suivant :

« Le bon message, à la bonne personne, au bon moment et au bon endroit ! »

En ce sens, la Fondation Echaud est attentive à ses Relations Publiques institutionnelles, c'est-à-dire à l'ensemble des actions de communication qui visent à promouvoir l'image d'une organisation vis-à-vis de ses publics-cibles.

Pour ce faire elle définit, depuis 2016, sa « personnalité » d'entreprise, sa culture, sa philosophie. L'identité institutionnelle se construit à travers 3 axes, étroitement liés aux valeurs institutionnelles :

1. Le comportement d'entreprise (style de management, ambiance au travail) ;
2. Les actions de communication (transmission de l'identité de l'établissement, de ses valeurs, de sa philosophie) ;
3. Le visuel, l'apparence visuelle (charte graphique, logo, couleurs).

La Fondation travaille de manière continue sur son comportement d'entreprise, au travers de son style de management et avec une attention toute particulière à l'ambiance au travail par, entre autres, des

actions ponctuelles (activités de bien-être, formations thématiques, sécurité au travail). Un travail, tant sur le fond que sur la forme, se fait en parallèle au niveau de la communication interne et externe.

Pour ce qui est de la communication interne : de bonnes conditions de travail contribuent à garantir un fonctionnement efficient et harmonieux. Mais il faut que ses employés puissent aussi s'identifier à l'organisation et se sentir pleinement impliqués dans un système. Source de réactivité et d'efficacité, la communication interne est un outil permettant d'atteindre cet objectif ; elle contribue en effet à créer un consensus, car elle prend en compte l'individu comme participant à une activité collective, en référence à la charte institutionnelle.

Pour la communication externe : il s'agit ici de l'ensemble des mesures de communication visant à développer la notoriété de l'établissement.

Ces 2 types de communication sont liés, les collaborateurs étant, par exemple, les premiers à diffuser l'image de « leur » entreprise vers l'extérieur, y compris les publics-cibles.

En ce sens, la Fondation en identifie dans différents domaines : environnement bénéficiaire, interne, politique, financier, culturel, social, technologique, voisinage, grou-

pements d'influence, médias, etc ; cette liste est non-exhaustive.

La Fondation souhaite continuer d'identifier et de développer les principales formes de communication, à savoir écrite, orale, visuelle et événementielle, en activant et/ou en retravaillant ses outils, en vérifiant ses messages (valeurs, esprit participatif, etc), les publics-cibles et la temporalité de la communication, voire en créant de nouveaux outils. Le but principal est de conserver une cohérence pour l'ensemble des actions de communication.

La combinaison de tous ces éléments permet aussi à la Fondation Echaud d'assurer sa mission dans les meilleures conditions possibles.





PARTENARIATS

La Fondation Echaud a la volonté de fonctionner de manière ouverte et développe tout un éventail de partenariats, ce à différents niveaux et toujours avec l'objectif de pouvoir assurer sa mission de la manière la plus efficiente et dynamique possible.

Ainsi, les rapports avec le Canton, en particulier avec le Service de Prévoyance et d'Aide Sociales, sont primordiaux pour rester en phase avec les besoins régionaux et cantonaux et pour être une ressource, un fournisseur d'indicateurs pertinents pour les organes financiers et les décideurs politiques.

La Fondation Echaud se veut aussi active dans ses rapports au sein de l'organisme faitier des établissements socio-éducatifs vaudois, l'AVOP. Par ce biais, mais également de manière plus ciblée en parallèle, elle continuera de collaborer avec d'autres établissements, accueillant le même type de personnes et/ou offrant le même type de prestations et au-delà.

Dans un souci de meilleure planification, pleinement inscrit dans le Dispositif Cantonal d'Indication et de Suivi Handicap, la Fondation Echaud donne une attention particulière à ses relations avec les établissements pour personnes polyhandicapées mineures, potentiellement appelées à intégrer l'une des structures de la Fondation dans le futur. La transition mineurs-majeurs est une réelle préoc-

cupation et un enjeu pour tous et ces partenariats permettent de faciliter le passage entre la fin de la scolarité et le monde adulte.

A l'autre extrémité de son activité, la Fondation Echaud se doit de continuer de développer sa philosophie d'accompagnement « tout au long de la vie » des personnes accueillies. Ceci implique dès lors naturellement les soins palliatifs, l'accompagnement de fin de vie et la mort. Un tel dispositif d'accompagnement existe déjà au sein de la Fondation et l'objectif au cours des 4 prochaines années sera d'intégrer dans la démarche, in fine, tous les intervenants directement concernés, ce via le dispositif de sensibilisation institutionnelle sur cette thématique spécifique. Ceci inclura également pleinement les orientations choisies par la Fondation avec le modèle PPH et les différents groupes-ressources en interne.

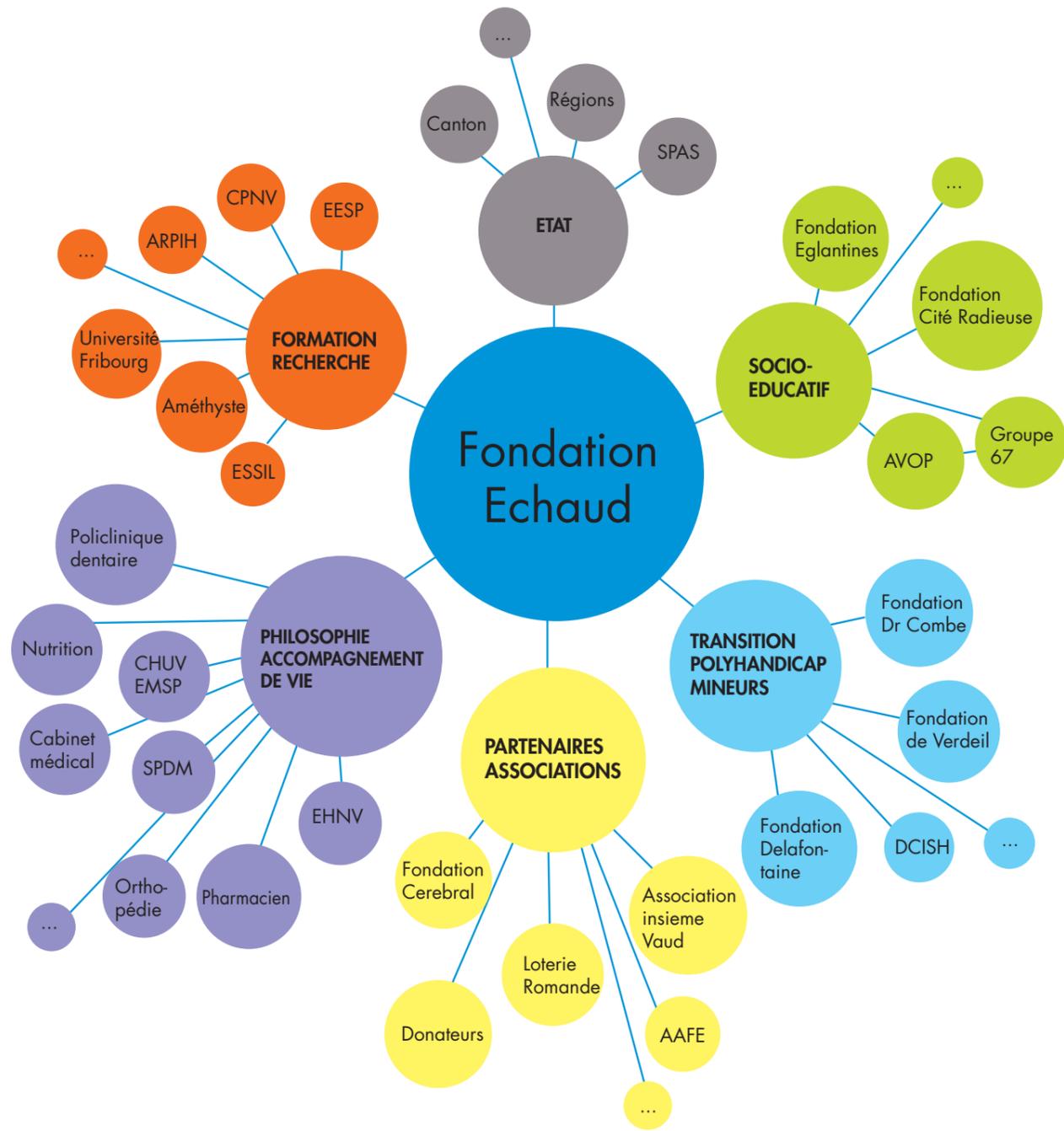
La Fondation Echaud a déjà développé, et maintiendra dans le futur, un réseau de collaborations en termes d'accompagnement, de soins et de santé, pour le bien-être des personnes accueillies, entourée de professionnels spécialisés et compétents. Elle tiendra compte des évolutions inévitables, telles que le vieillissement des personnes, l'apparition de problématiques de santé « multi-facettes », y compris dans le jeune âge, la complexification des profils des personnes accueillies, notamment

avec la présence de Troubles du Spectre de l'Autisme, parfois ajoutés au polyhandicap préexistant. Ces évolutions impliqueront, impliquent déjà, l'utilisation et la création d'outils d'évaluation adaptés, permettant une meilleure compréhension et appréhension de certaines situations. Cela doit favoriser un accompagnement au plus proche des besoins de chacun, ce qui reste primordial pour l'avenir.

Soucieuse de fournir aux personnes qu'elle accueille un accompagnement optimal, la Fondation Echaud tendra à développer encore plus des stratégies et des moyens de financements alternatifs ou de développements d'activités annexes, principalement au travers du tissu associatif et philanthropique, dont les acteurs contribuent largement à l'atteinte des buts fixés.

Pour ce qui touche à ses différents fournisseurs et/ou prestataires de services, la Fondation Echaud orientera ses recherches et ses choix, toujours vers un meilleur rapport qualité-prix, tout en favorisant autant que possible la proximité locale et régionale, l'innovation et la compréhension de ses enjeux spécifiques et complexes.

MAP DES PARTENARIATS



POLITIQUE D'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES ACCUEILLIES

La Fondation profite de l'opportunité fournie par ce projet institutionnel pour réactualiser sa mission et sa charte, afin que celles-ci continuent de correspondre à la réalité du terrain. Ces éléments centraux de l'activité de l'établissement stipuleront désormais que :

La Fondation Echaud offre un accompagnement spécialisé et des soins personnalisés aux personnes accueillies et répond aux besoins fondamentaux identifiés. Au service de celles-ci, la Fondation se veut un établissement croyant en la personne et en toutes ses capacités, en considérant tout ce qui la compose.

Elle prend en compte les expressions et manifestations de la personne, y compris les plus simples, les plus spécifiques.

Elle offre un droit à une vie aussi normale que possible, visant à favoriser et à encourager l'autodétermination de la personne, à son échelle et dans les limites du contexte existant.

Elle contribue à la reconnaissance des droits, à la valorisation du rôle social et à la participation de la personne, au sens large, adaptées à ses caractéristiques propres.

Les valeurs de la Fondation Echaud sont incarnées et défendues au quotidien, à tous les niveaux de l'accompagnement et dans tous les secteurs de l'institution :

Le RESPECT, au sens de «regarder» les personnes et les situations dans leur globalité, avec les composantes passées, pré-

sentes et potentielles et s'appliquant à chacun, avec ses droits et ses devoirs.

L'EQUITÉ, qui fait appel aux notions d'éthique, d'impartialité et visant une égalité de traitement, en vue d'une adaptation aux circonstances et à la singularité des personnes et des situations.

La CONSIDÉRATION, entendue ici au sens où chacun, personnes accueillies et collaborateurs, est pris en compte avec une grande attention, favorisant ainsi le droit à l'autodétermination, amenant à la reconnaissance et au développement des compétences.

Dans le concret du quotidien, nous contribuons à la reconnaissance des droits, à la valorisation du rôle social et à la participation de la personne. Nous favorisons l'expression de ses choix, en constituant et en conservant la trace de son histoire de vie. En ce sens, la Fondation Echaud travaille à l'élaboration d'un outil et de pratiques éprouvées (recueil de récit de vie) permettant de recueillir cette histoire, afin de pouvoir la transmettre au fil du temps.

Nous proposons l'accès à des activités de développement personnel, de loisirs, sans oublier les dimensions sociales, culturelles et spirituelles.

Nous visons au BIEN-ÊTRE et au CONFORT de la personne accueillie. Nous offrons un cadre de vie agréable et convivial, en respectant au maximum son rythme de vie. Nous sommes quotidiennement attentifs

à son état général, en lui donnant accès à des prestations thérapeutiques adaptées.

Nous respectons la SINGULARITÉ de la personne accueillie en adaptant l'accompagnement en fonction de ce qui la caractérise, sa personnalité, son histoire, ses goûts. Nous nous efforçons d'individualiser l'accompagnement en fonction de ses besoins identifiés.

Nous favorisons le PARTENARIAT avec le réseau en communiquant de manière transparente et en offrant la possibilité de rencontres régulières.

Nous prenons en compte l'expertise de chaque partenaire. Nous travaillons en PLURISDISCIPLINARITÉ en partageant nos savoirs, nos connaissances, nos compétences à travers le temps.

Nous nous considérons comme pairs et complémentaires dans l'intérêt de la personne accueillie, en associant nos regards spécialisés dans la coopération et la collaboration.

En soutien à cette politique, la Fondation Echaud a, comme évoqué plus haut, fait le choix de se doter d'un modèle de référence.



DÉFINITION ET ORIGINE DU PROCESSUS DE PRODUCTION DU HANDICAP

«Il y a quelques décennies à peine, le handicap était systématiquement considéré comme une caractéristique de la personne : on concevait que la présence de différences corporelles ou fonctionnelles provoquait automatiquement le handicap, l'exclusion ou la stigmatisation»¹.

«Le Processus de Production du Handicap est un modèle explicatif des causes et conséquences des maladies, traumatismes et autres atteintes à l'intégrité et au développement de la personne»². Il met la priorité sur l'environnement en refusant d'expliquer les inégalités sociales, l'exclusion de la vie ordinaire et citoyenne, la pauvreté et la désaffiliation sociale comme des conséquences inhérentes aux déficiences.

Le PPH considère que la réalisation des habitudes de vie (activité courante ou rôle social valorisé par la personne ou son contexte socioculturel selon ses caractéristiques ; Classification québécoise Processus de Production du Handicap, page 38) «assure l'épanouissement et la survie d'une personne dans la société»³. «Ces habitudes peuvent être influencées par le renforcement de nos aptitudes et la compensation de nos incapacités»⁴.

La réadaptation, mais également la réduction des obstacles environnementaux (préjugés, manque d'aides, inaccessibilité, etc) augmentent le niveau de la participation sociale, ce qui correspond à la réalisation de ses habitudes de vie dans son milieu.

«Ainsi, mesurer la réalisation des habitudes de vie, c'est identifier le résultat de la rencontre entre la personne et son environnement, mais également sa qualité de vie»⁵.

1 Site Internet <http://ripph.qc.ca>

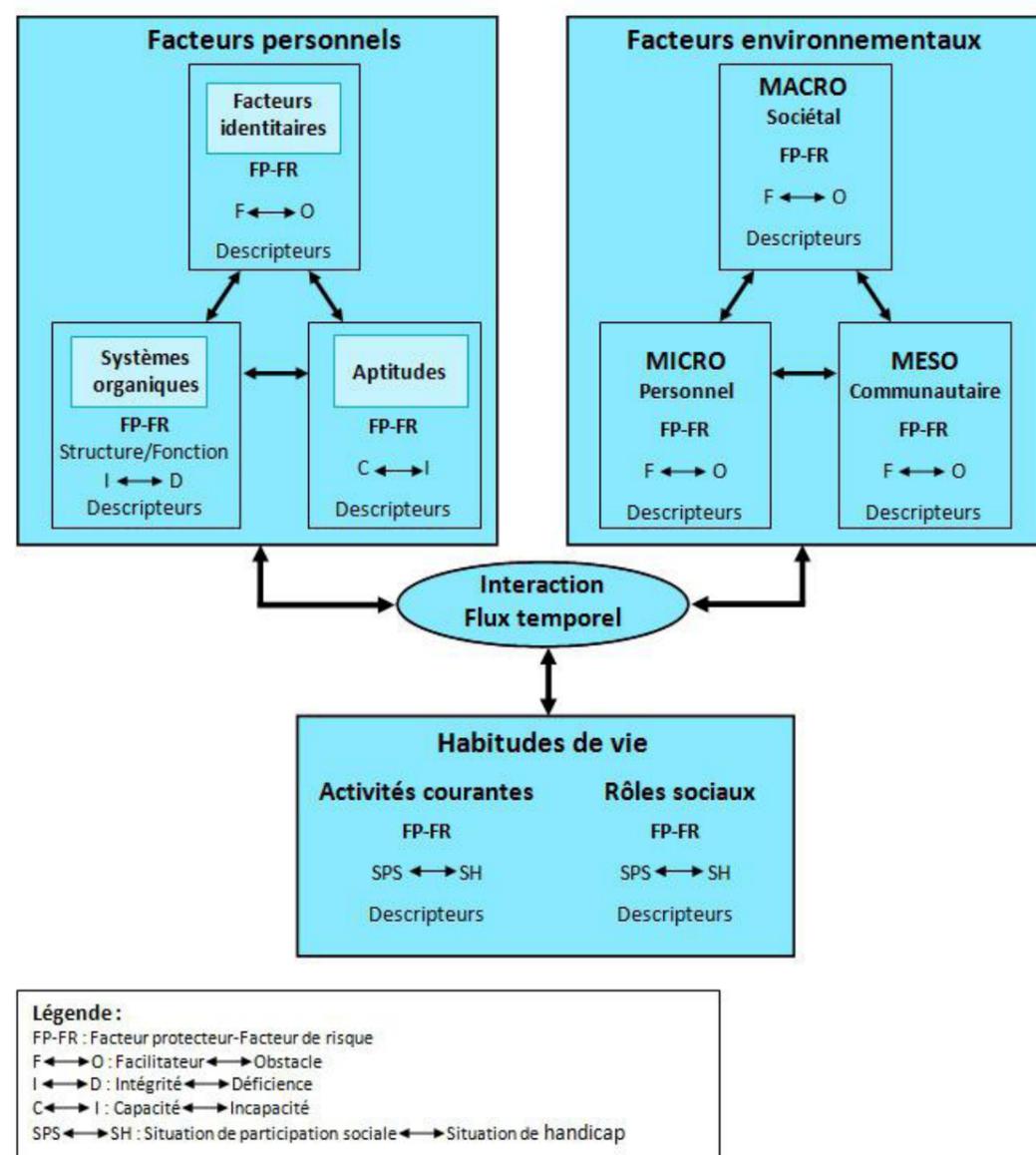
2 Classification québécoise Processus de production du Handicap, Patrick Fougeyrollas, René Cloutier, Hélène Bergeron, Jacques Côté, Ginette St Michel, RIPPH/SCCIDIH 1998

3 Les mesures des habitudes de vie, guide d'utilisation, MHAVIE 4.0, version pour adolescents, adultes et aînés, Patrick Fougeyrollas, Luc Noreau, RIPPH 2002 révisé en janvier 2014

4 Ibidem

5 Ibidem

MODÈLE DU DÉVELOPPEMENT HUMAIN ET PROCESSUS DE PRODUCTION DU HANDICAP (MDH-PPH 2) (FOUGEYROLLAS, 2010)



CHOIX DU MODÈLE PPH

Le choix de ce modèle à la Fondation Echaud est issu d'une réflexion institutionnelle et de la volonté d'avoir une culture commune de travail et d'accompagnement des résidents et des externes pour chaque collaborateur, indépendamment du secteur et de la fonction occupée.

S'agissant d'un modèle interactionniste, le PPH permet donc une prise en compte globale des interactions entre les facteurs personnels et environnementaux, influant sur le degré de participation sociale.

Le PPH est standardisé et officiellement validé par les instances compétentes. Il propose 2 outils de mesure: la MHAVIE et la MQE, qui permettent d'effectuer le bilan des habitudes de vie et de mesurer l'impact de l'environnement sur celles-ci. Il permet d'aboutir à un projet d'accompagnement au plus près des besoins des personnes.

BÉNÉFICES POUR LES PERSONNES ACCUEILLIES

L'utilisation du PPH est source de plusieurs bénéfices, tant pour les personnes accueillies et leur entourage, que pour les intervenants professionnels. Le PPH est un modèle positif qui permet avant tout un changement de perception du handicap. En effet, «*il ne place pas la responsabilité du handicap sur la personne*»⁶, mais sur l'interaction entre les facteurs personnels et les facteurs environnementaux, et tient compte des habitudes de vie.

Une personne «handicapée» devient donc une personne «en situation de handicap»; situation évolutive et mouvante (donc temporaire), en fonction des acquis, des intérêts, et des apprentissages, mais également en fonction de l'accessibilité des lieux, du regard des gens, et des autres facteurs environnementaux.

Ce modèle est conçu pour toutes personnes ayant des incapacités quelles qu'elles soient, et dans tous les contextes socio-culturels. De plus, il est adapté à tout moment de la vie de la personne, indépendamment de son état de santé. Il est donc universel, et applicable à chacun se retrouvant en situation de handicap, peu importe la durée et la nature de la difficulté. Ainsi, l'utilisation du PPH est un pas de plus vers l'égalité, le respect des différences, et les droits de la personne.

Dans le PPH, les habitudes de vie propres à la personne et son degré de satisfaction relatif sont des éléments décisifs. Ainsi, les projets d'accompagnement deviennent effectivement des objectifs d'amélioration de la qualité de vie par l'augmentation de la satisfaction et de la participation sociale. Les outils permettant ces mesures sont conçus pour pouvoir être utilisés de manière adéquate, indépendamment du degré d'aptitude à la communication du bénéficiaire.

⁶ Les mesures des habitudes de vie, guide d'utilisation, MHAVIE 4.0, version pour adolescents, adultes et aînés, Patrick Fougeyrollas, Luc Noreau, RIPPH 2002 révisé en janvier 2014

BÉNÉFICES POUR LES DIFFÉRENTS ACTEURS EN PRÉSENCES

L'intervention auprès des personnes accueillies à la Fondation Echaud implique la participation de multiples acteurs, tant au niveau de l'entourage (famille, amis, etc) que du réseau professionnel (équipes éducatives, professionnels de santé, thérapeutes, services supports, etc).

Le PPH permet à chacun, y compris et surtout la personne accueillie, l'appropriation et l'usage d'un langage et d'outils communs au service d'une action coordonnée répondant davantage aux besoins des personnes ayant des incapacités, et de leur famille.

La compréhension du handicap en termes d'activités courantes et de rôles sociaux permet à l'ensemble des acteurs concernés de mieux saisir la nature de leurs responsabilités quant à l'atteinte d'une plus grande participation sociale des personnes ayant des incapacités. Les dimensions de la compensation des déficiences et des incapacités, ainsi que la réduction des obstacles et la mise en place de facilitateurs environnementaux, apparaissent donc complémentaires et fondamentales.

Le modèle PPH est conçu pour «être utilisé par l'ensemble des acteurs publics, parapublics et privés»⁷.

«Ce modèle conceptuel, ses définitions et ses nomenclatures sont employés par de nombreuses organisations œuvrant dans des milieux aussi divers que l'éducation, la santé, les services sociaux, le travail social, l'administration publique»⁸.

Plusieurs outils fonctionnels et accessibles ont été développés comme moyen d'application du modèle PPH. «La Mesure de la Qualité de l'Environnement vise à évaluer l'influence de l'environnement sur la réalisation des activités courantes d'une personne, en relation avec ses capacités et ses limites»⁹.

«La Mesure des Habitudes de Vie est un questionnaire ayant pour but de recueillir de l'information sur le point de vue d'une personne par rapport la réalisation d'un ensemble d'habitudes de vie, dans son milieu»¹⁰. Cet outil permet une mesure de la participation sociale, l'identification des habitudes de vie pertinentes ou non pour la personne, ainsi que le degré de satisfaction quant à la réalisation de celles-ci.

Ce questionnaire peut être complété, selon les situations, par la personne de manière autonome, avec le soutien d'un proche ou d'un professionnel, ou par ces derniers.



⁷ Site Internet <http://ripph.qc.ca>

⁸ Ibidem

⁹ Mesure de la qualité de l'environnement, Version 2.0, Patrick Fougeyrollas, Luc Noreau, Ginette St Michel, Kathryn Boschen, RIPPH 1999, Edition janvier 2008

¹⁰ Les mesures des habitudes de vie, guide d'utilisation, MHAVIE 4.0, version pour adolescents, adultes et aînés, Patrick Fougeyrollas, Luc Noreau, RIPPH 2002 révisé en janvier 2014

ATTENTION ET ADAPTATIONS PARTICULIÈRES À L'APPLICATION DU PPH À LA FONDATION ECHAUD

Plusieurs facteurs sont à prendre en compte, dans l'utilisation du PPH, de sa classification et de son outil de mesure des habitudes de vie, auprès de bénéficiaires adultes polyhandicapés. Ils nécessitent une réflexion spécifique, et des adaptations, en vue d'optimiser l'usage de ces outils et leurs influences dans l'accompagnement des personnes accueillies à la Fondation.

Dans un premier temps, la classification québécoise du PPH est fournie et très complète, dans sa nomenclature et ses échelles de mesure. L'utilisation intégrale de ces éléments, sans distinction, accentue le risque, pour les professionnels et l'entourage, de se perdre dans une application systématique des différents items.

Il est nécessaire de réfléchir et de définir le sens de ces nomenclatures, et d'effectuer un choix éclairé quant à leur pertinence et au degré de détails nécessaire au regard des besoins et des intérêts identifiés.

Il en est de même quant à la sélection des habitudes de vie proposées, et dont la mesure doit être porteuse de sens et de cohérence, au regard des singularités des besoins, des possibilités, mais également des parcours de vie des personnes accompagnées à la Fondation Echaud.

Concernant ces points, le réel défi consiste à construire un outil institutionnel adapté et adéquat pour chaque résidant et externe, tenant compte de la diversité et de la singularité de chacun. Cet outil devra également rester questionnable et adaptable dans le futur, pour répondre de manière optimale aux réalités et aux besoins, sans cesse en évolution.

Les personnes accueillies à la Fondation Echaud présentant, pour la plupart, d'importantes difficultés de communication, il est également nécessaire de nommer, de conscientiser et de réfléchir la place de la subjectivité inhérente au regard et à l'appréciation nécessaire des proches et des professionnels.

En effet, une communication restreinte est un obstacle majeur au recueil des perceptions de la personne, sur sa propre vie, sur ses intérêts et ses priorités, et sur son degré de satisfaction.

Cela engendre des questionnements non-négligeables: peut-on évaluer le degré de satisfaction d'autrui? Le répondant évalue-t-il son propre degré de satisfaction, ou sa perception du degré de satisfaction de la personne? Comment et par quels moyens diminuer la subjectivité existante? Com-

ment accepter, et prendre en compte la subjectivité résiduelle, pour en diminuer les impacts dans l'accompagnement des personnes accueillies?

Le déficit au niveau communicationnel est également un frein à l'appréciation de certaines aptitudes, telles que les aptitudes aux activités intellectuelles, ou encore les aptitudes aux sens ou à la perception. Il est dès lors nécessaire de réfléchir à la fiabilité et à la pertinence de ces items, en dehors d'indicateurs perceptibles et objectivables.

Enfin, une utilisation institutionnelle commune et efficiente de ce modèle et de ses outils impose de porter une attention particulière aux modalités d'enseignement et de transmission du modèle, tant auprès des professionnels que des proches, mais aussi auprès des personnes accueillies. Une réflexion approfondie et complète doit également être menée quant aux moyens institutionnels et au renouvellement continu des connaissances, étapes nécessaires pour faire face aux changements perpétuels et inhérents à la vie institutionnelle (renouvellement du personnel, accueil de nouveaux bénéficiaires, évolution probable des méthodes et outils du PPH). La Fondation met un point d'honneur à ce que les résidants soient propriétaires et

acteurs de leur passé, de leur présent et de leur avenir. Le concept de Processus de Production du Handicap tend vers cela.

Nos valeurs incarnent les attitudes souhaitées et encouragent fortement le personnel à s'en imprégner afin de garantir un cadre de vie stimulant, sécurisant et valorisant pour les réels propriétaires de la Fondation: les résidants et les externes.

Fournir à chacun un suivi individualisé répondant à la vie en communauté, maintenir les liens avec les familles en sollicitant si nécessaire leur expertise.

PROCESSUS D'IMPLÉMENTATION INTERNE

Jusqu'à ce jour, la Fondation Echaud ne s'est jamais dotée d'un modèle d'intervention spécifique et précis pour fonder ses principes d'accompagnement des personnes accueillies. Il ne s'agit donc pas d'un changement de modèle, mais d'une nouveauté totale, en termes de philosophie d'action, élément qu'il est important de prendre en compte dans la réflexion des modalités d'implémentation.

Pour ce faire, 4 collaborateurs de la Fondation sélectionnés par la direction, représentants des divers secteurs et des divers sites, participent entre 2017 et 2018 au Certificat de formation continue pour formateurs et formatrices MDH-PPH2 en milieu institutionnel, organisé par la Haute Ecole de travail social de Fribourg, en vue de devenir les « personnes ressources » quant à l'implémentation et l'utilisation du PPH au sein de la Fondation.

Au terme de cette formation, ces personnes ressources seront en mesure de planifier, en coordination avec la direction de la Fondation, les modalités et le planning d'enseignement de l'utilisation du PPH aux différents professionnels intervenant au sein de l'établissement.

L'implication des personnes accueillies et de leurs proches sera également pensée et des moyens pour ce faire seront définis.

Au-delà de l'enseignement théorique du modèle, des mises en pratique seront nécessaires, au travers de situations réelles, pour accompagner les différents acteurs dans l'utilisation concrète des outils PPH.

Une attention particulière sera portée au plan d'action concernant la formation de base aux nouveaux collaborateurs, ainsi qu'aux nouvelles personnes accueillies et à leurs proches. Il en sera de même lors du renouvellement probable, dans le futur, des formations des personnes ressources.

Une réflexion s'avèrera aussi indispensable au regard des connaissances acquises par les personnes ressources, quant au renouvellement ou à l'adaptation des outils de travail institutionnels, afin de répondre au modèle visé, en particulier pour ce qui est de l'adéquation des terminologies utilisées.



RESSOURCES HUMAINES ET CAPITAL HUMAIN

Pour ce qui est du comportement d'entreprise, dont le principe a été évoqué précédemment, la Fondation Echaud vise un modèle participatif et une ambiance de travail dynamique, détendue et surtout bienveillante.

A travers sa politique de reconnaissance des forces de ses collaborateurs, en visant une responsabilisation accrue, la Fondation axe son management sur un mode participatif. Elle porte une attention particulière au développement du Capital Humain.

Durant « le temps de vie professionnelle » passé à la Fondation Echaud, celle-ci favorise, dans la mesure des possibilités, la valorisation et le développement des compétences de ses collaborateurs.

Le suivi des professionnels est à visée motivationnelle, les dysfonctionnements étant réglés en amont au cas par cas. Lors des évaluations annuelles, le responsable hiérarchique fixe un objectif au collaborateur qui se fixe également un objectif individuel en lien avec sa pratique.

Les responsables hiérarchiques sont garants de l'aspect SMARTER des objectifs (Synthétique, Mesurable, Adapté, Réaliste, Temporel, Eco-logique, Réuti-

lisable). Ils sont également attentifs à ce que les objectifs soient en adéquation avec les besoins des secteurs et des bénéficiaires.

Afin de maintenir une plateforme collaborative motivante, la Fondation ouvre la possibilité de candidature en fonction des projets à venir. Un état des lieux semestriel des projets est effectué afin de réévaluer et de proposer des participations cohérentes. La finalité visée est :

- Un bénéfice pour les bénéficiaires : une structuration claire des projets les concernant avec une vision de pérennité des acquis.
- Un bénéfice pour la Fondation : projet mené par des personnes avec différentes sphères de compétences favorisant pleinement son implémentation globale.
- Un bénéfice pour les collaborateurs : à travers l'acquisition d'expériences favorisant le développement professionnel.

Toujours dans sa vision de valorisation des compétences, la Fondation relève et classe les spécificités et les forces de chaque collaborateur. Sur la base de ce référentiel, l'intégration dans des groupes ressources est optimisée.

Ces groupes ressources, tels que le groupe Recherche-Action, Affectivité & Sexualité des personnes accueillies, implémentation du PPH, Equipe Soins Palliatifs Interne, Communication des résidants, etc, peuvent être évolutifs en fonction des besoins et des projets. La formation des professionnels est encouragée. Elle reste en relation avec une visée d'équilibre des forces entre chaque groupe, de l'adéquation avec la pratique ainsi que des réalités financières.

L'accès à des supervisions et des analyses de pratiques est offert. En contre partie, chaque secteur demandeur s'engage à être partie prenante et à formuler des objectifs concrets.

Politique de formation

La politique de formation de la Fondation se réfère à la Convention Collective de Travail pour le secteur social parapublic vaudois et concerne tout ce qui va être transmis aux collaborateurs pour accompagner le résidant/externe de manière à répondre aux exigences et aux besoins de celui-ci.

Le but de la politique de formation est d'enrichir les connaissances pouvant être utilisées au quotidien dans l'accompagne-

ment du bénéficiaire ou pour son propre secteur.

Chaque année des formations internes sont mises en place en lien direct avec le terrain. Certaines sont obligatoires en lien avec les exigences cantonales.

D'autres peuvent être demandées par les collaborateurs qui le souhaitent ou peuvent être proposées à certains collaborateurs en référence à un besoin identifié. Quel que soit le cas, les demandes sont soumises à une convention de formation en référence à la Convention Collective de Travail du secteur social parapublic vaudois.

En sus, des formations internes récurrentes et spécifiques à la mission de la Fondation, voire des thématiques annuelles ciblées sont mises en place.

La Fondation peut également initier des formations en sollicitant des ressources internes pour développer dans un domaine particulier de nouvelles aptitudes ou compétences.

Elle souhaite faire la promotion de l'analyse clinique via de la supervision dans chaque équipe, selon les demandes argumentées émises par celles-ci, supervi-

sions qui doivent être conduites par une ou plusieurs personnes externes qualifiées et si possible avec le support de la vidéo lorsque cela s'y prête. Ces temps d'analyse devront être un outil de compréhension des problématiques complexes vécues par les professionnels dans l'accompagnement des personnes accompagnées, ainsi qu'une opportunité de créativité dans les réponses apportées à ces dernières, ce qui rejoindra certains processus déjà en cours et éprouvés tels que la Recherche-Action.

La Fondation Echaud est une entreprise formatrice et entend le rester. Nous accueillons chaque année de nouveaux apprentis et favorisons leur suivi par des formateurs en entreprises. En fonction des possibilités, des collaborateurs peuvent se former en emploi dans les cursus ES et HES et sont, de ce fait, accompagnés par un praticien-formateur de niveau équivalent.

Valeurs et identité

Il est important pour la Fondation que les valeurs gouvernant sa pensée soient véhiculées dans la pratique par l'ensemble des professionnels et ne soient pas des termes alibis. Les 3 valeurs de la Fondation sont le respect, l'équité et la considération. La Fondation met un point d'honneur à favo-

riser autant que possible l'intégration des personnes qu'elle accueille dans le tissu sociétal local.

A travers ces 3 valeurs institutionnelles, chaque secteur d'activité de la Fondation met sa propre identité à son accompagnement ou à son activité. En se référant au modèle institutionnel PPH, les concepts des secteurs tendront à respecter les points suivants :

- Intégrer les 3 valeurs institutionnelles évoquées plus haut.
- Elaborer des objectifs de groupes en lien avec les besoins des bénéficiaires ou de la Fondation (transversalité).
- Intégrer une réflexion de 3 points d'investissement (qualité, capacité, comportement).
- Intégrer une charte de 5 bonnes pratiques à respecter et 5 pratiques à rejeter, à choix en fonction de la réalité de chaque équipe ou secteur.

Politique de recrutement

Le recrutement se base sur l'évolution et les besoins propres de chaque secteur. La

Fondation Echaud opte pour un recrutement axé sur un haut niveau de qualité, en lien avec la complexité de sa mission, tout en tenant compte de la réalité du terrain et du marché du travail. Indépendamment de son statut, chaque professionnel fait partie intégrante du processus de recrutement des nouveaux collaborateurs.

A son arrivée, chaque collaborateur doit bénéficier d'une présentation globale de la Fondation et des valeurs qui la gouvernent. Dans le but d'optimiser l'intégration, un parrain accompagne durant les 3 premiers mois d'activité les nouveaux collaborateurs.

La Fondation se fixe l'objectif de bénéficier d'une vision globale de ses ressources internes, dans une optique d'optimisation de sa gestion et de sa capacité d'anticipation face aux évolutions au sein de son personnel. Elle se doit donc de procéder régulièrement au monitoring des compétences existantes en son sein, évoqué plus haut, afin de promouvoir également la transmission des savoirs et des compétences.

Coopération interprofessionnelle

Elle travaille à mettre en place une logique transversale de coopération interprofessionnelle allant dans le sens des besoins

et des attentes des personnes accompagnées. Le but est de créer des équipes « composites », c'est-à-dire avec des compétences qui, si elles ne peuvent pas véritablement se mélanger entre elles, peuvent être réunies et « collées » pour en faire émerger des nouvelles qui seraient dès lors plus performantes, plus efficaces et plus fiables que celles de chaque métier en présence pris séparément.



CONCLUSION ET PERSPECTIVES

D'ici 2022, le but visé n'est pas d'avoir abouti à une révolution complète du fonctionnement de la Fondation Echaud dans son ensemble.

L'objectif est cependant d'avoir à cette échéance transformé et fait évoluer un certain nombre de nos approches et de nos pratiques, notamment la perception de l'accompagnement des personnes accueillies, ce principalement au moyen du modèle PPH.

Il s'agira pour chacun de parvenir à ce langage commun, recherché depuis l'existence même de l'institution, quelle que soit la situation, les corps de métiers et les types de formations en présence.

L'objectif sous-jacent est également d'avoir une vision et des valeurs communes mieux transmises, connues et implémentées, que ce soit d'un point de vue intérieur, mais aussi pour ce qui relève de ce qui est orienté vers l'extérieur, à savoir tous nos partenaires, notre réseau et le public au sens large. Il est important de faire connaître notre compétence et notre expertise en matière d'accueil et d'accompagnement de personnes adultes polyhandicapées.

Comme évoqué en préambule de ce document, il est bien évident que nous avons pleinement conscience des aléas éventuels

du quotidien, de nature à ralentir le processus. Il se peut également, comme bien souvent, qu'un tel projet se subdivise au fil du temps en un ou plusieurs autres projets institutionnels, qui pourraient donner de l'élan vers d'autres perspectives.

Il est dès lors tout à fait imaginable que le présent projet se prolonge au-delà de 2022, ou qu'il donne lieu à un nouveau projet institutionnel quinquennal.

Le temps nous le dira. Un certain nombre de choses changeront d'ici là, d'autres pas du tout, mais c'est justement le sens d'une telle démarche, que de savoir l'inscrire avec sens de façon telle qu'elle demeure dans la mémoire institutionnelle. Elle doit nous permettre, à nous et/ou aux personnes qui prendront notre suite, de continuer d'aller de l'avant, sans trop « tourner en rond » en cours de route.

Cela s'inscrit dès lors dans la même dynamique que celle visant à conserver une trace du récit de vie des personnes que nous accueillons, donc de recueillir le récit de vie de la Fondation Echaud et nous nous en réjouissons.

SYSTÈME DE MANAGEMENT DE LA QUALITÉ DE LA FONDATION ECHAUD

Afin d'atteindre les objectifs fixés relatifs à l'accompagnement des personnes accueillies à la Fondation, découlant de la mission de cette dernière, la Direction a mis en place il y a plusieurs années et sous différentes formes consécutives, un Système de Management de la Qualité répondant aux normes *ISO 9001 : 2015 : Management de la Qualité* et *OHSAS 18001 : 2007 : Management de la santé et sécurité au travail*.

A noter que si elle a volontairement renoncé à la certification *ISO 14001 : 2004 : Management environnemental*, la Fondation Echaud tient à conserver une certaine conscience écologique, ce au travers de différents éco-gestes simples.

En résumé, le SMQ de la Fondation Echaud a pour objectif de :

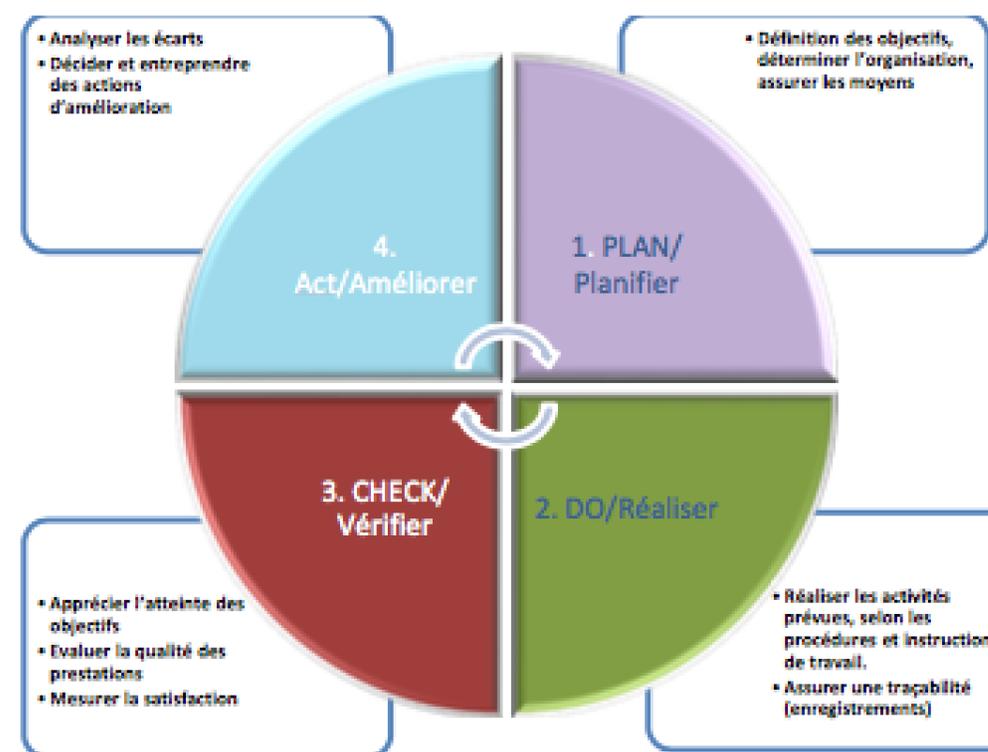
- Mesurer la satisfaction des différentes parties intéressées (personnes accueillies, familles, collaborateurs, partenaires ;
- Vérifier que l'accompagnement découlant des principes directeurs se concrétise dans les faits et la vie de tous les jours ;
- Prévenir et rectifier les éventuels dysfonctionnements, afin de permettre des

actions qui tendent à l'amélioration globale des prestations ;

- Analyser les risques pour la santé et la sécurité, tant des personnes accueillies que des collaborateurs et proposer des améliorations.

Une telle démarche implique une articulation entre plusieurs processus, nécessaires à la réalisation des prestations, eux-mêmes donnant lieu à l'identification d'indicateurs de résultats pour mesurer le fonctionnement ainsi que l'atteinte des objectifs attendus.

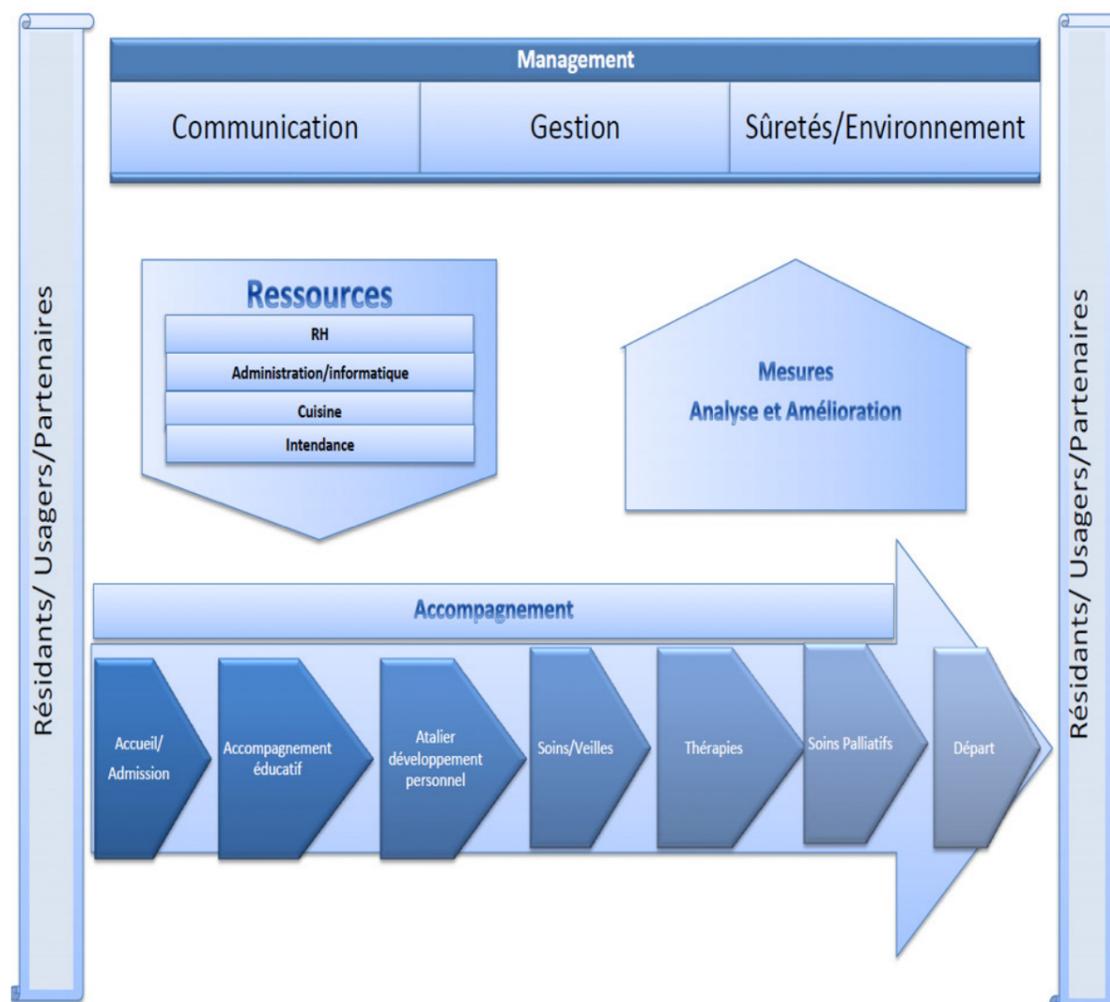
Conduire un processus nécessite de réaliser certaines étapes, afin de se situer dans une boucle d'amélioration continue schématisée par la roue de Deming :



EN 2017, LA FONDATION ECHAUD COMPTE 4 PROCESSUS PRINCIPAUX QUI SONT :

- **Processus 1 – MANAGEMENT**
- **Processus 2 – RESSOURCES**
- **Processus 3 – ACCOMPAGNEMENT**
- **Processus 4 – MESURES, ANALYSES ET AMELIORATIONS**

Ils s'articulent comme suit :



L'efficacité du SMQ de la Fondation repose également sur une gestion documentaire efficace, basée sur une information structurée et fiable, accessible facilement et garantissant la traçabilité des enregistrements. De plus, cette démarche se veut participative et implique l'ensemble des parties intéressées ; elle repose sur les axes suivants :

■ **Un Management** : il se veut communicatif et participatif, assurant ainsi la réussite de la mission incombant à La Fondation Echaud. Dans ce but, une politique de communication est mise en œuvre.

■ **Des Moyens** : pour mener à bien sa mission et offrir ainsi à chaque personne accueillie les prestations nécessaires, la Fondation Echaud se donne des moyens techniques, financiers et humains, afin d'assurer un accompagnement judicieux, en mobilisant les ressources nécessaires pour accomplir les tâches confiées.

■ **Des Méthodes** : la mise place et l'amélioration continue de méthodes proches de la réalité du terrain, des personnes accueillies, du personnel et des activités, permet d'optimiser les tâches, les ressources et d'ainsi garantir la continuité et l'efficacité des activités.

■ **Un Milieu** : pour assumer sa mission dans les meilleures conditions, la Fondation est particulièrement attentive à favoriser une ambiance de travail agréable et sécurisée, propice à l'épanouissement de ses collaborateurs ainsi qu'à développer des relations harmonieuses avec ses partenaires.

■ **Des Humains** : soucieuse de la complexité inhérente aux types de personnes accueillies, la Direction se fait un devoir d'engager et d'employer du personnel compétent et désireux de s'impliquer dans de la formation continue, tant interne qu'externe. Les membres du personnel sont soutenus par la Direction pour viser l'amélioration et l'actualisation de leurs compétences.

■ **Des Matières** : par des achats auprès de fournisseurs de produits ou de services assurant le meilleur rapport qualité/prix dans le respect de la mission, la Fondation cherche à prolonger une philosophie de fonctionnement cohérente et efficace.

■ Dans la continuité, la Fondation Echaud vise pour ces prochaines années à acquérir une implémentation toujours meilleure de ce système de fonctionnement dans l'esprit et les pratiques des professionnels, visant par la même occasion l'acquisition d'une réelle culture commune de travail.

■ Cela passe bien évidemment également par l'attention permanente à l'amélioration du SMQ. En ce sens, la Fondation Echaud a pour objectif une refonte de l'arborescence informatique du SMQ pour en faciliter l'accès et l'utilisation.

Et bien entendu, il s'agira également de répondre aux exigences des audits de surveillance, avec comme objectif de renouveler, en 2020, nos 2 certifications.

LEXIQUE

AVOP	Association Vaudoise des Organisations Privées pour Personnes en difficulté
CDPH	Convention (des Nations Unies) relatives aux Droits des Personnes Handicapées, visant à promouvoir, protéger et assurer la dignité, l'égalité devant la loi, les droits humains et les libertés fondamentales des personnes avec des handicaps. L'objectif est leur pleine jouissance des droits humains fondamentaux et leur participation active à la vie politique, économique, sociale et culturelle. Ce texte a été adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies le 13 décembre 2006 et est entrée en vigueur le 3 mai 2008.
CHUV	Centre Hospitalier Universitaire Vaudois
DCISH	Dispositif Cantonal d'Indication et de Suivi Handicap
EHNV	Etablissements Hospitaliers du Nord Vaudois
EMSP	Equipe Mobile Soins Palliatifs
ESPI	Equipe Soins Palliatifs Interne
INSOS	INstitutions SOciales Suisses pour personnes handicapées, association de branche nationale des institutions pour personnes avec handicap
ISO	International Organization for Standardization (organisation internationale de normalisation), qui donne donc son nom à différentes normes
LAIH	Loi sur les mesures d'Aide et d'Intégration pour les personnes Handicapées
LIPPI	Loi fédérale sur les Institutions destinées à Promouvoir l'intégration des Personnes Invalides
MDH-PPH	Modèle de Développement Humain - Processus de Production du Handicap
MHAVIE	Mesure des Habitudes de Vie

MQE	Mesure de la Qualité de l'Environnement
OHSAS	Occupational Health and Safety Assessment Series, modèle de système de management de la santé et de la sécurité au travail
PPH	Processus de Production du Handicap
SMARTER	Pour qualifier des objectifs devant être Synthétiques, Mesurables, Adaptés, Réalistes, Temporels, Eco-logiques, Réutilisables
SPAS	Service de Prévoyance et d'Aide Sociales
SMQ	Système de Management de la Qualité
SPDM	Section de Psychiatrie du Développement Mental
TSA	Troubles du Spectre de l'Autisme
UAT	Unité d'Accueil Temporaire
UNC	Unité de Nutrition Clinique

ÉLÉMENTS BIBLIOGRAPHIQUES

Classification québécoise Processus de production du Handicap, Patrick Fougeyrollas, René Cloutier, Hélène Bergeron, Jacques Côté, Ginette St Michel, RIPPH/SCCIDIH 1998

Les mesures des habitudes de vie, guide d'utilisation, MHAVIE 4.0, version pour adolescents, adultes et aînés, Patrick Fougeyrollas, Luc Noreau, RIPPH 2002 révisé en janvier 2014

Mesure de la qualité de l'environnement, Version 2.0, Patrick Fougeyrollas, Luc Noreau, Ginette St Michel, Kathryn Boschen, RIPPH 1999, Edition janvier 2008. Site Internet <http://ripqh.qc.ca>

FONDATION
ECHAUD

Fondation Echaud | Chemin des Esserts 16 | 1053 Cugy
021 731 01 01 | info@echaud.ch | ww.echaud.ch