Projet de la Plateforme de services « Jean Elien Jambon »

2017-2022

EPMSD
Jean-Elien Jambon
accompagner vers l'avenir

Table des matières

Préambule

1. L'EPMSD « Jean-Elien Jambon », établissement de référence et évolutif

1.1 L'EPMSD, un acteur du service public dans le champ du handicap

1.1.1 Notre identité

1.1.2 Les textes fondateurs

1.1.3 Notre implantation sur le territoire

a) Les spécificités du territoire

b) Notre positionnement géographique : un atout dans la Nouvelle Aquitaine

1.1.4 L'adaptation de notre accueil et de notre accompagnement

1.2 Nos valeurs et nos principes d'intervention

1.2.1 Des valeurs issues de notre mission de service public

1.2.2 Des valeurs et principes complémentaires

1.2.3 Notre éthique de l'accompagnement

1.2.5 Nos principes d'intervention

1.2.5 Nos engagements

1.2.6 Notre devise : « accompagner vers l'avenir »

1.3 Les personnes que nous accompagnons

1.3.1 Le public accompagné

a) *Champ d'accompagnement principal*

b) Evolution des profils

1.3.2 La compensation du handicap

1.3.3 La prise en compte des besoins spécifiques

1.3.4 La personne accompagnée et sa famille, acteurs des projets

a) Dans le PPA

b) Dans les projets institutionnels

1.3.5 La personne dans son environnement

1.4 Des références communes et partagées

1.4.1 Nos références

1..4.2 L'interdisciplinarité : pour une approche globale et des références communes partagées

1.4.3 La promotion de la bientraitance

a) La bienveillance

b) la bientraitance

c) Leur mise en œuvre à l'EPMSD

2. Notre offre de service et d'accompagnement

2.1 Notre dispositif d'accueil

2.1.1 Notre offre actuelle et le développement de la fluidité des parcours

2.1.2 L'adaptation de notre accueil et de notre accompagnement

2.2 Le projet personnalisé d'accompagnement

2.2.1 Le processus initiant l'accompagnement

2.2.2 Présentation du PPA

2.2.3 Processus d'élaboration, de suivi et d'évaluation du PPA

2.2.4 Parcours de vie et PPA

2.3 L'axe Sport – Santé – Bien-être

2.3.1 La pratique du Sport adapté

2.3.2 La dimension sportive à l'EPMSD de Coutras

2.3.3 La prévention, l'éducation la promotion pour la Santé

2.3.4 La vie intime, affective et sexuelle

2.4 L'EPMSD dans son environnement

2.4.1 L'EPMSD, acteur et ressource dans son environnement

2.4.2 La coopération territoriale, un principe d'action majeur

3. Vers une nouvelle institution : la plateforme EPMSD pour un accompagnement au-delà des murs

3.1 La plateforme comme levier de l'inclusion pour l'EPMSD

3.1.1 Une réforme engagée dans le champ du handicap

3.1.2 Le lancement de la plateforme de services

3.2 La première phase de mise en œuvre de la plateforme de services : l'émergence des dispositifs

3.3 Des dispositifs pour faciliter la mise en œuvre des objectifs du PPA

3.3.1 Un dispositif pour le maintien en milieu ordinaire : le SESSAD

3.3.2 Un dispositif pour l'inclusion scolaire

3.3.3 Un dispositif pour la préparation à la vie professionnelle

3.3.4 Un dispositif pour l'insertion vers et dans l'emploi

3.3.5 La gestion des situations complexes : la plateforme comme levier pour la réponse accompagnée pour tous

3.3.6 Des premiers résultats engageants

3.4 La deuxième phase de la plateforme : la création de la cellule de coordination des parcours
3.4.1 Le principe de coordination pour une fluidité des parcours
3.4.2 Le cellule de coordination des parcours
3.5 La troisième phase : le déploiement de la plateforme de services EPMSD
3.5.1 Une plateforme en interaction
3.5.2 Les dispositions complémentaires
3.5.3 Le schéma de déploiement de la plateforme
4. Une gouvernance et un management au service de la démarche de projet
4.1 Le management par la qualité : notre engagement
4.1.1 La démarche qualité à l'EPMSD de Coutras : un engagement de la direction
4.1.2 Le système de management de la qualité
4.1.3 De la démarche qualité au management de la qualité
4.1.4 La gestion des risques
4.2 Le management de projet pour s'adapter aux évolutions du secteur
4.2.1 La culture projet de l'EPMSD
4.2.2 L'innovation au cœur de nos projets
4.2.3 Vers un pilotage des fonctions supports garantissant efficience et performance
a) La mise en œuvre d'un contrôle de gestion
b) La gestion budgétaire et financière
4.3 L'importance de la dimension « Ressources humaines »
4.3.1 La montée en compétences des établissements de notre secteur
a) une nouvelle cartographie des métiers
b) La dimension RH comme vecteur de performance
4.3.2 Un management bienveillant
4.3.3 Le dialogue social
4.3.4 La gestion maîtrisée de nos ressources
4.4 Mise en dynamique globale autour du CPOM
4.4.1 La contractualisation CPOM pour confirmer et accompagner nos orientations
4.4.2 Un dialogue de gestion pour mesurer notre performance
4.4.3 De nouvelles dispositions budgétaires comme outils au service de notre efficience

5. L'EPMSD : une nouvelle institution avec une nouvelle image

5.1 La restructuration architecturale

5.1.1 L'accessibilité des bâtiments

5.1.2 L'amélioration des conditions d'accueil via la réhabilitation des bâtiments

5.2 La valorisation de nos actions et de notre image par le développement de notre système d'information et de communication

5.2.1 Nos systèmes d'information et de communication

a) La Cellule communication

b) De la cellule informatique vers le développement d'un schéma directeur des SI

5.2.2 Un accompagnement spécifique : l'utilisation des technologies de communication et des réseaux sociaux

Méthodologie

Annexes

Fiches actions

Préambule

Le présent projet d'établissement porte un objectif principal et ambitieux pour les années à venir : reconfigurer l'Etablissement Public Médico-Social Départemental « Jean Elien Jambon » selon une organisation et un fonctionnement de type **plateforme de services**.

S'appuyant fondamentalement sur les besoins et attentes du jeune et de sa famille, ou de son représentant, ce projet souhaite aussi prendre en compte leurs désir et aspirations. Et afin d'y répondre, il convient de prendre tous ensemble le virage pour une société plus inclusive.

La désinstitutionalisation est ainsi une perspective ouverte par la recommandation du Comité des ministres européens comme un des leviers d'une société inclusive via les politiques de soutien à l'intégration des personnes handicapées. Elle impacte spécifiquement les organisations d'action sociale et médico-sociale qui doivent désormais penser leur organisation sur un mode plus ouvert sur l'environnement de la personne accompagnée.

Issue de la volonté de mettre un terme à la chronicisation des maladies psychiatriques, étendue à la problématique du handicap, la désinstitutionalisation affirme le droit de tous à vivre dignement, avec les autres, dans la société.

Nous adhérons fondamentalement au principe d'une société ouverte qui prône le Vivre Ensemble et avons la volonté de contribuer significativement aux évolutions positives attendues.
Nous pensons en effet que ce ne sont pas fondamentalement les murs qui protègent, mais bien l'accompagnement que nous offrons.

Aussi, nous nous devons de penser nos différentes formes d'organisation et d'accompagnement « au-delà des murs », pour un cadre institutionnel rénové et toujours plus en lien avec les besoins des personnes accompagnées. Nous faisons le choix, à travers ce projet d'établissement, de faire évoluer l'EPMSD vers une « **structure réseau** », qui va prendre donc la forme d'une plateforme de services.

L'EPMSD comme plateforme de services :

- C'est la mise en œuvre d'une **palette de prestations d'accompagnement coordonnées**
- Pour cela, nous devons permettre l'accès des jeunes que nous accueillons à des parcours lisibles, accessibles, complets et de qualité, pour une prise en charge globale et coordonnée de leurs besoins.
- Le parcours du jeune se définit dans ce cadre comme le **parcours d'accompagnement** qui vise son inclusion dans les dimensions scolaires, sociales et professionnelles. Ce parcours, défini via les objectifs du Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA), est co-construit avec la famille et le jeune et en lien avec l'ensemble des dimensions de son accompagnement (scolaire, social, médical, etc…).
- C'est donc une réponse articulée avec les autres services du territoire, une **interface entre les services de l'EPMSD et leur environnement**.

L'EPMSD en tant que plateforme de service, aura à :

- Faciliter l'adaptation des réponses aux besoins évolutifs du jeune (passage d'un type d'accompagnement à un autre, compositions de parcours conjugués…)
- Favoriser un suivi individuel et un accompagnement personnalisé
- Favoriser la souplesse et la réactivité de la réponse
- Assurer la continuité des parcours en garantissant une meilleure coordination entre les interventions et les acteurs, ainsi qu'en identifiant les points de rupture et en pointant les situations d'inadéquation entre les besoins et les réponses apportées.
- Assurer une meilleure lisibilité au niveau local
- Accentuer le travail avec et auprès des familles (notion d'action sur l'environnement du jeune)

1. L'EPMSD « Jean-Elien Jambon », établissement de référence et évolutif

1.1 L'EPMSD, un acteur du service public dans le champ du handicap

1.1.1 Notre identité

Créé en 1971, l'Etablissement Public Médico-Social Départemental Jean Elien JAMBON (EPMSD) est un établissement public doté de la personnalité morale accueillant principalement des enfants, des adolescents et des jeunes adultes des deux sexes présentant des déficiences intellectuelles avec ou sans troubles du comportement.

L'établissement d'aujourd'hui est issu de la création initiale, en 1971, de l'Institut Médico-Educatif Départemental (IMED) par le Conseil Général de la Gironde dont il relevait en tant que service.

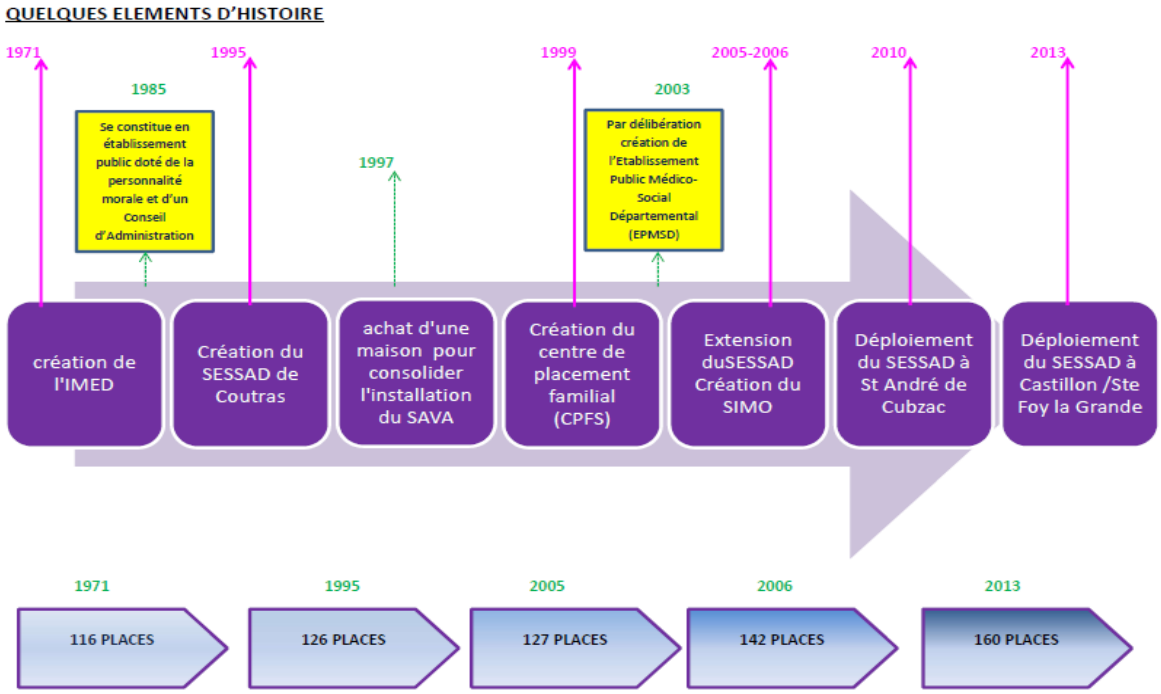
Erigé en 1985 en établissement public doté de la personnalité morale, il se dote d'un Conseil d'Administration et d'instances consultatives. Au 1er janvier 2003, sont appellation est modifiée : l'IMED « Jean-Elien Jambon » devient l'Etablissement Public Médico-Social Départemental (EPMSD) « Jean Elien JAMBON ».

Ainsi, alors que l'émergence de SESSAD demeure encore marginale, et que la création de places en institution prime encore sur celles en services dits ambulatoires, l'EPMSD créé dès 1995 son SESSAD, qui accompagne alors 10 jeunes sur leurs lieux de vie, afin de favoriser leur maintien sur les dispositifs de droit commun.

Dans la continuité de cette démarche alors novatrice (la loi de 2005 relative au handicap n'a pas encore été promulguée), est créé en 2003 un service expérimental innovant : le SIMO (Service d'Insertion dans le Milieu Ordinaire), voué à répondre à l'identification de besoins repérés chez les jeunes adultes en situation de handicap d'un accompagnement à l'insertion dans un parcours professionnel dans les dispositifs de droit commun à la sortie de l'IME (ou autres formes d'accompagnement extérieure).

L'EPMSD « Jean-Elien Jambon » s'est toujours positionné comme précurseur et porteur d'innovations sur son territoire, notamment en anticipant la démarche d'accompagnement des jeunes vers et dans le milieu ordinaire. Il a pu développer dans ce domaine des compétences affirmées et reconnues.

C'est donc naturellement que nous poursuivons notre démarche active et volontariste, alors que les politiques l'affichent désormais comme un principe fort, afin de participer de la construction des projets de vie des personnes que nous accompagnons.



L'établissement comprend 3 services distincts dotés chacun d'un code Finess :

L'Institut Médico-Educatif (IME) dont dépend :	Le Service d'Education Spécialisée et de Soins à Domicile (SESSAD) sur les sites de :	Le Service d'Insertion vers le Milieu Ordinaire (SIMO) Service d'Education Spécialisée et de Soins à Domicile Professionnel (SESSAD Pro)
• Le Centre de Placement Familial Spécialisé (CPFS)	• COUTRAS • ST ANDRE DE CUBZAC • CASTILLON LA BATAILLE/ STE FOY LA GRANDE	• Essentiellement dans les limites de l'arrondissement de LIBOURNE

L'EPMSD a vocation à accompagner des jeunes en vue de la **compensation de leur situation handicapante**, à travers l'intervention d'équipes interdisciplinaires relevant de ces différents services.

Les prestations qu'il propose sont financées par l'Assurance Maladie, via une notification d'allocation de crédit arrêtée par l'Agence Régionale de Santé (ARS) « Nouvelle Aquitaine », qui est l'autorité de tarification de l'établissement (article R314-1 du CASF).

Le Conseil d'Administration de l'EPMSD valide les propositions et modifications budgétaires à soumettre à l'ARS.

En termes de sécurité des personnes et des biens, les locaux de l'EPMSD, qualifiés en ERP au sens de l'article L 123-2 alinéa 1 sur Code la Construction et de l'Habitation, sont soumis par des obligations de

contrôle par les commissions de sécurité et d'accessibilité ainsi qu'aux actes administratifs de l'autorité municipale.

L'établissement	
Nom et type	EPMSD « Jean-Elien Jambon »
Numéro FINESS- SIRET - APE	330000472
Présidente du Conseil d'administration	Madame Michèle LACOSTE
Directrice de l'établissement	Madame LAMOLIE Laëtitia
Adresse de l'établissement, téléphone, fax, courriel établissement et courriel direction	EPMSD « Jean-Elien Jambon » N° 78 Z.I. Eygreteau B.P. 61 33230 COUTRAS Tél : 05.57.49.84.84 Fax : 05.57.49.12.57 E-mail : contact@epmsdcoutras.com
Autorités de contrôle et de tarification	ARS Aquitaine
Capacité d'accueil	160

1.1.2 Les textes fondateurs

Acteur du secteur médico-social, intervenant aussi dans le champ de la politique sociale nationale l'EPMSD est soumis au code de l'action sociale et des familles (CASF) qui regroupe l'essentiel des textes de référence :

- L'Annexe XXIV du décret n° 89-798 du 27 octobre 1989 modifiée,
- la Loi 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, qui précise les missions d'intérêt général et d'utilité sociale des établissements sociaux et médicaux-sociaux
- la Loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Les prestations qu'il propose sont financées par l'Assurance Maladie, via une notification d'allocation de crédit arrêtée par l'Agence Régionale de Santé (ARS) « Nouvelle Aquitaine », qui est l'autorité de tarification de l'établissement (article R314-1 du CASF).

Le Conseil d'Administration de l'EPMSD valide les propositions et modifications budgétaires à soumettre à l'ARS.

En termes de sécurité des personnes et des biens, les locaux de l'EPMSD, qualifiés en ERP au sens de l'article L 123-2 alinéa 1 sur Code la Construction et de l'Habitation, sont soumis par des obligations de contrôle par les commissions de sécurité et d'accessibilité ainsi qu'aux actes administratifs de l'autorité municipale.

1.1.3 Notre implantation sur le territoire

a) Les spécificités du territoire

Notre établissement est implanté dans le Nord-Est du département de la Gironde, avec un site principal et historique à Coutras. A travers la création, le déploiement et l'implantation de ses services, l'établissement couvre désormais un large territoire qui s'étend désormais du Cubzaguais (St André de Cubzac) à Castillon la Bataille et Ste Foy la Grande.

Nous pouvons évaluer, à travers certains éléments de diagnostic du territoire d'intervention de notre établissement, les leviers et limites auxquelles nous pouvons être confrontées dans nos pratiques d'accompagnement.

Située dans la zone d'emploi de la Communauté d'Agglomération du Libournais (« Cali »), rive droite de Bordeaux et appartenant au Pôle Territorial du Grand Libournais, notre territoire d'intervention est essentiellement rural, composé essentiellement de petites communes peu peuplées. Il connaît cependant une croissance démographique depuis les années 90, supérieure aux moyennes départementales et régionale. Ces nouveaux arrivants se composent d'actifs travaillant sur la CUB, mais aussi de familles qui ne peuvent plus se loger dans la métropole et qui concentrent bon nombre d'urgences sociales et humaines. Le taux de chômage indiqué par l'INSEE (13.7%) est de fait particulièrement élevé.

Il s'agit également d'un territoire dans lequel l'offre de services, bien que soutenue par un partenariat actif, reste souvent insuffisante, inexistante, ou inégalement répartie. Ce constat est particulièrement marqué en matière d'offre de santé, satisfaisante à Libourne, mais globalement en déficit sur la frange Est du territoire (Coutras, Castillon, Ste Foy la Grande).
Toutefois, et malgré le couloir de pauvreté que constitue le Nord-Libournais, le territoire dispose d'un bassin d'emploi important et d'opportunités de développement économique liées au secteur vini-viticole et à de grandes entreprises leaders.

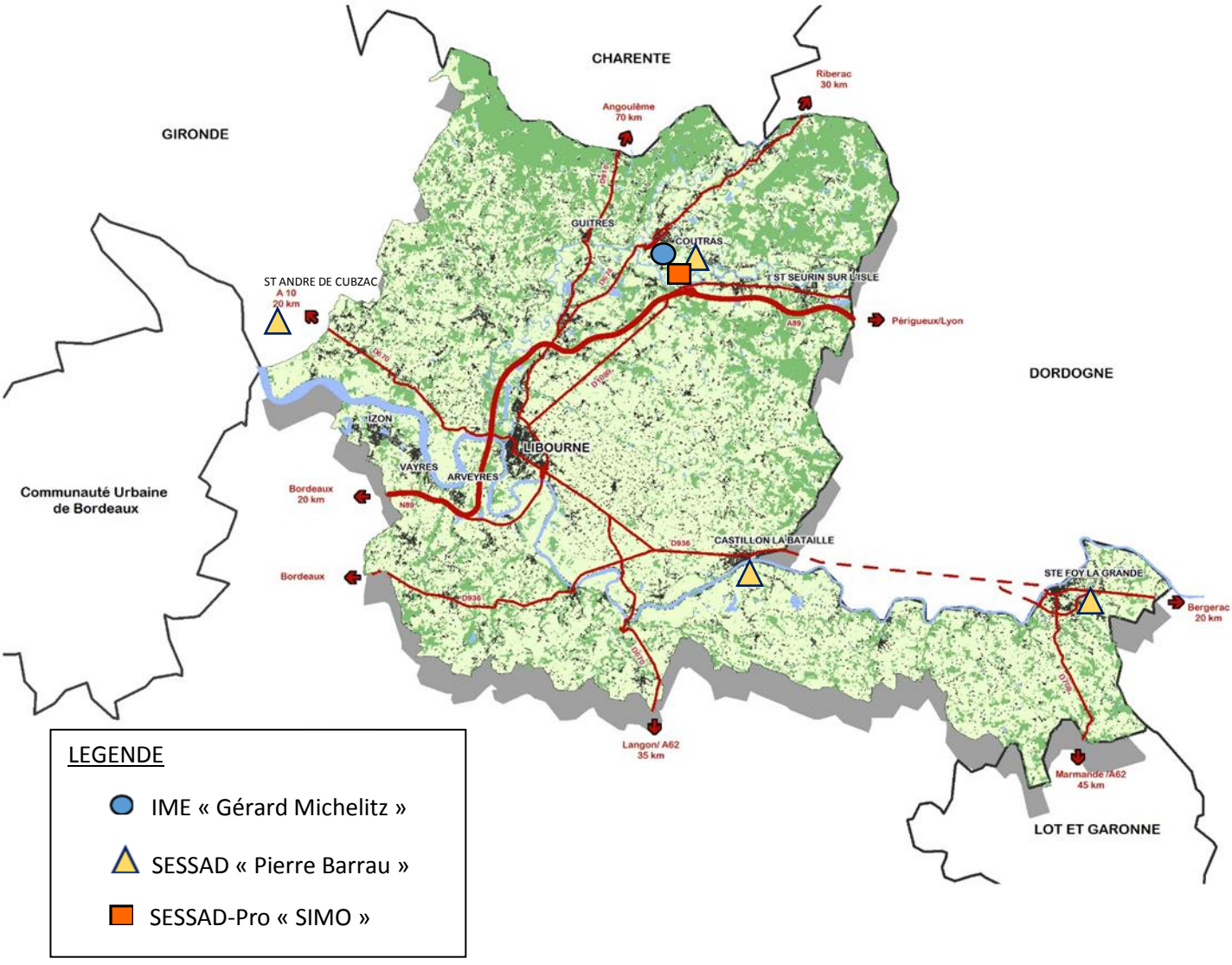
b) Notre positionnement géographique : un atout dans la Nouvelle Aquitaine

Malgré ces problématiques, le Nord-Libournais se situe dans l'aire d'influence élargie de la métropole bordelaise (55km de Bordeaux), à proximité de la ville de Libourne (20km). Il bénéficie ainsi d'une situation géographique stratégique au carrefour de quatre départements : Gironde, Dordogne, Charente et Charente-Maritime.
Bien desservi par ailleurs, ce territoire est traversé par des axes structurants (A89 avec échangeur autoroutier et N89). La desserte ferroviaire est également un atout puisque le territoire dispose de plusieurs gares TER qui permettent un accès à Libourne, à Bordeaux, mais aussi à la Charente et à la Dordogne.

Pour un nouvel établissement dans une Nouvelle-Aquitaine, le positionnement géographique de l'EPMSD et de ses services est un véritable atout.

Cet avantage peut être une opportunité pour créer des partenariats de territoire solides, à la fois pour notre établissement en lien avec les autres ESMS, mais aussi pour travailler l'insertion des jeunes que nous accompagnons.

Carte d'implantation de nos services sur notre territoire d'intervention



1.2 Nos valeurs et nos principes d'intervention

1.2.1 Des valeurs issues de notre mission de service public

Ce projet d'établissement s'appuie naturellement sur le principe fondateur du service public. Le fondement de la notion de service public réside sur le fait que certaines activités sociales considérées comme essentielles et **stratégiques** doivent être gérées selon des critères spécifiques pour permettre un **accès à tous** et contribuer à la **solidarité** et à la **cohésion sociale, culturelle et économique de la société**.

Les trois grands principes auxquels sont soumises les missions de services publics sont la **mutabilité** (capacité d'adaptation aux conditions et aux besoins), l'**égalité** (dans l'accès au service et dans les tarifs) et la **continuité**.

Face aux besoins et aux aspirations toujours évolutifs du public que nous accompagnons, le principe d'**adaptabilité ou mutabilité a fortement conditionné les orientations de ce nouveau projet d'établissement**. Présenté comme un corollaire du principe de continuité, il s'agit davantage d'assurer au mieux qualitativement un service plutôt que sa continuité dans le temps. Cela signifie que le service public ne doit pas demeurer immobile face aux évolutions de la société

Il s'agit également d'adapter au maximum l'accompagnement aux besoins et souhaits personnalisés de la personne et ses représentants légaux, pour dépasser les contraintes de vie en institution en faisant évoluer plus encore nos interventions « hors les murs ».

La Laicité

Au-delà du régime juridique qui nous propose des principes inhérents à notre statut, la laïcité est également une valeur fondatrice de notre culture d'établissement. Cette dernière est indissociable des valeurs de liberté, d'égalité et de fraternité exprimées par la devise de la République française. Elle est l'une des conditions essentielles du **respect mutuel** et de la **fraternité**. La transmission de ce principe par l'EPMSD est indispensable pour permettre l'exercice de la **citoyenneté** et l'épanouissement de la personnalité de chacun, dans le respect de l'égalité des droits et des convictions de chacun.

La déclinaison sur le terrain et l'information portée par les professionnels de l'EPMSD sont mises en action avec le support de la Charte de la laïcité à l'École, issue de la Circulaire n°2013-144 du 6 septembre 2013.

1.2.2 Des valeurs et principes complémentaires

La solidarité

Faire évoluer les mentalités, le regard porté sur la personne handicapée demande d'agir sur le monde qui l'entoure. C'est désormais l'affaire de tous, dans une société qui se doit d'être inclusive.

Pour ce faire, nous devons pouvoir partager des valeurs communes, voire même les diffuser autour de nous. La solidarité est pour nous une valeur incontournable, immuable, qui doit nous permettre, individuellement et collectivement, de dépasser la notion de compassion.

La solidarité est en effet le sentiment de responsabilité commune et de dépendance réciproque au sein d'un groupe de personnes qui sont moralement obligées les unes par rapport aux autres. Ainsi les problèmes rencontrés par l'un ou plusieurs de ses membres concernent l'ensemble du groupe. La solidarité conduit la personne à se comporter comme si elle était directement confrontée au problème des autres, sans quoi, c'est l'avenir du groupe (donc le sien) qui pourrait être compromis.

La solidarité humaine est de même un lien fraternel et une valeur sociale importante qui unissent le destin de tous les hommes les uns aux autres. C'est une démarche **humaniste** qui fait prendre conscience que tous les hommes appartiennent à la même communauté d'intérêt.

A l'EPMSD, cette valeur nous permet, au-delà de la coopération que nous portons comme principe d'action et de travail avec le jeune, sa famille et nos partenaires, de poser la nécessaire **réciprocité**, **l'égale dignité** qui nous permettent de nous engager ensemble sur le chemin, donc le parcours de vie du jeune que nous accompagnons.

La non-discrimination

Le principe de non-discrimination doit permettre à chacun d'accepter la différence dans l'esprit du **vivre ensemble**, pour permettre l'expression pleine et entière de la **citoyenneté** de toute personne.

En ce qui nous concerne, porter concrètement le principe de non-discrimination du handicap nous demande d'accompagner plus encore le projet de la personne dans les dispositifs de droit commun, en lien avec nos partenaires et l'ensemble de ses acteurs.

Cette volonté, qui doit pouvoir être partagée, va participer de l'inclusion des jeunes que nous accompagnons, que ce soit dans les dimensions scolaires, sociales et professionnelles de son projet.

Par exemple, pour les jeunes en situation de scolarité, cette orientation va nous amener à renforcer notre partenariat avec l'Education Nationale, notamment pour le développement d'une scolarité pleine ou partielle, dans le milieu ordinaire. Ces parcours scolaires partagés vont participer d'un objectif et d'un principe commun que nous avons avec l'Ecole : celui de la non-discrimination du handicap[1] et de la **compensation de la situation handicapante**.

Nous aurons un rôle fort à jouer en ce sens, et de manière élargie auprès de l'ensemble de nos partenaires actuels et à venir, en communiquant sur les droits des personnes en situation de handicap et en permettant une meilleure compréhension, et donc une meilleure réponse à leurs besoins.

Nous pourrons alors dépasser tous ensemble la notion même de différence, qui n'existe et ne s'exprime que dans un environnement inadapté aux besoins de la personne, ne lui permettant pas ainsi d'exprimer ses potentialités.

Ce principe de non-discrimination, nous aurons nous-même à l'appliquer dans nos accompagnements en portant des situations plus complexes, en application du « zéro sans solution », en donnant au professionnels les moyens de s'adapter à de nouveaux besoins, par une meilleure connaissance et perception de ces derniers. Il s'agira aussi de développer des approches plus fines et diversifiées, pour la mise en place d'outils d'accompagnement adaptés.

[1] « Discriminations à l'École » Rapport relatif aux auditions sur les discriminations en milieu scolaire remis au ministre de l'Éducation nationale, Porte-parole du Gouvernement, le 22 septembre 2010

1.2.3 Notre éthique de l'accompagnement

C'est naturellement que notre intervention se définit désormais sous le vocable d'accompagnement et non plus de prise en charge. Il s'agit pour nous d'affirmer les principes de **co-construction** et de **co-responsabilité** et ce, pour instaurer une **relation d'accompagnement.**

L'accompagnement est le plus souvent conçu comme une relation unissant deux partenaires, fondée sur la liberté des deux contractants, et notamment de la personne accompagnée. C'est elle qui doit en être à l'origine en exprimant la demande ; elle peut à tout moment la révoquer. Elle participe à la définition de ses objectifs et de ses modalités, le professionnel plus expérimenté l'accompagnant dans la réalisation de son projet personnel ou professionnel, à développer des compétences nouvelles, ou à surmonter une difficulté.

Ce libre choix de l'accompagné est la garantie d'une relation certes d'aide, mais qui se veut égalitaire, non marquée par la dimension institutionnelle, qui pourrait parfois prendre trop d'ascendance par manque de neutralité et d'extériorité.

1.2.4 Nos principes d'intervention

A ce jour, et parce que les politiques publiques et les aspirations des jeunes continuent de changer, nous confirmons notre volonté et notre capacité de toujours nous adapter, en faisant évoluer notre établissement pour répondre aux préconisations du rapport Piveteau et aux orientations des dernières Conférences Nationale du Handicap. Ainsi, dans une **logique de parcours** que nous voulons opérationnelle, notre accompagnement évolue sur une co-construction et une offre de prestations conjuguées, qui s'élabore selon des besoins régulièrement évalués, car par nature non figés mais effectivement évolutifs.

Tout l'enjeu de ce nouveau projet d'établissement réside dans cette démarche volontariste d'évolution, qui se va se matérialiser par une nouvelle institution, « dés-institutionnalisée » de par le dépassement de ses murs mais « ré-institutionnalisée » par les interventions conjuguées, partagées des professionnels de l'EPMSD avec l'ensemble des acteurs de projets personnalisés des jeunes accompagnés. Il s'agit donc pour nous de **décloisonner nos pratiques**.

Les politiques publiques ont dernièrement fait valoir plusieurs principes incontournables devant être considérés comme des éléments fondateurs des stratégies des établissements médico-sociaux :

- **La prise en compte du parcours de vie et du parcours de soin** des personnes dans le cadre d'un continuum et non comme une succession d'étapes avec des ruptures ;
- La volonté de **désinstitutionnaliser les parcours** pour permettre aux personnes de s'insérer dans un **cadre de vie ordinaire autant que possible** ;
- La **scolarisation en milieu ordinaire est recherchée prioritairement** pour tout élève en situation de handicap.

Cette démarche déjà pré-engagée, nous allons la conduire avec l'appui de l'ARS Nouvelle-Aquitaine, avec qui notre premier CPOM va être contractualisé à la fin de l'année 2017, et que nous savons promotrice d'actions innovantes. L'établissement s'engage également à suivre les orientations qui seront fixées dans le nouveau Programme Régional de Santé (PRS), dont la parution est prévue en 2018.

1.2.5 Nos engagements

C'est au regard de notre histoire et des transformations annoncées à travers ce nouveau projet d'établissement que nous nous engageons à poursuivre nos actions, en conformité avec les recommandations de l'HAS et de l'ANESM, et en lien avec les plus récentes orientations promues par les pouvoirs publics (*voir annexe 1 : liste des recommandations des bonnes pratiques professionnelles s'appliquant à notre champ d'intervention*).

Ainsi, conformément aux préconisations du rapport « zéro sans solutions », et de la mission confiée à Mme Dessaulle, nous confirmons le travail pré-engagé avec nos partenaires institutionnels, particulièrement l'Education Nationale et la MDPH, pour une mise en œuvre effective et sans rupture des parcours des jeunes accompagnés par l'EPMSD.

Parce que les politiques sont amenées à évoluer de nouveau, nous nous engageons à rester en veille sur leurs orientations, sur le cadre législatif et réglementaire, et à maintenir une vigilance sur les appels à projets ou à candidatures lancés par l'ARS, afin de proposer des solutions innovantes adaptées à la commande publique, en complémentarité avec l'offre de service territoriale.

o Fiche action n°1 – Mise en place d'une Cellule Recherche et Développement

La politique de désinstitutionalisation que nous engageons pour **une approche toujours plus inclusive**, va s'appuyer sur la recherche de partenaires de droit commun. Ces actions conjuguées vont participer de la **déstigmatisation du handicap** à travers un travail accru sur l'environnement. Cette inclusion tend à se vouloir la plus précoce possible, car nous avons la conviction qu'agir précocement sur l'inclusion favorise l'égalité des chances à l'âge adulte. Une égalité des chances, mais aussi des droits, notamment celui pour chaque jeune en situation de handicap d'être un citoyen à part entière, en capacité de revendiquer et d'assumer ses choix de vie.

Un de nos engagements les plus forts enfin, porte sur la volonté affirmée que nous faisons aujourd'hui d'être en mesure à court terme de proposer des **actions et des approches transversales**, diversifiées, prenant en compte les accompagnements spécifiques.

Ces engagements, nous les porterons tous ensemble sur les années à venir : les professionnels de l'EPMSD, très impliqués auprès des jeunes accompagnés et très participatifs autour des projets institutionnels, sont prêts à participer à la mise en opérationnalité de ce projet d'établissement.

1.2.6 Notre devise : « accompagner vers l'avenir »

Afin de valoriser et retranscrire cette dynamique institutionnelle, nous avons souhaité refondre la charte graphique de l'établissement et définir un nouveau logo, grâce à la mise en place de notre Cellule Communication, dont cela a été la première mission en 2016.

Ce logo s'accompagne d'une devise, « ***Accompagner vers l'avenir*** », que nous avons fait notre.

Cette devise, qui se veut fédératrice, retranscrit notre volonté d'accompagner le jeune et le jeune adulte dans son parcours de vie, à travers l'acquisition de son autonomie et l'affirmation de sa citoyenneté dans les dispositifs de droit commun.

1.3 Les personnes que nous accompagnons

1.3.1 Les publics accompagnés

a) Champ d'accompagnement principal

L'EPMSD accueille des enfants, adolescents et jeunes adultes en situation de handicap mental affectant :

- leur santé
- leur autonomie
- leur participation sociale

Les agréments actuels de l'EPMSD lui permettent d'accompagner des jeunes et jeunes adultes :

- de 6 à 20 ans pour l'IME,
- de 4 à 18 ans pour le SESSAD, dont l'agrément lui permet également d'accompagner des jeunes non déficients, mais présentant des troubles nécessitant une action médico-sociale pour poursuivre le déroulement de la scolarité
- à partir de 16 ans à titre dérogatoire pour le SIMO (de 18 à 25 ans).

Ils sont porteurs d'une déficience intellectuelle, avec ou sans troubles du comportement.

Cette déficience est en partie évaluée à l'aide de tests psychométriques et se traduit par une différence des capacités cognitives d'une personne par rapport à ce qui est attendu à son âge. Ils permettent également d'indiquer le quotient intellectuel, qui précisent le degré du retard mental[2].

La déficience intellectuelle un trouble du développement cognitif global, aux origines diverses, qui handicape le sujet dans sa construction de soi, dans l'élaboration de son individualité, dans ses facultés d'adaptation à son environnement, dans sa vie quotidienne, affective et sociale et celle de sa famille. Elle concerne à la fois les dimensions cognitives (fonctionnement intellectuel et comportements adaptatifs), les aspects psycho-dynamiques (psychologiques et affectifs), les considérations physiques (état de santé, complications médicales), et l'environnement.

La dimension cognitive reste également sensible à l'impact sur l'environnement.

Il s'agit d'une limitation significative, persistante et durable (à différencier d'une inhibition intellectuelle passagère dans laquelle les potentialités sont conservées mais l'efficience entravée) des capacités intellectuelles.

La déficience intellectuelle inclut une approche sociale d'écart à la norme en tenant compte des performances adaptatives.

L'orientation d'un enfant ou adolescent déficient intellectuel ne peut s'appuyer sur ces seules données chiffrées et doit prendre en compte la globalité du tableau clinique présenté.

[2] Le degré de retard mental est mesuré en fonction des critères suivants : • léger (50<QI<70), • moyen (35<QI<50, • profond ou sévère (QI<35)

Ces situations de handicap peuvent intégrer également des troubles du comportement associés. Certaines situations spécifiques observées montrent une complexité des situations avec des affections multiples (cognitives, comportementales, troubles psychiques).

b) Une évolution des profils

Nous observons depuis plusieurs années une évolution des profils des jeunes orientés vers l'établissement, qui relève de plusieurs dimensions.

Une évolution en termes de déficiences et de troubles tout d'abord, plus axés sur les troubles du comportement, ce qui a amené certains d'entre eux à être orientés en ITEP en première intention. Ceci nécessite de la part de nos équipes une vigilance particulière pour garantir l'adéquation de ces jeunes au groupe, et met en exergue un besoin de formation accru en termes de prévention et de gestion des comportements problèmes.

Nous observons également une augmentation des difficultés sociales, avec des placements ASE associés.

Bien au-delà de ces observations relatives aux facteurs sociaux et psychopathologiques, nous constatons que les attentes de notre public ont fortement évolués. Ainsi, les jeunes accompagnés, mais aussi leurs familles expriment des aspirations nouvelles en termes d'accès au milieu dit « ordinaire » et d'égalité des droits. Ces souhaits clairement formulés transparaissent notamment à travers l'évolution même de la notion de famille, qui ne regroupe plus seulement les termes « jeunes et leur parents », mais aussi parfois « jeunes adultes et leurs enfants », avec le développement de l'accès à la parentalité, qui bouscule nos représentations.

Par ailleurs, si l'EPMSD n'est pas repéré comme un établissement « spécialiste » dans l'accompagnement des jeunes autistes ou présentant des troubles de la sphère autistique, nous avons la volonté d'accueillir et d'accompagner de la meilleure manière possible les jeunes orientés vers notre établissement.

1.3.2 La compensation de la situation handicapante

L'EPMSD apporte des réponses au regard des missions des différents dispositifs le constituant, par une approche multidimensionnelle qui permet l'évaluation des besoins de compensation, des potentialités et la prise en compte des attentes.

Notre action prioritaire consiste à travailler avec les jeunes accompagnés sur la **compensation de leur situation handicapante**, à travers la recherche d'une adaptation de et à l'environnement, qu'il soit scolaire, professionnel, mais aussi social, dans une finalité d'autonomisation. Au-delà de ce travail de compensation, et parce qu'une partie de notre public présente des troubles du comportement associés, nous sommes amenés à proposer des actions, éducatives et/ou thérapeutiques, visant la réversibilité de difficultés que nous considérons comme potentiellement transitoires chez des jeunes et jeunes adultes en pleine évolution.

1.3.3 La prise en compte des besoins spécifiques

Parce que les politiques sont de plus en plus inclusives, et que l'EPMSD affirme sa volonté de poursuivre cette dynamique déjà engagée à travers ses actions, nous serons amenés dans les années à venir à accueillir et accompagner des jeunes atteints de déficiences et de troubles plus lourds, ne pouvant pas intégrer le milieu ordinaire à court terme.

Comme nous avons pu l'évoquer précédemment, les équipes observent déjà une évolution des profils, avec des problématiques sociales plus marquées, des troubles du spectre autistique, et/ou des troubles du comportement importants, qui nécessitent des accompagnements partagés avec les services compétents.

A partir de ce constat, il peut être anticipé le « glissement » du public accompagné par l'IME vers les services du SESSAD, l'institution devenant la réponse aux besoins complexes. Ceci nécessite une adaptation des réponses, de tendre encore plus vers une individualisation parfois difficile à concilier avec la collectivité.

Il a pu être observé à partir de situations très spécifiques accueillies à l'EPMSD que la question de leur accompagnement suscite des incertitudes et inquiétudes chez les professionnels, peu outillés devant l'expression de certains troubles. Des sessions de formation à la gestion de l'agressivité sont d'ores et déjà prévues dans le plan de formation.

La volonté, à l'EPMSD, est d'aller plus loin et de ne pas conditionner la complexité de l'accompagnement aux seules manifestations d'agressivité, ce dernier critère n'étant pas le seul symptôme d'un besoin particulier. De fait, ce n'est pas parce qu'un jeune ne pose pas de difficultés au sein du groupe, de l'école, de sa famille, que ses troubles ne relèvent pas de besoins spécifiques.

Pour cela, l'EPMSD se dotera des outils nécessaires (espaces calmes-retrait), accompagnera les professionnels par la formation, et poursuivra sa politique partenariale afin d'être en capacité de mobiliser les expertises et les ressources nécessaires à la mise en œuvre d'une réponse accompagnée pour tous.

- Fiche actions n°2 : Accompagnement à la gestion des comportements problèmes

1.3.4 La personne accompagnée et sa famille, acteurs de projets

a) Dans le projet personnalisé d'accompagnement (PPA)

Les orientations fortes portées désormais sur le travail en réseau et le maintien des personnes en situation de handicap dans leur environnement, mettent en évidence la nécessité de reconnaître la place des personnes accompagnées et de leurs familles et de travailler avec elles.

Ainsi, la loi de janvier 2002 et la charte des droits et des libertés de la personne accueillie en milieu médico-social favorisent, dans le projet personnalisé d'accompagnement, le maintien des liens familiaux et, dans les projets institutionnels, les moyens d'associer les familles aux actions éducatives, pédagogiques et thérapeutiques proposées à la personne accompagnée.

La prise en compte du parcours de vie de la personne met en évidence un **véritable enjeu : rendre la personne actrice de sa trajectoire.**

Il s'agit de porter une attention très particulière :

- au respect du **projet de vie** de la personne, **de ses droits, de ses aspirations et préférences**,
- au principe de l'**autodétermination**, c'est-à-dire en prenant appui sur les potentialités de la personne et les facteurs de protection pour dépasser la situation à l'origine de la rupture,
- à son **autonomie**,
- aux **évaluations nécessaires**, sur la base **d'outils partagés**, **accessibles** et compréhensibles par la personne et sa famille,
- à l'évaluation fine de ses besoins (projet de vie personnel, autonomie dans la vie quotidienne, état de santé, environnement familial et social, ressources,…), en lien avec la famille, qui doivent être eux-aussi en capacité de porter une auto-évaluation.
- Au recueil des attentes (souhaits, intérêts, ce qui semble prioritaire/primordial..)
- à la **co-construction du parcours de vie**,
- à la temporalité de la construction du projet.

Concernant le travail avec les familles, il est nécessaire de prendre en compte la difficulté qu'ils peuvent rencontrer pour se projeter dans le parcours de la personne. Qu'il s'agisse des transitions physiologiques (adolescence) ou de l'idée d'un avenir ailleurs, cette transition peut représenter une angoisse quand elle n'est pas correctement préparée.

De même, nous devons affirmer notre volonté de les associer aux différents processus d'évaluation, sur la base de référentiels co-construits en dégageant une méthode collective pour piloter ensemble le projet personnalisé d'accompagnement sur un mode **coopératif, participatif** et **non normatif**.

b) Dans les projets institutionnels

La place des jeunes, jeunes adultes et de leur famille, se mesure aussi dans leur participation à la vie institutionnelle, leur implication dans les différents projets mis en œuvre pour et avec eux.

A travers leur représentation au sein du Conseil de la Vie Sociale, ils participent effectivement à la définition des orientations prises par l'établissement, notamment sur la recherche d'une amélioration continue des prestations d'accompagnement et des conditions d'accueil.

Nous souhaitons en effet permettre les conditions d'exercice d'une **démocratie participative** au sein de l'établissement, en application d'un véritable **principe de réciprocité**.

Il nous parait important d'impliquer de manière plus significative encore les usagers au sein des différentes instances pour prendre en compte leur parole et leur expertise et valoriser leur rôle au sein de l'établissement.

Il s'agit en effet des créer les conditions optimales permettant à la personne et à sa famille d'être acteurs des différents projets, ce qui signifie que nous devons aller au-delà du simple partage d'information pour rechercher leur **pleine coopération**.

1.3.5 La personne dans son environnement

L'inscription de la personne dans son environnement nécessite la prise en compte des facteurs personnels mais également environnementaux.

En effet, de nombreux travaux ont mis en évidence l'influence de l'environnement sur la personne. Le milieu de vie de la personne, l'accès aux soins, son environnement social mais également le nombre et l'articulation des ressources mobilisées autour d'elle, vont influer sur son état de santé, son autonomie et son autodétermination.

L'évaluation des besoins de la personne et la réponse apportée, nécessitent la mise en place d'une approche adaptée.

1.4 Des références communes et partagées

1.4.1 Nos références

Parce que nous constatons que les besoins de nos publics évoluent, et parce que les approches éducatives, pédagogiques et thérapeutiques validées par la HAS et l'ANESM ont évolué, nous devons adapter et diversifier nos références et nos méthodes.

A ce jour, nous constatons la nécessité de développer une appréciation partagée des situations, en dépassant une actuelle compartimentation des évaluations éducatives, pédagogiques et thérapeutiques, et à des approches très ciblées.

Nous devons donc pouvoir continuer à développer notre approche globale et interdisciplinaire, en diversifiant nos approches dans une logique d'adaptabilité et d'individualisation, en les ouvrant notamment sur le comportementalisme, le job coaching, plus adaptés aux orientations que nous souhaitons promouvoir (logique inclusive) pour nos accompagnements.

1.4.2 L'interdisciplinarité : pour une approche globale et des références théoriques partagées

a) Présentation de nos prestations

Des prestations de soins et d'actions thérapeutiques

Sous la responsabilité d'un médecin psychiatre, et en accord avec les représentants légaux du jeune, l'équipe médicale (pédopsychiatre, généraliste vacataire), l'équipe paramédicale (orthophoniste, psychomotricien, infirmières) et psychologique (psychologues cliniciennes) assure le volet soignant du PPA, en concertation et coordination avec les accompagnements éducatif et pédagogique.
Les actions thérapeutiques se déclinent sous forme de bilans, suivis individuels ou de groupe, entretiens familiaux réguliers ou ponctuels, prescriptions médicamenteuses, soins et/ou accompagnements infirmiers, visite médicale annuelle du Généraliste. Le cas échéant, des liens sont établis avec les thérapeutes extérieurs. Un travail de guidance parentale peut être proposé sous la forme d'entretiens psycho-éducatifs.

Des prestations éducatives

Elles sont encadrées et animées par un Cadre socio-éducatif en collaboration avec une équipe éducative. Il peut être proposé :

- la participation à des activités d'éveil, d'éducation et de loisirs (en groupe ou individuelles)
- l'accès à des activités extérieures de socialisation (sorties, transferts, visites, activités sportives et culturelles, achats...)
- un accompagnement éducatif pour la gestion des actes de la vie quotidienne (toilette, habillage, repas, déplacements.,,,)

Des prestations d'action sociale et médico-sociale :

L'action sociale cherche avant tout à favoriser des liens sociaux de qualité entre le jeune et son environnement ; facilite l'accès et le maintien des droits communs. Il s'agit donc d'une prestation de service avec et pour le jeune.
L'assistante de service social, en lien avec les éducateurs, travaille avec les partenaires sociaux et accompagne le jeune et ses représentants légaux dans les démarches d'orientation et d'insertion (professionnelles, administratives, sociales).

Des prestations pédagogiques (Ecole – Ateliers pré-professionnels) :

Elles sont assurées par des professeurs des écoles détachés de l'Education Nationale.
La mise en oeuvre du projet personnalisé de scolarisation (PPS) constitue l'un des volets du projet personnalisé d'accompagnement (PPA).
Elles sont mises en oeuvre par des éducateurs techniques spécialisés dans les domaines de la formation préprofessionnelle.

b) L'interdisciplinarité

A ce jour, il nous parait important de dépasser les clivages perçus au niveau de nos références théoriques, encore attachées à chaque pôle d'intervention, pour développer des références communes, partagées et multiples, notamment sur la base de **référentiels communs**.

Nous devons pouvoir dégager un objectif commun : prendre le **pari de l'avenir** pour et avec le jeune et sa famille.

Cette prise de risque, nécessaire, mesurée et réfléchie, doit pouvoir s'inscrire dans un cadre éthique de **prise de décision collective**. Pour ce faire, elle doit s'appuyer sur une co-responsabilité (intégrant chaque maillon de la chaine, chaque acteur du projet) ; elle doit prévoir après la mise en parole, la mise en action (donc donner à chacun la possibilité d'être acteur du projet).

L'**interdisciplinarité** consiste pour nous à rassembler et à faire travailler les professionnels intervenant dans chaque dimension de l'accompagnement du jeune autour d'un objectif commun : son projet.

L'interdisciplinarité dans l'approche de l'accompagnement du jeune, se distingue de la pluridisciplinarité ou encore la transdisciplinarité, en fonction du niveau de coopération des disciplines et de leur degré d'intégration.
La pluridisciplinarité rassemble plusieurs disciplines dans une juxtaposition des données produites, sans interactions entre ces disciplines.
A contrario, la transdisciplinarité et l'interdisciplinarité, souvent associées, impliquent le dépassement des frontières étroites des disciplines, afin de traiter une problématique dans son ensemble, de façon globale, en reliant les disciplines pour les inscrire dans un contexte plus large, en créant une véritable synergie. En ce sens, l'interdisciplinarité va permettre une complémentarité des disciplines car chacune permettra un éclairage différent et optimisera la réponse globale. Elle suscite de remettre en

cause les modes de pensées établis, les opinions de chaque porteur d'une discipline et empêche un retranchement dans les seules convictions liées à la discipline. L'interdisciplinarité favorise la prise de recul et permet aux professionnels de disposer de l'ensemble des éléments et de leurs imbrications à examiner en préalable et qui viendra éclairer la prise de décision. L'interdisciplinarité, dans l'aspect du projet global, s'appuie sur les responsabilités exercées par la directrice, qu'elle délègue sur l'aspect du au Cadre socio-éducatif et concernant la mise en œuvre du projet thérapeutique par le médecin psychiatre.

Pour que l'interdisciplinarité soit une réalité de fonctionnement, elle nécessite que les professionnels travaillent de manière interactive entre eux, et partagent un objectif commun qui oriente le sens de l'action. La volonté de collaborer des professionnels et leur faculté à élargir leur point de vue est un facteur de réussite indispensable.
C'est parce que les jeunes que nous accompagnons ont des problématiques complexes, liant les aspects sociaux, médicaux et éducatifs, que cette notion d'interdisciplinarité doit être partagé par les professionnels comme un mode d'action indispensable à la réussite de l'accompagnement.
Cette interdisciplinarité ne peut se concevoir sans un espace la portant, espace qui est incarné par l'institution au sens d'organisation structurée et structurante, qui pose le cadre de l'action et les objectifs à atteindre. Ce qui va dans le sens de notre « nouvelle institution », non plus conditionnée par ses murs.

1.4.3 La promotion de la bientraitance

Il nous est apparu opportun d'utiliser la démarche d'élaboration du projet d'établissement de l'EPMSD comme un des éléments fondateurs de la politique d'amélioration continue de la qualité des accompagnements, et de promotion de la bientraitance, basé sur les principes fondamentaux de la lois 2002-2.

Afin d'être garant de la mise en sens des valeurs énoncées précédemment, la concrétisation de nos valeurs éthiques au sein de l'EPMSD est articulée sur différents principes d'intervention :

a) La bienveillance

La notion de bienveillance que nous portons consiste à aborder les personnes que nous accompagnons avec une attitude positive et avec le souci de l'accompagner au mieux dans ses besoins et de lui permettre d'exprimer toutes ses potentialités.

La notion de bienveillance est en relation directe avec la valeur de solidarité et d'engagement professionnel que nous avons déjà pu mettre en évidence.

b) La bientraitance

« La bientraitance, démarche volontariste, situe les intentions et les actes des professionnels dans un horizon d'amélioration continue des pratiques tout en conservant une empreinte de vigilance incontournable. La bientraitance est donc à la fois **démarche positive** et **mémoire du risque**….. La bientraitance est une culture inspirant les actions individuelles et les relations collectives au sein d'un

établissement ou d'un service. Elle vise à promouvoir le bien-être de l'usager en gardant présent à l'esprit le risque de maltraitance[3]. »

c) Leur mise en œuvre à l'EPMSD

Pour valoriser cette démarche volontariste et positive, l'EPMSD a développé les éléments suivants :

- Le bien-être des personnes accueillies, l'adaptation des prestations de l'établissement aux besoins et capacités des jeunes, font l'objet d'une grande vigilance de la part de l'institution. Au-delà de cette vigilance, l'établissement s'est doté d'outils et de procédures visant à prévenir les risques de maltraitance et à traiter les passages à l'acte.
- Le protocole de prévention et de traitement de la maltraitance est opérationnel et comprend des axes d'amélioration consignés sous la forme de fiches-action, reliées à la démarche qualité engagée par l'établissement.
- L'établissement propose à ses professionnels des séances d'analyse de la pratique (équipe éducative et éducateurs techniques).

De même, le travail sur la mémoire du risque est structuré autour des actions suivantes :

- L'identification des risques (cf. protocole de prévention de maltraitance),
- L'application des recommandations de bonnes pratiques (cf. protocole de prévention de maltraitance),
- Le recueil et le traitement des évènements indésirables
- Le support de la plateforme régionale d'urgence et de veille sanitaire (événements indésirables graves et numéro d'appel 119 pour l'enfance en danger)

[3] Extrait de la recommandation de bonnes pratiques professionnelles : La bientraitance, définition et repères pour la mise en œuvre – ANEMS – Juin 2008

2. Notre offre de service et d'accompagnement

2.1 Notre dispositif d'accueil

2.1.1 Notre offre actuelle et le développement de la fluidité de parcours

Actuellement, notre organisation est conditionnée par les différents agréments qui régissent notre organisation selon trois services, qui correspondent à trois domaines d'intervention : l'IME « Gérard Michelitz », le SESSAD « Pierre Barrau » et le Service d'Insertion en Milieu Ordinaire « SIMO ».

Service	Agrément	Capacité
Institut Médico-Educatif (I.M.E)	Enfants et adolescents des deux sexes présentant des déficiences intellectuelles avec troubles du comportement de 6 à 20 ans.	97 + 3 places de CPFS
Service d'Education Spécialisée et de Soins à Domicile (SESSAD)	Site de Coutras : enfants et adolescents des deux sexes relevant de l'article 1er de l'Annexe XXIV - déficients intellectuels présentant des troubles du comportement ou - non déficients présentant des troubles nécessitant une action médico-éducative pour le déroulement de la scolarité. Site de Saint-André-de-Cubzac : enfants et adolescents des deux sexes, déficients intellectuels avec troubles du comportement. Site de Castillon/Ste-Foy : enfants et adolescents des deux sexes, déficients intellectuels avec troubles du comportement (de 4 à 18 ans).	50
Le Service d'Education Spécialisée et de Soins à Domicile Professionnel (SESSAD Pro SIMO)	A titre dérogatoire et à partir de l'âge de 16 ans pour les adolescents qui poursuivent une formation extérieure à l'établissement. Catégorie de bénéficiaires : jeunes adultes des deux sexes, déficients intellectuels présentant des troubles de comportement.	10

Comme nous avons pu préalablement l'énoncer, nous avons un objectif de **décloisonnement**, en dépassant les notions d'établissement et de service, pour évoluer vers une configuration de type **plateforme de services**. Si notre capacité d'accueil est autorisée actuellement pour un total de 160 places, nous devrons prochainement pouvoir dépasser cette notion de « places » pour proposer un

accueil et un accompagnement, composés à partir d'un « **panier de besoins** », pour une proposition de parcours articulé (en lien avec les nouvelles modalités de tarification qui vont s'appliquer à notre secteur d'intervention).

2.1.2 L'adaptation de notre accueil et de notre accompagnement

Il s'agit donc pour nous de faire évoluer notre offre de services auprès des personnes que nous accompagnons en mettant en place des prestations en adéquation avec leurs handicaps ou pathologies. Pour ce faire, il est nécessaire de faire évoluer l'offre de service de ces structures. Pour les enfants et adolescents en situation de handicap, la poursuite de la diversification des modalités d'accueil est un principe qui nous demande de proposer une palette pouvant répondre à la variété des situations (internat/hébergement, accueil temporaire, accueil modulé, placement familial spécialisé…).

Nos objectifs sont les suivants :

- Poursuivre le **développement du SESSAD-pro SIMO** pour les 16-25 ans et des **passerelles** vers le milieu ordinaire (SAT hors les murs),
- Développer des plateaux techniques de ressources, constituées de professionnels formés aux pathologies spécifiques et pouvant apporter des conseils sur les aides techniques et aides humaines,
- Faciliter la continuité de parcours de soins et de vie cohérents,
- Diversifier notre offre d'accompagnement, notamment au niveau de l'hébergement,

Fiche-action n°3 Développement d'une offre de logement diversifiée

- **Agir précocement** pour préserver l'autonomie de la personne,
- Préserver le capital santé des personnes en situation de fragilité, en développant des actions de prévention et d'éducation
- Soutenir durablement le dispositif **sport et handicaps**

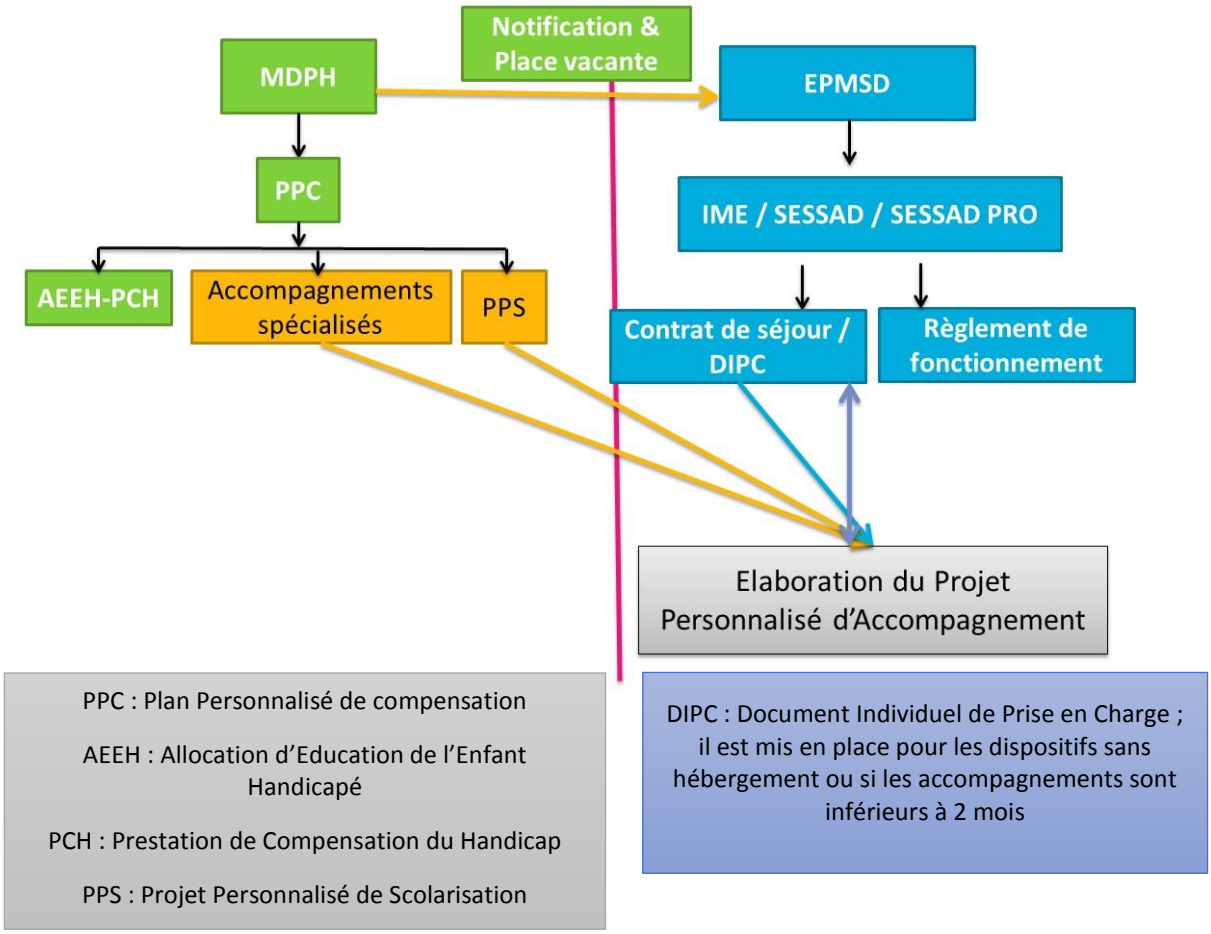
2.2 Le projet personnalisé d'accompagnement

2.2.1 Le processus initiant l'accompagnement

La mise en œuvre des processus d'admission – accueil et de personnalisation des accompagnements au sein de l'établissement dépend de deux critères :

- La notification MDPH[4] traduisant la décision de la CDAPH[5] quant à l'accueil de la personne au sein de l'EPMSD ;
- Une place vacante au sein d'un des dispositifs de l'EPMSD en correspondance avec l'orientation posée sur ladite notification

[4] MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées
[5] CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées



La notion de parcours implique une dynamique centrée autour des besoins, des attentes et des désirs des jeunes accueillies et de leur entourage. Cette dynamique doit permettre une adaptation en continue pour proposer la souplesse nécessaire pour soutenir, accompagner, éduquer dans le continuum du développement de l'enfant vers sa vie d'adulte. De ce fait, le processus de personnalisation des accompagnements est positionné comme le vecteur fédérateur et catalyseur des actions menées avec un besoin d'une coordination et d'une référence efficace en termes d'écoute, de réactivité et de dialogue.

2.2.2 Présentation du PPA

Depuis la loi 2002-2 du 2 janvier 2002, **l'individualisation de l'accueil et de l'accompagnement** est reconnue comme un des droits fondamentaux des personnes accompagnées des services et établissements sociaux et médico-sociaux. Ce droit se traduit dans les institutions par l'élaboration d'un contrat de séjour ou d'un document individuel de prise en charge lors de l'admission, puis par l'élaboration d'un **projet personnalisé**.

La recommandation de bonnes pratiques qui lui est dédiée, définit le projet personnalisé comme une « démarche dynamique, une co-construction qui tente de trouver un équilibre entre différentes sources de tension, par exemple entre :

- Les personnes et leur entourage […]
- Les personnes / leur entourage et les professionnels […]
- Les professionnels d'établissements / services différents »

Aux différentes étapes d'élaboration et de mise en œuvre du projet, elle prône la recherche de « **la participation la plus forte de la personne** ».

Le PPA est un outil partagé Equipe interdisciplinaire/Famille qui permet de **co-construire** un projet pour permettre à l'enfant de développer de nouvelles compétences. Partant des observations/souhaits/demandes des représentants légaux, les forces et les difficultés du jeune sont identifiées. Elles servent de support au repérage des besoins pour une déclinaison ensuite en objectifs. Les moyens s'inscrivent alors comme réponses aux objectifs posés.

Il s'agit donc pour nous d'entretenir les meilleures relations d'accompagnement possibles. Pour ce faire, il nous semble important d'améliorer encore notre façon de travailler autour du projet personnalisé d'accompagnement (PPA).

- **Fiche action n°4 : Harmonisation des pratiques autour de l'élaboration et de la formalisation des PPA**

2.2.3 Processus de d'élaboration, de suivi et d'évaluation du PPA

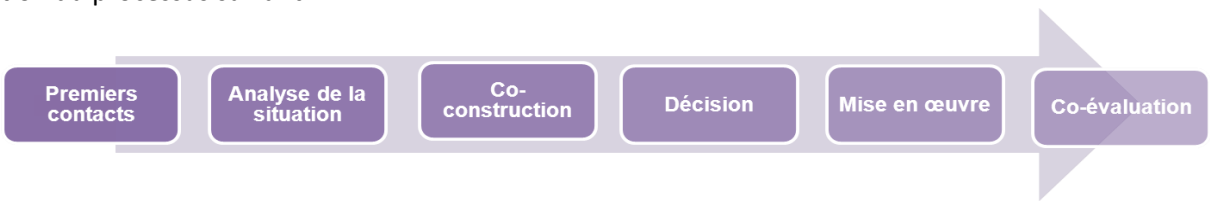
La responsabilité de la mise en oeuvre des moyens appartient aux professionnels ainsi qu'aux représentants légaux. Il s'agit ensuite d'évaluer ensemble l'atteinte ou non de ces objectifs.

Le PPA doit pouvoir placer le jeune et sa famille comme **acteurs du projet personnalisé** et s'appuyer ainsi sur le projet de vie du jeune ; Cet outil doit aussi nous permettre de garantir notre approche globale. L'accent doit pouvoir désormais être mis sur le développement de l'inclusion en milieu ordinaire, avec une notion de subsidiarité du milieu protégé, qui ne doit constituer que l'exception.

A partir des préconisations de la RBPP de l'ANESM, des spécificités de la structure (missions, caractéristiques des publics accueillis, organisation…) et des pistes d'amélioration repérées, il nous parait important de définir un processus commun d'élaboration, de suivi et d'évaluation du projet personnalisé. Il devra pouvoir s'appuyer sur les éléments suivants :

- Analyse de la situation de la personne : informations à recueillir, acteurs mobilisés, modalités de recueil, temps dédiés…
- Recueil des attentes de la personne : modalités de recueil
- Définition des objectifs d'intervention
- Définition des moyens à mettre en œuvre : en interne et en externe (partenariat à mobiliser)
- Mise en œuvre : coordination des actions, modalités de suivi…
- Evaluation : périodicité, modalités d'évaluation…

La prise de connaissance de la recommandation des bonnes pratiques[6] permet de mettre en exergue la définition du processus suivant :



2.2.4 Parcours de vie et PPA

Ce processus participe de la mise en action du parcours de vie des jeunes accueillis ; il permet à l'équipe interdisciplinaire de proposer les accompagnements pertinents en relation avec la situation du jeune et de son entourage dans une dynamique évolutive pour lui donner l'opportunité de se construire, d'acquérir des savoirs, de s'épanouir.

Nourrie par le principe de bienveillance et par l'intention de bientraitance, l'équipe interdisciplinaire se doit de proposer la plasticité dans les actions pour proposer une réponse en adéquation avec les capacités et les potentialités de chacun. L'outil « Projet Personnalisé d'Accompagnement » est donc la feuille de route qui engage le jeune accueilli, sa famille et son entourage, les partenaires qui enrichissent notre action, et les professionnels mobilisés. Cet engagement suppose une gestion permanente du paradoxe entre l'organisation collective de l'institution et la nécessaire souplesse pour s'adapter à toutes les situations.

2.3 L'axe « Sport, Santé, Bien-être »

Nous avons souhaité mettre en évidence, en l'affichant comme une politique forte de notre établissement, l'axe « Sport, Santé, Bien-être ».

L'objectif est de pouvoir favoriser l'épanouissement et le bien-être de la personne à travers deux déterminants : le Sport (à travers la pratique d'une activité sportive) et la Santé (comme un capital à entretenir). Pour l'atteindre, nous devons activer la coordination d'un ensemble d'actions relevant de ces champs, par une approche interdisciplinaire avec et pour la personne accompagnée.

2.3.1 La pratique du sport adapté

Si les mentalités ont pu évoluer, elles le doivent grandement à l'action de personnes, d'associations et d'institutions qui ont fait et font le maximum pour changer les choses.

Nous partageons les objectifs de la mission première de la Fédération Française de Sport Adapté qui est d'« offrir à toute personne handicapée mentale ou psychique, quels que soient ses désirs, ses capacités et ses besoins, la possibilité de vivre la passion du sport de son choix dans un environnement voué à son plaisir, sa performance, sa sécurité et à l'exercice de sa citoyenneté ».

[6] « Les attentes de la personne et le projet personnalisé » - ANESM -

Par ailleurs, certains troubles liés au handicap (troubles de l'attention, de la compréhension, de la mémorisation ; difficultés à hiérarchiser les informations reçues, orientation dans le temps et l'espace, coordination des gestes), peuvent être nettement améliorés par une pratique sportive régulière. Toutefois, ils imposent une réflexion avant le début de la pratique et une formation spécifique des entraîneurs sportifs. De ce fait, l'activité sportive pratiquée devra être adaptée à chaque cas (type de handicap mental et sa sévérité, handicap physique ou sensoriel associé, maladies et traitements pris, aspirations propres à chacun).

Concernant le champ du handicap mental, on peut relever des effets bénéfiques de la pratique sportive : sur le plan de la santé, la pratique des activités physiques et sportives aura les mêmes effets bénéfiques que ceux observés dans la population générale, en particulier dans la lutte contre la sédentarité, l'obésité et la morbidité qui en découle (diabète, hypertension artérielle, insuffisance respiratoire majorée par l'hypotonie musculaire)

En dehors de ces effets strictement sanitaires, la pratique sportive doit faire partie intégrante du projet de vie de la personne déficiente intellectuelle car elle permet de **lutter contre l'isolement et favoriser le bien-être.**

Régulière et adaptée, elle participe aussi à l'amélioration :

- des fonctions sensori-motrices et cognitives : représentation du schéma corporel, maîtrise du corps, traitement des informations sensorielles, automatisation de certaines actions ;
- de la coordination et de la précision des gestes ;
- de la sociabilité et des interactions positives avec les « autres » ;
- de l'estime de soi ;

En dépassant le concept d'incapacité, en valorisant les capacités de l'individu, les activités physiques et sportives sont un complément précieux et indispensable aux soins, à l'éducation et au travail.

2.3.2 La dimension sportive à l'EPMSD de Coutras

A l'EPMSD de Coutras, le sport tient une place significative, comme support de valorisation et vecteur d'inclusion.

La dimension sportive est une dimension fondamentalement ancrée dans la vie de l'établissement. Dès 1999, une association, la C.A.S.A (Coutras Association Sport Adapté), est créée sous convention avec l'EPMSD, et affiliée à la Fédération Française de Sport Adapté. Elle est agréée par la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS).

Son objectif principal est de favoriser la pratique des activités physiques et sportives des jeunes dont le handicap mental et les troubles du comportement associés ou non ne permettent pas une intégration classique dans les tissus associatifs dits « ordinaires ».

La pratique des activités physiques et sportives à l'IME se décline sur deux axes essentiels d'intervention :

- l'axe sport santé bien-être

- l'axe sport autonomie socialisation et dépassement de soi.

La CASA propose donc des actions spécifiques autour de ces axes. Elle est engagée avec d'autres partenaires (Etablissement, Mairie) dans des opérations ponctuelles faisant référence au handicap, à l'accessibilité à l'inclusion par exemple.

Depuis sa création, la C.A.S.A a inscrit ses licenciés sur différentes compétitions Départementale, Régionale et Nationales organisées sous l'égide de la F.F.S.A en Football à 7, Basket, Athlétisme, Judo, Badminton Tennis de Table. Ses sportifs ont obtenu chaque année des titres dans toutes les disciplines et dans chaque catégorie. Elle a accompagné des sportifs sélectionnés en équipe de France de basket, d'athlétisme et s'occupe de plusieurs jeunes qui ont intégré des clubs sportifs locaux. L'association est présente dans toutes les instances décisionnelles du sport adapté : Comité départemental, Ligue d'Aquitaine et Fédération Nationale.

C'est dans le cadre de ses actions que la C.A.S.A tient à faire connaître les jeunes, leurs problématiques et de déstigmatisation du handicap intellectuel à travers, entre autres la pratique du sport avec le souci permanent de démontrer qu'ils sont non pas des handicapés faisant du sport mais des sportifs ayant un handicap.

Pour mener à bien ses différents projets, l'association s'appuie sur des acteurs publics, en particulier l'ARS et la DRJSCS, qui mènent conjointement le plan régional « sport santé bien-être », démarche transversale et interministérielle qui place le sport comme outil de santé publique.

L'engagement actif de l'ARS, financeur de l'EPMSD, dans un dispositif de soutien aux activités physiques et sportives, est un levier important pour la valorisation et la poursuite de nos actions en faveur du développement du sport pour les jeunes que nous accompagnons.

2.3.3 La prévention et la promotion de la Santé

L'EPMSD inscrit chacune de ses actions d'accompagnement dans la notion de parcours perçue de manière globale, incluant un travail sur toutes les composantes nécessaires à l'autonomisation, et donc à l'inclusion. Dans cette optique, la dimension santé tient une place particulièrement forte. Comprise dans son acception la plus large, de la prévention-promotion de la santé à l'accès à la vie affective et sexuelle, elle fait désormais partie intégrante d'une démarche éducative interdisciplinaire et transversale.

Capacité adaptative à tous les déterminants (la santé comme un bien, un capital, une ressource, une valeur) la santé est promue comme une intention de soin par :

- Un axe porté par l'approche de l'individu à travers ses comportements, ses habitudes de vie. Intervention de la promotion à la santé (approche écosystémique)
- Un développement du parcours de soin en recherchant dans l'environnement des structures de soin et de prévention qui permettent de répondre aux besoins de santé du jeune.
- Une approche positive pour atteindre plus objectivement le bien-être et l'épanouissement de l'enfant.

La prévention, la promotion à la santé dont fait partie l'éducation à la santé sont à intégrer maintenant dans l'accompagnement et le projet personnalisé du jeune accueilli de par les lois, les pouvoirs publics et les recommandations de bonnes pratiques.

Le secteur médicosocial change tant dans sa structure que dans sa culture notamment par des réponses davantage axées sur les besoins des personnes. Les **besoins** de santé, de soins, de prévention et d'éducation ne sont plus attitrés à la dimension exclusive sanitaire. Les recrudescences des maladies chroniques et Les fortes inégalités sociales en santé de la population motivent nos politiques sociales, de santé publique, économique à mettre en œuvre au sein des milieux fréquentés par la population des **actions** coordonnées alliant offre de soins, offre médicosocial et promotion santé afin de les rendre acteurs, davantage en **capacité d'agir**, d'être dans un **rôle participatif** et non soumis exclusivement à la prescription.

Au sein de l'EPMSD, l'Infirmière est une personne ressource en tant que chef de projet « promotion et éducation à la santé ». Si cet axe d'accompagnement a pu émerger au sein de l'IME, nous souhaitons désormais l'élargir à l'ensemble des dispositifs afin que chaque personne accompagnée puisse y avoir accès.

Nous percevons en effet le champ de la prévention comme un accompagnement à l'autonomie de la personne dont la santé est perçue comme une ressource, un capital qui doit être le moins dégradé possible et qu'il convient d'entretenir. Cela signifie que d'y porter attention, autorise l'individu à s'**épanouir** dans la vie par la possibilité qu'il se donne de répondre à ses besoins.

Nous considérons pleinement la santé (et pas uniquement les problèmes de santé), en prenant en compte les déterminants sociaux de santé (emploi, logement, soins de santé, milieu physique, relations sociales, loisirs et cultures).

L'environnement global de l'institution est ainsi un espace-temps dans le parcours du jeune qui lui confère un ensemble de **moyens** pour mieux appréhender sa santé, pour éviter de la dégrader , pour lui apporter un **bien être par la satisfaction autant que faire se peut de ses besoins** pour ne pas endommager un parcours de vie déjà touché par le handicap.

Nous souhaitons donc être environnement favorable, avec une attention centrée sur le besoin de l'individu, considéré comme participant à l'action en qualité de responsable de sa santé, possédant pleinement le droit d'en jouir et devant apprendre à la respecter en lui portant une juste attention.

Par ailleurs, le développement de cette action favorise le décloisonnement interdisciplinaire (la santé étant l'affaire de tous) et interinstitutionnel (par une approche partenariale). Cet engagement implique fondamentalement l'approche participative des personnes que nous accompagnons.

- **Fiche action n°5 : Promotion et éducation à la santé**

2.3.5 La vie intime, affective et sexuelle

La question de l'accès à la vie intime, affective et sexuelle des jeunes en situation de déficience intellectuelle a été très longtemps écartée des réflexions des établissements et services médico-sociaux.

En référence à la loi de 2002, des recommandations de bonnes pratiques ANESM de juillet 2013, de la loi de santé de janvier 2016, cette réalité doit s'inscrire dans la logique d'accompagnement de parcours. Des textes complémentaires viennent appuyer l'accessibilité à ce droit auquel tout être humain peut prétendre :

-de façon implicite par la compensation du handicap et le devoir des établissements d'accompagner les personnes handicapées dans l'exercice de la citoyenneté[7]

-de façon explicite par les nombreux textes faisant référence à la sexualité des personnes en situation de handicap, notamment concernant l'éducation affective et sexuelle et la prévention du VIH[8]

Il s'agit de fait d'une question dont l'EPMSD choisit de se saisir de manière active dans ce nouveau projet d'établissement car faisant partie intégrante à la fois de l'axe « promotion-éducation à la santé », et de l'accompagnement éducatif contribuant à l'épanouissement de chaque jeune.

L'accès à une vie intime, affective et sexuelle est en effet multiforme, elle peut recouvrir les aspects liés à la représentation du corps, mais également la notion de consentement, de prévention des risques, d'accès à la parentalité…

Le public que nous accompagnons nécessite, en raison de sa vulnérabilité, une adaptation des réponses, dans le cadre d'une réflexion et d'un accompagnement interdisciplinaire

Cependant, il est parfois difficile pour les professionnels d'aborder ce sujet avec les jeunes, et de répondre leurs questionnements, car la sexualité demeure une question qui se heurte aux représentations personnelles et à la question de la légitimité.

Nous choisissons donc désormais d'intégrer les réflexions relatives à la vie intime, affective et sexuelle dans un projet pensé avec les équipes thérapeutiques, éducatives et pédagogiques, qui sera formalisé et transversal à l'ensemble de l'EPMSD.

Aussi, l'EPMSD par la reconnaissance de cette dimension dans son projet d'établissement vise à donner une dynamique de travail cohérente aux besoins de la personne. Respect de l'intimité, évolution des mentalités, adaptation des pratiques professionnelles, actions coordonnées constituent des tremplins d'amélioration et participent au développement d'une éthique attachée à l'épanouissement des personnes accueillies vulnérabilisées et dont le résultat attendu est celui de leur équilibre physique et mental.

- **Fiche action n°6 - Mise en place d'un projet transversal autour de la vie intime, affective et sexuelle**

2.4 L'EPMSD dans son environnement

2.4.1 L'EPMSD, acteur et ressource dans son environnement

Afin de permettre la mise en œuvre de l'articulation des ressources pour accompagner la personne, l'EPMSD doit être en mesure de proposer et développer de nouvelles façons d'accompagner avec et dans le territoire, à partir de l'évaluation de ses compétences et de ses limites.

[7] « Toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits reconnus à tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté » Article L114-1 du CASF

[8] Article 23 de la loi n°2001-588 du 4 juillet 2001 relative à l'IVG et à la contraception ; circulaire DAS/TS1 relative à la prévention de l'infection à VIH dans les établissements et services accueillant des personnes handicapées mentales

Il s'agit également, à travers un travail transdisciplinaire (incluant la personne/la famille/les professionnels du social, médico-social et sanitaire), de valoriser les compétences des professionnels et de positionner l'EPMSD à l'interne comme à l'externe comme une ressource du territoire visant à répondre à la situation et aux besoins évolutifs de la personne, au même titre que différents acteurs et différents domaines.

Nous nous devons donc, avec nos partenaires :

- d'analyser et de repérer les bonnes pratiques pouvant favoriser une coordination entre organisations et entre professionnels eux-mêmes ;
- de formaliser les outils dans le cadre d'un document opérationnel qui permettront de mettre en place des habitudes de travail en commun (succession d'intervention, obligations de service réciproque, protocoles d'échange d'information, changement d'ESSMS, anticipation des périodes et situations à risques de ruptures évitables, etc.) ;
- et établir les leviers institutionnels territoriaux permettant une mise en œuvre efficace des procédures promouvant l'appropriation de ces méthodes et outils par les gestionnaires et les professionnels concernés, avec les représentants des personnes qui l'accompagnent, afin que les recommandations soient acquises et appliquées de façon dynamique.

2.4.2 La coopération territoriale, un principe d'action majeur

L'inscription dans des réseaux et des partenariats de territoire apparait donc incontournable, pour un établissement de notre secteur, avec les acteurs du champ du sanitaire, du social et du médico-social.

Cette pratique partenariale transdisciplinaire est d'autant plus importante pour nous que nous accompagnons un public de jeunes et de jeunes adultes, dont les problématiques se trouvent bien souvent à la frontière du champ psychiatrique et/ou du social, tout en relevant d'un accompagnement médico-social.

Ce constat d'une homogénéité des publics accueillis dans des établissements relevant d'autres agréments (ITEP, MECS, foyers de l'enfance, CDEF), est partagé par la majeure partie des acteurs concernés.

Nous possédons ainsi une pratique partenariale de territoire bien intégrée à travers notre participation à un collectif formé entre ESMS accueillant des jeunes, dans le champ du social et du médico-social.

Nous sommes également signataires et membre actif du GCS santé mentale du territoire du Libournais.

Les rencontres avec nos différents partenaires, particulièrement ceux du collectif, ont permis d'affiner les besoins en termes de couverture géographique et de mieux connaître le public accueilli, dans un souci d'adaptation aux besoins des jeunes que nous accompagnons.

Notre volonté est aujourd'hui d'affirmer la légitimité de ce partenariat en évoluant vers une convention partenariale formalisée, dont la trame est en cours de rédaction.

Il s'agira ainsi d'approfondir les réflexions déjà engagées et de co-porter des projets de plus grande envergure, en positionnant le groupement comme une interface unique dépassant les concepts de concurrence et de rivalité pour se placer comme acteur de la dynamique du territoire et d'un parcours limitant les ruptures pour les jeunes accompagnés.

- **Fiche action n°7 : Recensement et formalisation des partenariats**

3. Vers une nouvelle institution : la plateforme EPMSD pour un accompagnement au-delà des murs

3.1 La plateforme comme levier de l'inclusion pour l'EPMSD

3.1.1 Une réforme engagée dans le champ du handicap

L'émergence des fonctionnements en dispositifs tels qu'ils ont été expérimentés initialement par l'association Aire pour les ITEP, fait suite au constat que c'est à l'établissement de s'adapter aux besoins changeants des jeunes, et non l'inverse. En effet, un fonctionnement classique d'établissement segmenté sous formes d'agrément (IME, SESSAD, SESSAD Pro…) limite les possibilités de fluidité de l'accompagnement, en ne permettant pas une modulation souple et rapide des interventions qui demeurent ainsi cloisonnées. Les obstacles sont autant d'ordre administratifs que logistiques, voire humains, car ils induisent de fait une difficulté pour les professionnels d'une même structure à raisonner et à penser le parcours des jeunes de manière conjointe et partagée.

Nous partageons l'orientation volontariste portée par les pouvoirs publics en faveur d'un assouplissement des modes d'organisation actuels et donc sur la nécessaire évolution de nos établissements. Partant de ces principes fondamentaux de **décloisonnement des accompagnements**, de **transversalité des actions**, et de **fluidité des parcours**, nous nous sommes engagés dès septembre 2016 dans une **reconfiguration de nos services**.

Ce réaménagement de notre offre ne constitue cependant qu'une étape. Notre souhait est d'aboutir à une fluidité de parcours qui ne peut être garantie que par une adaptabilité complète de notre offre aux besoins des jeunes, et par une coordination fine des actions que nous pouvons leur proposer.

3.1.2 Le lancement de la plateforme

Cette volonté nous amène à un axe majeur de notre projet d'établissement, qui se matérialise par le passage des dispositifs en plateforme de services, véritable **plateau technique** à même d'évaluer les situations, de les **orienter, d'en assurer l'accompagnement et le suivi, et de coordonner les liens en interne et en externe**. La porte d'entrée pour les jeunes , qui n'est déjà plus l'unité, mais le dispositif, sera donc demain la plateforme, où des coordinateurs de parcours proposeront des temps d'accompagnement répartis entre les dispositifs internes et externes de droit commun, en fonction des besoins réels, objectivés, et régulièrement réévalués.

Le fil conducteur de cette plateforme, en cohérence avec notre projet d'établissement, est l'inclusion vers le milieu ordinaire, aussi cet objectif sera positionné comme une priorité placée au cœur des PPA, et sera travaillée par l'ensemble des professionnels de la plateforme, tout au long du parcours du jeune accompagné.

Nous devons aussi participer de la « Réponse accompagnée pour tous » en offrant un cadre d'accompagnement adapté à des problématiques plus lourdes, pour laquelle la réponse institutionnelle restera celle de première intention.

3.2 La première phase de mise en œuvre de la plateforme de services : l'émergence des dispositifs

La mise en place des premiers éléments constitutifs de la future plateforme EPMSD s'est effectuée à la rentrée de septembre 2016, avec l'émergence de **dispositifs** au sein de l'IME et du SIMO, complétés par le dispositif SESSAD. Cette nouvelle organisation a notamment permis au niveau de l'IME, de dépasser la notion d'« unités », définies en fonction de l'âge, pour passer à une organisation en « dispositifs », en fonction des objectifs des projets d'accompagnement des jeunes.

Ces dispositifs conjuguent les actions des équipes dans les dimensions socio-éducative, thérapeutique et pédagogique de l'accompagnement des jeunes.

- **Fiche action n°8 : Formalisation des projets de dispositifs**

Les objectifs stratégiques ont été de :

- De marquer le lancement du projet global institutionnel par une amorce organisationnelle plus cohérente avec la nécessité d'affirmer les identités fortes de nos services (évoluant en dispositifs pour leur terminologie)
- De signifier la **dimension globale** de notre accompagnement, chaque dispositif s'appuyant sur le principe fondamental de l'interdisciplinarité, avec les interventions conjuguées des professionnels éducatifs, thérapeutiques, pédagogiques, médicaux et paramédicaux
- D'anticiper sur les réformes annoncées pour notre secteur, en prévoyant une nouvelle répartition de nos moyens, non plus par établissement ou service, mais par prestations (SERAFIN PH). Cette nouvelle répartition par dispositifs étant facilitée par notre passage en dotation globale en 2018 (disparition de budgets alloués par établissement et services avec un seul budget EPMSD).

Les objectifs opérationnels ont été de :

- Faire disparaitre les notions d'unités, trop connotées « sectorisation hospitalière », en conservant toutefois la notion groupes,
- Rapprocher le **SAVA et le SIMO**, afin de mettre en évidence notre intervention sur le secteur « jeunes adultes » et valoriser ainsi notre intervention sur ce domaine, alors que l'EPMSD est encore très identifié « secteur enfance handicapée » par nos partenaires,
- De créer une unicité au niveau du SESSAD, le choix ayant été fait de lui attribuer une seule et même identité, avec une répartition géographique sur plusieurs sites,
- D'affirmer notre volonté de penser et co-construire, dès que possible et autant que possible, avec le jeune et sa famille ou représentant, son projet d'accompagnement prioritairement tourné vers le milieu ordinaire, conformément aux dispositions de la loi de 2005.

3.3 Des dispositifs pour faciliter la mise en œuvre des objectifs des PPA

3.3.1 Un dispositif pour le maintien en milieu ordinaire : le SESSAD

Alors que les pouvoirs publics prônent le virage inclusif dans le champ du handicap, par la transformation de places d'établissement en places de services ambulatoires, l'EPMSD s'est engagé dans cette voie depuis plus de vingt ans déjà, voie dans laquelle il se positionne favorablement.

En effet, lorsqu'on compare la part de l'ambulatoire à celle de l'accompagnement en institution, nous constatons en Gironde qu'elle est de 21.8% de places en services ambulatoires pour 78.2% en institution. En ce qui nous concerne, notre offre d'accompagnement en ambulatoire (SESSAD +SIMO) correspond à 37,5% pour 63,5% de place en établissement (IME).

Le SESSAD constitue aussi, depuis sa création et son déploiement, un dispositif à part entière. Le choix qui a été arrêté d'en faire un seul et même SESSAD conforte cette organisation, lui apporte une cohérence même si chacun des sites qui les constitue présente ses propres spécificités et à ce jour, ses propres agréments.

Le SESSAD participe ainsi de manière significative au « virage inclusif » porté par les politiques de notre secteur et engagé par notre établissement.

Au vu d'un besoin de territoire fort, nous nous portons promoteur pour développer plus encore notre offre d'accompagnement SESSAD.

3.3.2 Un dispositif pour l'inclusion scolaire

Le fondement même de ce nouveau projet d'établissement 2017-2022 est l'inclusion, sur laquelle nous sommes persuadés qu'il est indispensable de travailler dès le plus jeune âge.

Notre dispositif « inclusion scolaire » repose sur le principe, posé par la loi du 11 février 2005 de **la priorité donnée à une scolarisation en milieu dit «ordinaire»**, le recours aux établissements ou services médico-sociaux étant considéré de **façon complémentaire** ou, le cas échéant, subsidiaire, et en confiant aux commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapés (C.D.A.P.H.), au sein des maisons départementales des personnes handicapées (M.D.P.H.), la responsabilité de définir le parcours de formation de l'élève dans le cadre de son projet de vie.

Certes, nous avons conscience que le droit à l'école pour tous prôné par la loi 2005 peine encore parfois à trouver une pleine application. Mais le rapport sénatorial de Paul Blanc, qui dresse en 2012 les limites de cette mise en œuvre, a permis une prise de conscience des pouvoirs publics que de nouvelles mesures étaient indispensables pour prendre en compte les besoins spécifiques des élèves en situation de handicap.

S'en est suivie depuis 2014 une série de dispositions en faveur d'une école toujours plus inclusive : renforcement des liens entre les établissements scolaires et les ESMS à travers l'ouverture de 100 Unités d'Enseignement intégrées par an, mise en place obligatoire dans chaque école d'un volet sur les stratégies d'accompagnement des élèves à besoins éducatifs particuliers, pérennisation des emplois affectés à l' éducation nationale pour l'accompagnement des élèves handicapées, meilleure formation des accompagnants.

Dans le premier degré, les articles D 351-3 à D 351-20 du code de l'éducation prévoient notamment **le droit de l'élève handicapé à être inscrit dans l'école la plus proche de son domicile, laquelle constitue son établissement scolaire de référence**.

Nous avons de ce fait confiance dans le développement des stratégies communes de notre autorité de tarification, l'ARS, et de l'Education Nationale, pour faciliter la mise en place de l'inclusion scolaire des enfants en situation de handicap sur notre territoire.

La scolarité de l'élève se déroulera au sein de cet établissement en milieu ordinaire, sauf si son projet personnalisé de scolarisation (P.P.S.) rend nécessaire le recours à un dispositif adapté, telle une scolarisation dans une unité d'enseignement. Il nous apparaît également évident que l'essor de la scolarisation en milieu ordinaire des enfants orientés vers notre établissement nécessite un travail accru avec les écoles de Coutras et des communes environnantes, ainsi qu'un lien régulier avec l'IEN-ASH, qui soutient notre position.

Un des axes majeurs du dispositif d'inclusion scolaire sera donc orienté vers le développement de temps partagés entre notre UE et les classes de droit commun, avec un maintien systématique, ne serait-ce qu'a minima, d'un temps de scolarisation en dehors de l'EPMSD. Il est indispensable pour nous de soutenir pour nos jeunes des liens avec le milieu ordinaire, car nous savons qu'une rupture totale d'avec les dispositifs de droit commun participe d'une difficulté majeure à s'y raccrocher de nouveau par la suite.

3.3.3 Un dispositif pour la préparation à la vie professionnelle

Le dispositif « pré-professionnel » a pour but d'accompagner et soutenir les jeunes avec un objectif commun, leur préparation à leur avenir professionnel, en soutenant leur autonomie, leur affirmation de soi en les ouvrant le plus possible sur des dispositifs de droit commun. Notre accompagnement en termes d'inclusion, qu'elle soit scolaire, sociale ou professionnelle nécessite une approche globale, diversifiée et interdisciplinaire.
Notre objectif est de co-construire un projet professionnel, qu'il soit orienté vers le milieu ordinaire ou vers le milieu protégé en adéquation avec les attentes, les besoins et les aptitudes des jeunes que nous accompagnons.
L'objectif général du dispositif « pré-professionnel » vise à accompagner et aider les personnes accueillies à découvrir et s'insérer dans un univers professionnel, technique et social. Il s'agit également de développer une démarche d'initiation et de formation professionnelle suivant un référentiel de progression individualisé adapté à la problématique du handicap de chacun.

A l'instar du dispositif d'inclusion scolaire, le dispositif préprofessionnel est résolument tourné vers un principe de subsidiarité du milieu ordinaire au milieu protégé dans l'élaboration des projets. Pour ce faire, nous souhaitons notamment mettre en place pour chaque jeune un stage de découverte en entreprise dans le milieu ordinaire.

Les accompagnements dispensés répondent aux objectifs fondamentaux suivants :

-le maintien dans une scolarité en milieu ordinaire, a minima sur des temps partagés, afin de maintenir et de consolider le parcours dans le droit commun,

-le développement d'un projet professionnel, individualisé et adapté aux attentes, prenant en considération toutes les potentialités du jeune, afin de penser dès l'élaboration du PPA une dimension professionnelle en milieu ordinaire.

- l'orientation vers le milieu protégé, lorsqu'il apparait que l'avenir du jeune trouvera sa pleine expression dans un environnement de travail adapté.

Afin de parvenir à un dispositif dynamique d'orientation professionnelle, nous souhaitons garantir la pluralité des possibilités que nous pouvons offrir aux jeunes, en maintenant notre politique d'évolution des partenariats avec les entreprises du territoire. Il nous apparaît comme indispensable pour développer les centres d'intérêts et les appétences professionnelles des jeunes d'être en capacité de proposer des stages et des ateliers mobilisant une palette la plus large possible d'activités.

Il est également impératif que la fluidité interne qui sera mise en œuvre par le passage en plateforme se répercute en externe par une centralisation des lieux de stage et d'apprentissage qui pourra bénéficier à l'ensemble des dispositifs.

3.3.4 Un dispositif pour l'insertion vers et dans l'emploi

L'année 2016 a donc vu le rapprochement des deux services SAVA et SIMO à compter de la rentrée de septembre, afin notamment de mettre en évidence la dimension de l'accompagnement du jeune adulte au sein de l'EPMSD et fluidifier son parcours.
Le dispositif est donc constitué à ce jour par :

- **Le SAVA** Le service d'accompagnement à la vie adulte propose un accompagnement ciblé sur des activités liant orientation professionnelle tant en milieu protégé qu'en milieu ordinaire de travail qu'autonomie globale, par un travail axé sur :
    - Un accompagnement en vue d'orientation en milieu ordinaire ou en milieu protégé type ESAT, F.O, SAVS, par la mise en place de stages et d'ateliers
    - l'inclusion sociale
- **Le SIMO :** le Service d'Insertion en Milieu Ordinaire a été créé en 2003 à titre expérimental pour répondre aux besoins d'un accompagnement spécifique et renforcé en milieu ordinaire. Depuis 2006 ce service a conservé son titre expérimental : il convient désormais de pouvoir faire évoluer son agrément afin de lui attribuer une forme juridique de type SESSAD PRO pour lui assurer une meilleure visibilité. L'objectif d'un accompagnement SIMO est de permettre à la personne accompagnée d'accéder au milieu ordinaire de travail en favorisant la construction, par et pour lui, d'un parcours cohérent grâce à une mise en réseau des acteurs de la formation, de l'éducation nationale, de l'insertion professionnelle et des acteurs économiques.

Nous demeurons convaincus de la capacité de développement de ce dispositif et nous avons sollicité une extension de 5 places, dans le cadre du CPOM , pour répondre au mieux aux besoins de notre territoire.

- **Fiche-action n°9 : Mise en œuvre du projet de plateforme d'orientation vers et dans l'emploi en milieu ordinaire**

3.3.5 La gestion des situations « complexes » : la plateforme comme levier de la réponse accompagnée pour tous.

Dans le cadre de la « réponse accompagnée pour tous », il convient aussi de traiter et d'apporter une réponse aux **situations dites sans solution ou complexes**.

L'accompagnement des situations dites « complexes », demande de passer d'une logique de place à une **logique de réponse**. La gestion des situations complexes demande en effet de pouvoir construire une réponse mixant différents dispositifs d'accompagnement. Selon ce principe, et sur l'impulsion des pouvoirs publics, est actuellement expérimentée la mise en place et en œuvre des **Plans d'Accompagnement Globaux (PAG)**.

La MDPH de la Gironde fait partie des pilotes choisis pour l'expérimentation engagée jusqu'au 31 décembre 2017. Le PAG[9] est mis en œuvre pour élaborer et proposer des réponses appropriées aux besoins complexes de certains jeunes en situation de handicap. Le PAG sera ensuite généralisé pour toute personne en situation de handicap qui en ferait la demande.

Un PAG est élaboré :

- en cas d'indisponibilité ou d'inadaptation des réponses connues
- en cas de complexité de la réponse à apporter, ou de risque ou de constat de rupture du parcours
- quand la personne concernée ou son représentant légal en fait la demande

Le PAG précise nominativement les établissements, services, dispositifs concernés qui s'engagent à accompagner sans délai la personne.

La mobilisation concerne un ensemble d'acteurs (hôpital de jour et FAM, CAMPS et orthophonie de ville, etc.) et un ensemble de réponses nouvelles (hébergement de transition, plateforme de service, coordination spécialisée…).

3.3.6 Des premiers résultats engageants

A l'issue d'une première année de mise en place, nous avons pu observer un rapprochement de certains groupes éducatifs, mettant en évidence une meilleure porosité dans nos organisations.

L'amorce de cette nouvelle organisation nous a permis de répondre à l'appel à candidature, publié fin 2016 par l'ARS, pour la mise en œuvre d'une plateforme « d'insertion socio-professionnelle des personnes handicapées vers et dans l'emploi en milieu ordinaire ». Notre réponse à appel à candidature, prévoyant l'émergence d'un dispositif spécifique d'accompagnement pour l'orientation et l'insertion vers et dans le milieu ordinaire, nous a permis de penser plus finement la mise en

[9] *Le PAG inscrit dans l'article 89 de la loi de Modernisation du Système de Santé du 26-01-2016 qui créé un droit pour les personnes sans solution ou qui en font la demande de disposer d'un plan d'accompagnement global (PAG) qui vient enrichir le plan personnalisé de compensation du handicap (PPC). Le PAG s'intègre dans le PPC et ses composantes se traduisent en décision CDAPH.*

opérationnalité d'un des dispositifs composant notre plateforme. Si notre projet n'a pu recueillir en première intention un avis favorable de l'ARS, nous tenons toutefois à saisir l'opportunité pour une nouvelle présentation : ce dernier a en effet retenu toute l'attention de notre financeur, favorable à la publication d'un nouvel appel à candidature, mieux adapté à une réponse qui s'est voulue innovante et axée sur le volet de l'intervention précoce pour un accompagnement affirmé vers le milieu professionnel de droit commun pour les jeunes que nous accompagnons.

Ces premières orientations ont été notamment accompagnées :

- d'une refonte de l'organigramme – *voir Annexe 2*
- de l'émergence des cellules « communication » et « informatique »
- de la mise en place de la coordination de stages
- du lancement d'une mission pour l'éducation à la Santé et à la prévention

Elles vont pouvoir être confortées par notre démarche de contractualisation engagée avec l'ARS.

3.4 La deuxième phase de la plateforme : La création de la cellule de coordination des Parcours (CCP)

3.4.1 Le principe de coordination pour une fluidité de parcours

Dans son cahier des charges, formalisé en vue de la prochaine publication d'une recommandation de concernant les «Pratiques de coopération et de coordination du parcours» des personnes handicapées, l'ANESM énonce que le principe de coordination participe des réformes des politiques publiques pour un accompagnement des parcours des personnes en situation de handicap.

En effet, la mission confiée à Marie-Sophie Dessaulle, consécutive au Rapport de Denis Piveteau « Zéro sans solution : le devoir collectif de permettre un parcours sans rupture », illustre parfaitement cette intention.

Cette mission décline ses objectifs sur quatre axes, dont deux concernent plus particulièrement le parcours et sa nécessaire continuité :

- axe 2 « Déploiement d'une réponse territorialisée »
- axe 4 « Accompagnement aux changement des pratiques »[10]

La déclinaison de ces axes met l'accent sur le changement des pratiques et une plus grande coordination et coopération entre les acteurs dans la mise en œuvre du projet global de la personne en situation de handicap.

Il s'agit de répondre aux différents besoins de la personne, c'est-à-dire de connaître la personne, ses particularités et de repérer les épisodes les plus fréquents au cours desquels la coordination entre acteurs est mise à l'épreuve (ex. : Entrées et sorties d'hospitalisation, transition d'un ESMS enfants vers un ESMS adultes, etc.).

[10] Pour rappel, les 2 autres axes retenus dans l'expérimentation « réponse accompagnée pour tous » sont les suivants : axe 1 « mise en place d'un dispositif d'accueil permanent », axe 3 « soutien par les pairs »

À partir de l'identification des facteurs de risque, comme par exemple les ruptures de parcours, et la connaissance des facteurs de protection à mettre en place pour la personne, les professionnels doivent mettre en place des stratégies d'accompagnement. Il s'agira pour l'EPMSD, à partir des besoins de la personne, de mobiliser les ressources de l'environnement et d'articuler les compétences des différents professionnels, champs et disciplines pour fluidifier le parcours de vie.

3.4.2 La cellule de coordination des Parcours

La poursuite du déploiement de notre plateforme de services va consister en la création d'une cellule de coordination de parcours.

En effet, la mise en place d'une plateforme de services et des dispositifs implique l'émergence de nouveaux métiers associés : **les coordinateurs et gestionnaires de parcours et de projet**, notamment dans le champ médico-social.

La mise en place de la cellule de coordination des parcours va se dérouler en plusieurs étapes :

- 25 août 2017 : Journée d'information Institutionnelle et d'échanges sur le thème « des plateformes de services et de la coordination de parcours » animée Jean-Réné LOUBAT.
- 1er au 15 septembre 2017 : appel à candidatures pour les ASE et ETS de l'EPMSD souhaitant faire évoluer leur carrière vers le métier de coordinateur de projet personnalisé d'accompagnement
- 25 septembre au 6 octobre : entretiens de motivation et choix de 4 candidats
- Janvier à juillet 2018 : 21 jours de formation certifiante pour les futurs coordinateurs (3 jours sur 7 mois) + 2 semaines de stage (DIU « coordination et gestion de parcours handicap » ISPED-université de Bordeaux)

Ce dispositif verra le jour en septembre 2018, une fois les futurs coordinateurs de projets sélectionnés et formés.

- **Fiche action n°10 : Mise en place d'une cellule de coordination des parcours**

Pour permettre à ces professionnels d'intervenir de la manière la plus concrète qu'il soit, il convient de pouvoir mettre en évidence l'ensemble de notre offre de services, notre palette de prestations, afin que les parcours des jeunes que nous accompagnons puissent être composés de la manière la plus lisible, la plus souple et la plus cohérente possible. C'est pourquoi nous avons fait le choix de nous mobiliser sur toute l'année 2016 et le premier semestre 2017, sur l'écriture des différents projets d'établissement et de service. Cette formalisation s'est attachée à retranscrire l'ensemble des actions que nous entreprenons, et celles qu'il nous semble important de développer, pour répondre toujours mieux aux attentes et besoins des jeunes et de leur famille ou représentant.

Nous serons donc amenés à mettre plus encore en dynamique l'ensemble de nos dispositifs afin d'être réactifs face aux besoins et mobiliser nos ressources pour répondre aux besoins des personnes accompagnées.
Cette volonté nous incitera aussi à développer des réponses nouvelles, des « passerelles » entre nos différents dispositifs, et à rendre transversales certaines de nos orientations.

3.5 La troisième phase : développement de la plateforme de service EPMSD

3.5.1 Une plateforme en interaction

C'est justement cette notion de parcours qui prendra sens au sein de cette plateforme, par la possibilité de nous adapter aux jeunes, qui pourront bénéficier des prestations dont ils ont besoin, au moment où ils en ont besoin, avec une attention particulière au soutien apporté aux jeunes qui intègrent les dispositifs de droit commun.

Il conviendra aussi pour nous d'interagir avec notre environnement, afin de penser des parcours conjugués, pour répondre aux besoins et attentes spécifiques. Nous serons amenés à partager avec nos partenaires des parcours très personnalisés, avec des interventions complémentaires, notamment avec l'Education Nationale, l'ASE ou le secteur psy.

La plateforme sera alors complètement lancée et pourra toujours continuer à évoluer, puisque voulue sur un modèle **souple, adaptable et réactif**, en développant notamment des partenariats de territoire pour une réponse et une offre de services partagés.

Ceci nous amène naturellement plus que jamais à développer notre politique de réseaux et de partenariats, face auxquels la plateforme pourra se positionner comme un interlocuteur unique et identifiable.

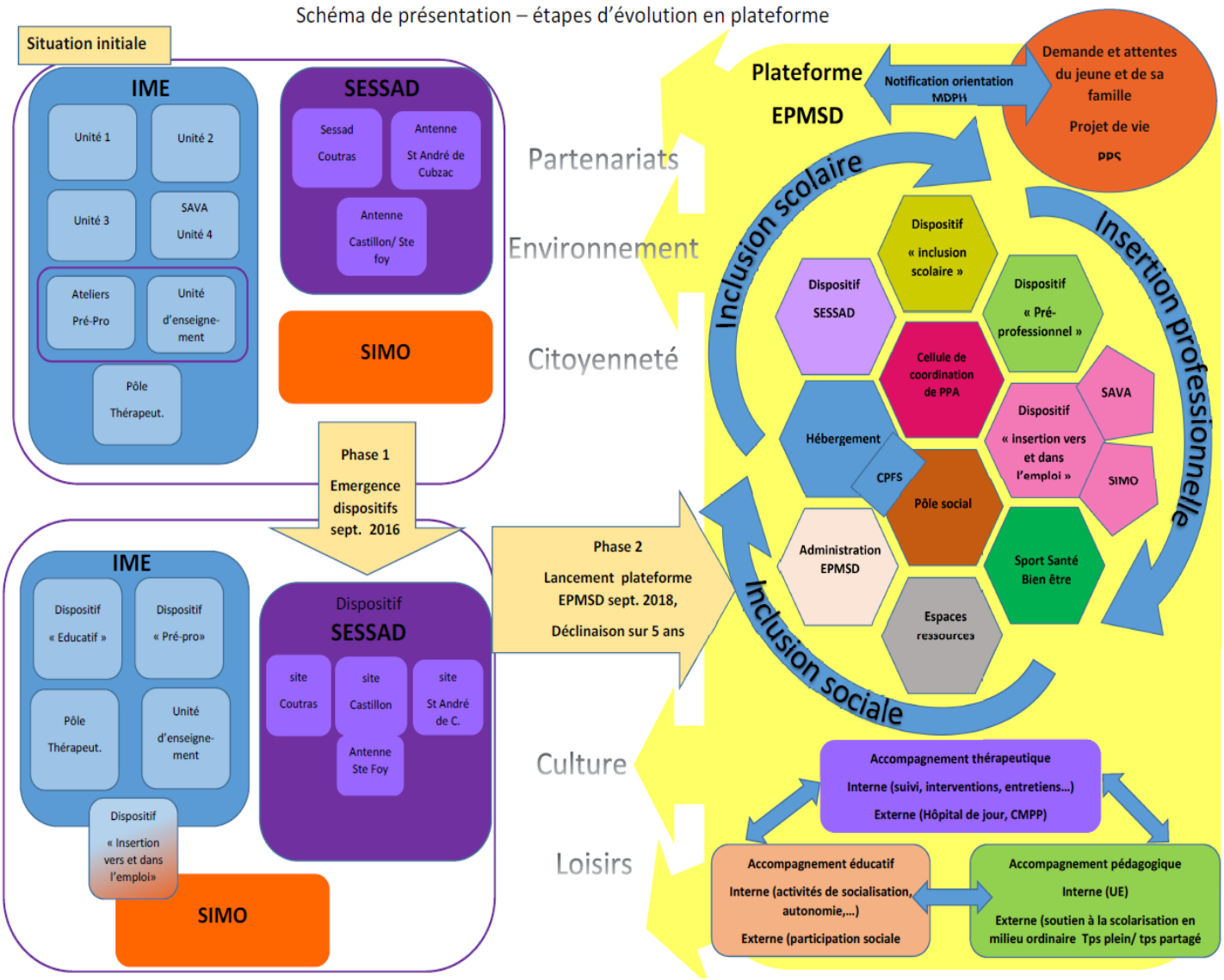
3.5.2 Les dispositions complémentaires en termes d'organisation

La mise en œuvre de la plateforme EPMSD intégrera par ailleurs :

- La mise en évidence de l'entité EPMSD, avec notamment le déménagement de la direction et des fonctions supports sur le bâtiment actuellement attribué à l'équipe thérapeutique de l'EPMSD, qui investira en contrepartie, les locaux libérés au niveau de l'IME
- l'émergence d'un pôle social transverse à l'ensemble des dispositifs, dont l'une des premières missions va consister en la réactivation du CPFS
- la création d'un service recherche et développement, pour nous permettre de nous inscrire au mieux dans les différentes démarches de projets, notamment en assurant une veille juridique et une réactivité aux appels à projets de l'ARS : il s'agit de faire émerger une véritable coordination de l'innovation.

Fiche-action n°11 Création d'un pôle social transversal

3.5.3 Le schéma de déploiement de la plateforme de services



4. Une gouvernance et un management au service de la démarche de projet

4.1 Le management par la qualité : notre engagement

Les évolutions précédemment énoncées ne sauraient se dissocier d'une politique qualité affirmée. Or, l'EPMSD s'est engagé dans cette orientation depuis longtemps déjà. Au-delà des strictes obligations réglementaires, nous affirmons désormais notre souhait de faire de la qualité une démarche transversale qui se perçoit à travers chacune de nos actions d'accompagnement.

4.1.1 La démarche qualité à l'EPMSD de Coutras : un engagement de la direction

De par la nature de ses missions et son statut d'établissement public médico-social départemental, la direction de l'EPMSD s'est engagée depuis 2006 dans une démarche d'amélioration continue de la qualité. L'inscription dans cette démarche permet les bases de la confiance que nous accordent les jeunes, leur familles ou représentants, nos partenaires ainsi que notre autorité de tarification, l'Agence Régionale de Santé.

Cette volonté implique la mise en œuvre des moyens nécessaires afin d'assurer un niveau optimal pour la qualité de nos prestations et garantir la sécurité de nos conditions d'accueil et d'accompagnement.

L'établissement doit ainsi être en capacité de rendre compte de ses pratiques, conformément aux obligations liées aux opérations d'évaluation internes et externes auxquelles nous sommes soumis.

La démarche qualité s'appuie sur la participation et l'implication de l'ensemble du personnel et des personnes accueillies, qu'elle soit directe ou par représentation.

L'organisation qualité de l'EPMSD s'attache à mobiliser les acteurs identifiés, les professionnels de terrain, autour des axes de travail définis afin d'alimenter une dynamique d'équipe.

Concrètement, le soutien de la démarche d'amélioration de la qualité, dans l'assurance de sa cohérence et de son suivi, implique :

- le respect des textes qui régissent nos types d'établissements, des recommandations de bonnes pratiques professionnelles, des référentiels, des procédures et protocoles, des normes techniques servant de cadre à la réalisation des activités ;
- les démarches d'évaluation interne et externe, avec la formalisation, la mise en œuvre et le suivi d'un Plan d'Amélioration Continue de la Qualité ;
- la traçabilité et l'évaluation régulières de nos interventions, avec mise en place d'actions préventives et/ou correctives si besoin.

- **Fiche-action n°12 : Préparation de l'évaluation interne**

Pour ce faire, nous nous attachons à mesurer régulièrement le niveau de satisfaction des jeunes que nous accompagnons, ainsi que de leur famille ou de leurs représentants légaux.

4.1.2 De la démarche qualité au management par la qualité

De fait, L'EPMSD organise son fonctionnement en s'appuyant sur un système de management de la qualité, fondé sur une approche par processus, afin d'assurer la réalisation de ses différentes activités dans une organisation d'ensemble cohérente et efficace.

Cette politique de la qualité, sous la responsabilité directe de la directrice, est conduite par la responsable qualité. Cette démarche est pilotée par l'équipe direction sur les bases d'un management participatif, en mobilisant les professionnels autour de l'appropriation de la documentation qualité (application de la politique, des RBPP et des procédures). .

L'ambition que nous portons pour l'EPMSD pour ces cinq prochaines années nous incite à nous appuyer plus encore sur la démarche qualité qui doit évoluer vers une recherche et un appui à la performance, en lien avec les indicateurs ANAP.

L'engagement est commun dans le déploiement de ce système de management de la qualité et la recherche de son amélioration continue qui visera donc à :

- clarifier les procédures contribuant à l'efficience de l'utilisation des ressources humaines et budgétaires.
- améliorer la mise à disposition de moyens humains, techniques et logistiques adaptés,
- soutenir les professionnels dans leurs pratiques
- valoriser les compétences et rôles des professionnels, leur implication
- développer un système d'information et de communication interne et externe
- promouvoir le travail en réseau afin de mobiliser les partenariats, les ressources et compétences complémentaires.

C'est donc également aujourd'hui à l'ensemble des professionnels de se mobiliser et de s'approprier cette démarche, avec l'appui et l'animation de l'équipe d'encadrement de proximité, dans un objectif partagé d'amélioration des pratiques, aux bénéfices des personnes accompagnées.

4.1.4 La gestion des risques

La gestion des risques et la démarche qualité sont deux composantes de la performance du **système global de santé.**

L'EPMSD répond aux évolutions des politiques sociales de ces dernières années, et s'investit concrètement dans la gestion des risques.

Pour ce faire, l'établissement prend les mesures appropriées conformément aux principes généraux de prévention et de respect des normes d'hygiène et de sécurité à travers :

- une démarche continue d'évaluation et de gestion des risques professionnels (documents uniques d'évaluation des risques professionnels –DUERP-)
- un management des risques à travers la professionnalisation d'acteurs sur le terrain : désignation des responsables hygiène et sécurité pour la tenue de registre de suivi.
- Un ensemble de procédures en lien avec l'hygiène et la sécurité : plan canicule, protocole transports, de bonnes pratiques en cuisine (norme HACCP), protocole d'hygiène des locaux, hygiène du linge, protocole relatif à la prévention de la légionellose, circuit du médicament…

- le signalement des évènements indésirables et leur analyse en favorisant une culture positive de l'erreur (toute erreur, dysfonctionnement ou défaillance constitue une opportunité de progrès individuel et collectif).
- des temps de réflexion autour de certains axes d'amélioration et en particulier ceux concernant les risques psycho-sociaux. (cf. comité des risques psycho-sociaux)
- une veille sanitaire, prévention, santé, environnement en lien avec les préconisations de l'ARS.
- Une cellule de crise qui a pour rôle de déterminer la conduite d'urgence à tenir face à une situation grave ou urgente, notamment face aux réponses à apporter d'une voix commune, à tous les acteurs, partenaires ou intervenant extérieurs (parents, fournisseurs, justice, forces de l'ordre, media…)

  - **Fiche-action n° 13: Mise en place d'une politique de gestion des risques**

4.2 Le management de projet pour s'adapter aux évolutions du secteur

4.2.1 La culture projet de l'EPMSD

La culture projet fait déjà parti des pratiques de l'équipe interdisciplinaire. Cependant, celle-ci doit pouvoir continuer à se développer pour assurer l'imbrication des niveaux projets au sein de l'EPMSD (projet d'établissement, projets de service intégrant les volets techniques, projets de dispositif, projets d'activités et projets personnalisés d'accompagnement,…)

De plus, les modes de pilotage des différents projets doivent être clarifiés pour assurer la mise en opérationnalité des décisions prises et pour assurer une plus grande efficacité et efficience au sein de l'établissement.

Pour soutenir les actions engagées par l'équipe de direction, il a été décidé de développer un appui à la démarche projet et à la performance par une évolution des missions de la responsable qualité de l'EPMSD, initialement centrées autour de l'élaboration des procédures, des protocoles, et du suivi de la démarche qualité, de la mise en œuvre du Plan d'Amélioration de la Qualité (PAQ).

Cette évolution se matérialisera par le passage de la notion de qualité à la notion de performance, par un management de projet qui tienne compte autant de la forme que du fond. Ceci permettra de valoriser au mieux les actions de l'EPMSD, tout en s'inscrivant dans une vision prospective intégrant un suivi et une évaluation fine des projets mis en œuvre.

4.2.2 L'innovation au cœur de nos projets

Notre capacité d'adaptation sera liée à notre capacité d'innover. Innover non pas dans le sens économique et commercial du terme, mais avec une finalité sociétale qui vise l'inclusion de tous au sein de la République dont les valeurs sont nôtres.

Le Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire définit l'innovation sociale ainsi :
« L'innovation sociale consiste à élaborer des réponses nouvelles à des besoins sociaux nouveaux ou mal satisfaits dans les conditions actuelles du marché et des politiques sociales, en impliquant la

participation et la coopération des acteurs concernés, notamment des utilisateurs et des usagers. Ces innovations concernent aussi bien le produit ou le service, que le mode d'organisation, de distribution, dans des domaines comme le vieillissement, la petite enfance, le logement, la santé, la lutte contre la pauvreté, l'exclusion, les discriminations...
Elles passent par un processus en plusieurs démarches : émergence, expérimentation, diffusion, évaluation.

L'EPMSD, établissement précurseur comme nous avons pu l'évoquer, ne peut que continuer à s'investir sur son territoire, en proximité, pour permettre à chacun de prendre sa place et être en capacité de vivre dans notre société.
Pour ce faire, nous allons de nouveau nous mobiliser en interne, mais aussi en externe en associant nos partenaires, pour élaborer des réponses nouvelles afin de répondre au mieux et au plus près des besoins que les personnes en situation de handicap peuvent exprimer.

Il va s'agir pour nous de dépasser la notion même de besoin en l'anticipant à travers la perception et l'écoute attentive des aspirations des personnes.

4.2.3 Vers un pilotage des fonctions supports garantissant efficience et Performance

L'année écoulée a vu émerger la mise en place et le déploiement de nouveaux outils visant à développer le rôle actif de pilotage stratégique des fonctions supports de l'EPMSD.

Il s'agit pour nous désormais de faire de la gestion de ces fonctions une orientation forte de notre projet d'établissement par le développement efficient de notre politique et de notre culture managériale, et de doter nos services des moyens nécessaires à la mise en œuvre des actions qui restent à engager.

Nous pourrons nous appuyer sur notre politique d'investissement et le déploiement de nos systèmes d'information que nous présentons comme axes forts de ce projet de plateforme.

a) La mise en œuvre d'un contrôle de gestion

L'efficience du pilotage de notre structure va passer notamment par la mise en œuvre effective d'un contrôle de gestion.

Ce contrôle de gestion doit pouvoir s'appuyer et mesurer, évaluer le niveau d'atteinte des objectifs liés à la gestion des ressources, qu'elles soient humaines ou financières, de l'établissement.

Nous portons ainsi une vigilance particulière à la gestion des ressources financières, matérielles et logistiques, en tant que fonction pivot de l'EPMSD, dont nous planifions le développement et la modernisation dans les années à venir.

Ce pilotage des ressources va s'appuyer sur l'équipe de direction restreinte (la Directrice et ses adjoints) qui aura à sa charge le contrôle de gestion.

En termes d'outil, ce contrôle de gestion mobilisera les tableaux de la performance de l'ANAP, ainsi que des tableaux de gestion interne mutualisés.

- **Fiche-action n°14 - Mise en place d'un contrôle de gestion (mutualisation des outils de pilotage)**

b) La gestion des ressources financières, matérielles et logistiques

Outre la gestion des budgets, les services financiers ont pour mission d'adapter les contrats, conventions et marchés publics au sein d'un environnement législatif et institutionnel mouvant.

Il s'agit d'une fonction majeure portant un ensemble de missions transversales, indispensable au sein d'un siège EPMSD en pleine affirmation, et garant d'un bon fonctionnement de l'ensemble des services de l'établissement.

Une fonction majeure donc, mais également évolutive, puisque l'année 2018 verra pour l'ensemble des ESMS le passage en EPRD, qui se fera pour nous en parallèle de la signature du premier CPOM de l'établissement, prévue au plus tard le 31 décembre 2017. Cette évolution nous permettra plus que jamais de repenser nos orientations et notre stratégie sur le moyen et long terme, d'établir des tableaux de bord précis et prospectifs dans une logique de performance et d'efficience de l'utilisation des budgets qui nous sont attribués.

L'objectif de rationalisation des crédits qui touche l'ensemble du secteur médico-social nous a déjà poussés à faire évoluer notre politique relative aux achats, à travers des analyses comparatives plus fines dans le cadre de nouveaux marchés publics. Notre volonté est de continuer à tendre vers une optimisation de l'utilisation du budget consacré aux achats de l'établissement, en évaluant au mieux les besoins des différents services.

4.3 L'importance de la dimension « Ressources humaines »

4.3.1 La montée en compétences des établissements de notre secteur

a) Une nouvelle cartographie des métiers

Les profondes évolutions du secteur médico-social, s'inscrivant plus fortement encore dans le champ du handicap, induisent des mutations dans approches et les métiers.

Les besoins, les attentes, mais désormais les aspirations que les personnes peuvent formuler pour leur projet de vie nous incitent à développer des réponses des plus en plus osées, engagées, nous incitant à faire évoluer nos compétences continuellement.

Les professionnels doivent se transformer en experts facilitateurs, en investissant notamment le champ de la raison communicationnelle et du relationnel démocratique pour garantir l'insertion des personnes accompagnées. Pour ce faire, les professionnels auront notamment à développer la pratique du partenariat et de la coordination, en lien avec l'évolution de l'établissement vers une plateforme de services.

Au niveau de l'EPMSD, nous allons par exemple avoir recours à des coordinateurs de parcours, fonction émergente dans notre secteur, pour assurer la mise en dynamique de la plateforme. Nous allons aussi associer à nos équipes, l'intervention d'un(e) Conseiller(e) en Economie Sociale et Familiale, afin d'assurer une complémentarité avec les équipes éducatives pour une prise en compte d'un volet social de plus en plus marqué.

- **Fiche-action n°15 - Elaboration d'une cartographie des métiers et des compétences**

b) *La dimension RH comme vecteur de performance*

Dans un projet d'établissement qui se veut porteur de principes et d'évolutions stratégiques, la dimension de la gestion des ressources humaines requiert une attention particulièrement forte.
Nous voulons notre politique en la matière basée sur des principes solides et partagés par l'équipe de direction chargée de son élaboration et de sa mise en application.
Pour ce faire, il est indispensable de définir les objectifs de cette politique, et les moyens mis ou à mettre en œuvre pour assurer un pilotage efficient et performant de cette fonction fondamentalement stratégique dans un établissement en pleine reconfiguration.

Au-delà de la gestion quotidienne du personnel, il s'agit de contribuer à la performance globale de l'établissement en recrutant, formant, et en suscitant l'envie pour les professionnels de rester et d'adhérer aux valeurs que nous promouvons, en les considérant bien comme « ressources » pour notre structure. Nous pensons donc cette dimension comme un ensemble de fonctions et de mesures ayant pour objectif de mobiliser et développer les ressources du personnel pour une plus grande efficacité, au profit de l'activité de notre établissement.

Dans cette optique, la gestion des ressources humaines de l'EPMSD se veut porteuse de principes forts et interdépendants :
- adaptabilité : en interne au vu des changements majeurs annoncés dans ce projet d'établissement, en externe pour s'adapter à un environnement en continuelle évolution
- pilotage, à travers la création de nouveaux outils de suivi garantissant une gestion efficiente et performante, ainsi que la réévaluation régulière des politiques et procédures mises en place. De fait, et parce que l'efficience ne peut être déconnectée de l'aspect financier, ce pilotage est indissociable d'une réflexion conjointe avec les services financiers.
-mobilité des professionnels, qu'elle soit en termes de changement de dispositifs ou de fonction
-anticipation des évolutions quantitatives et qualitatives à venir, que ce soit à court, moyen ou long terme

4.3.2 Un management « bienveillant »

L'EPMSD Jean-Elien JAMBON propose une politique de gestion des ressources humaines basée sur la disponibilité, l'écoute compréhensive et la bienveillance. Cette politique se fonde également sur le respect du statut hospitalier et les valeurs fondatrices de la Fonction Publique.

La dimension budgétaire et financière encadre la mesure des moyens humains et le choix des compétences à travers un tableau des effectifs vivant et en phase avec la politique de GPMC de l'établissement.

L'animation des ressources humaines est organisée à travers une équipe de cadres ayant délégation pour manager l'ensemble des équipes opérationnelles, en lien avec la Direction des Ressources Humaines pour tous les aspects administratifs et juridiques qui y sont associés

Le management pratiqué à l'EPMSD Jean-Elien Jambon retient la participation des équipes, interrogées de manière interdisciplinaires régulièrement

La mise en œuvre effective d'une gestion des ressources humaines moderne et dynamique intègre la prise en compte fondamentale de la **dimension humaine**, qui s'applique au quotidien à travers le mode de management et les actions destinées à promouvoir la santé et la qualité de vie au travail.

Le mode de management tout d'abord, basé sur l'information et la participation des agents à l'élaboration des projets auxquels ils seront amenés à prendre part, témoigne de l'intérêt porté aux compétences et au savoir-faire de chaque professionnel.

Ces compétences, nous nous devons de continuer à les **valoriser** et les **développer**, à travers la poursuite de nos actions de formation, et la prise en compte des souhaits d'évolution professionnelle.

En cette période où le paysage médico-social est en évolution rapide, dans un contexte où l'EPMSD a choisi de participer à ce mouvement, voire de l'anticiper, la gestion des ressources humaines à l'EPMSD ne se désengagera pas de l'accompagnement au changement qui sera nécessaire pour que chaque agent puisse retrouver des repères d'un point de vue collectif et individuel.

Cette volonté est d'autant plus affirmée que la prévention des risques psycho-sociaux et la prise en compte de la qualité et du bien-être au travail sont intrinsèquement liés à l'histoire de l'établissement.

Ainsi, le document unique et les différentes procédures liées à la gestion des risques font l'objet d'un travail ciblé et régulier de réactualisation, et la direction, en lien avec les instances compétentes, conduit un travail de réflexion permanent visant à prévenir toute difficulté collective et/ou individuelle des professionnels dans l'exercice de leurs fonctions.

Concernant la politique autour du travail des personnes handicapées, l'EPMSD Jean-Elien JAMBON favorise l'emploi des personnes ayant une R.Q.T.H.[11] en maintenant depuis plusieurs années un taux supérieur aux 6% règlementaires. Un partenariat spécifique avec le CAP-EMPLOI Aquitaine accompagne cette démarche volontaire.

4.3.3 Le dialogue social

L'EPMSD Jean-ELIEN JAMBON organise son dialogue social autour de plusieurs axes :

- avec les agents, autour de réunions plénières régulières (réunions de services, réunions spécifiques sur des thèmes d'actualité, réunions institutionnelles) ou d'entretiens spécifiques obligatoires ou spontanés, privilégiant la disponibilité et l'écoute bienveillante dans la politique de management
- avec les organisations syndicales autour des différentes commissions consultatives (CTE, CHSCT, CAP) ou instance décisionnelle (CA) et de réunions spécifiques en intersyndicale sur des thèmes d'actualité

[11] R.Q.T.H ; Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

4.3.4 Le développement durable et la démarche éco citoyenne comme vecteurs d'une gestion maîtrisée de nos ressources

L'EPMSD, en tant qu'établissement médico-social public, se base sur un ensemble de valeurs qui contribuent à son fonctionnement quotidien.

Nous sommes donc à ce titre fortement engagés dans la volonté de mener une démarche de responsabilité sociétale et environnementale, qu'il est plus que jamais nécessaire de développer afin qu'elle participe, au-delà de la dimension éthique, à **une gestion maîtrisée de nos ressources**.

Ainsi, le souhait affirmé de l'établissement est que chacun se mobilise pour inscrire ses actions professionnelles dans une démarche de réflexion éco-citoyenne qui passe notamment par :

- Le respect et la préservation de son environnement de travail : bonne tenue des locaux, tri sélectif dans les poubelles mis à disposition, respect des espaces verts

- La maîtrise des consommations énergétiques : attention portée à l'extinction des lumières dans les pièces après utilisation, à la conduite éco-citoyenne…

- L'inscription dans une politique d'achat durable : dématérialisation des documents, respect des modes et précaution d'emploi du matériel

- La lutte contre le gaspillage, notamment alimentaire

Une démarche de réflexion systématique au titre du développement durable sur chaque projet de réaffectation, réorganisation et rénovation des locaux représente un enjeu stratégique majeur des opérations de travaux à venir.

Cette réflexion autour du développement durable, l'EPMSD se doit également de la mener auprès des jeunes, car elle participe de fait à une prise de conscience de leur environnement et à une inscription dans la vie citoyenne.

4.4 Mise en dynamique globale

L'ensemble des actions que nous avons à porter et à développer sur les cinq prochaines années ne saurait se départir évolutions engagées sur notre secteur et devront s'appuyer sur les moyens de construction et de dialogue avec notre financeur.

4.4.1 La contractualisation CPOM pour confirmer et accompagner nos orientations

Les réformes de la tarification des établissements et services médico-sociaux pour personnes âgées et handicapées prévues par l'article 58 de la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement et l'article 75 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 impactent fortement le régime juridique budgétaire et comptable applicable à différentes catégories d'établissements ou services médico-sociaux (ESMS) et la démarche de contractualisation des autorités de tarifications avec ces ESMS.

Depuis la Loi de Financement de la Sécurité Sociale de 2016, les CPOM sont devenus obligatoires et doivent être généralisés (Cf. arrêté conjoint ARS/Département e la Gironde N° 2016-93/DOSA/CD du 28 décembre 2016).

Nous sommes donc particulièrement concernés et l'ARS délégation départementale de la Gironde, a lancé une procédure de contractualisation avec l'EPMSD de Coutras. Celle-ci- a été amorcée par une phase de diagnostic partagé, qui s'est engagée sur le premier semestre 2017, pour être finalisée en juin 2017.

La phase de négociation va s'engager sur le deuxième semestre 2017 pour parvenir à la signature du CPOM en décembre 2017.

Ce CPOM doit permettre pour l'EPMSD de disposer de la visibilité nécessaire à la définition de sa stratégie d'établissement et participer au développement de sa dynamique de coopération et à l'efficacité de son pilotage interne.

Notre CPOM va ainsi fixer des objectifs qualitatifs et des objectifs de réponses aux besoins dans la prise en charge et l'accompagnement des usagers ; il va déterminer les moyens mis en place pour y répondre. Un calendrier de réalisation et des critères de suivi et d'évaluation de ces objectifs sera intégré.

La signature de ce CPOM, au moment du lancement de notre nouveau projet d'établissement, est une opportunité pour l'EPMSD : celle de s'engager avec notre autorité de tarification dans un projet résolument ambitieux, qui ne pourra trouver sa pleine réalisation qu'à travers le soutien et la confiance, une nouvelle fois renouvelé de notre ARS.

4.4.2 Un dialogue de gestion pour mesurer notre performance

Selon les principes et les modalités d'organisation généralement instaurés, le dialogue de gestion entrepris avec l'ARS s'appuie sur une analyse contradictoire de la situation de l'établissement, établi sur la base d'un rapport annuel d'étape portant sur l'état d'avancement du CPOM.

Ce rapport annuel d'étape sera alimenté par des indicateurs :

- Issus des tableaux de bord de pilotage partagé de l'ANAP, comme outil d'appui au dialogue de gestion
- Définis en fonction des objectifs spécifiques du CPOM, ce dernier restant l'outil privilégié de dialogue avec l'ARS.

Ce moment de dialogue de gestion portant sur l'exercice ainsi réalisé, sera aussi l'occasion d'identifier et échanger sur les actions nouvelles que nous serions menés à entreprendre, notamment sur la mise en œuvre des parcours coordonnés et intégrés des populations prioritaires.

Il permettra aussi d'identifier les besoins de financement sur des actions permettant d'améliorer la qualité de l'accompagnement, l'efficience de la gouvernance et l'adaptation de l'offre de service aux parcours des personnes en situation de handicap.

4.4.3 De nouvelles dispositions budgétaires comme outils au service de notre efficience

Nous serons soumis dès janvier 2018 au passage en EPRD (Etat des Prévisions des Recettes et des Dépenses), qui instaure le passage de la logique « tarification à la dépense » vers une logique de « tarification à la ressource ». Cette obligation réglementaire, qui sera mis en place parallèlement à la contractualisation de l'EPMSD avec l'ARS via la signature d'un CPOM, va nécessiter une réforme des règles budgétaires et comptables.

Le passage du pilotage d'un budget « a priori » vers un budget a « posteriori » s'accompagne de la globalisation du budget sur l'ensemble de l'établissement, amenant la souplesse de gestion nécessaire à l'évolution vers une plateforme de services. Cette souplesse sera aussi favorisée par une définition pluriannuelle de nos ressources, et allègera la procédure budgétaire annuelle qui nous était jusque-là imposée.

Nous voyons le passage en EPRD comme une opportunité pour une meilleure efficience, par cette dimension prospective et cette marge de manœuvre laissée au gestionnaire dans l'affectation des résultats.

Outre ces nouvelles dispositions, l'une des particularités des établissements du champ du handicap est l'évolution vers une tarification à la « prestation » (SERAFIN PH) , selon une nomenclature établie par la CNSA, et qui est en cours d'expérimentation auprès d'un panel d'établissements en vue d'un déploiement à l'ensemble du secteur. Cette réforme d'envergure a pour objectif de faciliter le parcours des personnes ,de proposer des réponses plus individualisées, et de décloisonner l'offre territoriale en donnant plus de visibilité sur les ressources et l'offre de prestations de chaque établissement.

Elle contribue ainsi à la mise en œuvre de la réponse accompagnée pour tous car permettant de disposer d'une description homogène des besoins complexes. Cette évolution majeure permet en outre à l'EPMSD de valoriser le dépassement de la notion « places » engagé à travers la mise en place de la plateforme, en instaurant la possibilité de proposer des combinaisons de prestations d'accompagnement.

5. L'EPMSD : une nouvelle institution avec une nouvelle image

5.1 La restructuration architecturale

Afin de conforter la dynamique forte portée sur l'évolution de l'EPMSD, et afin d'offrir les meilleures conditions d'accueil et d'accompagnement, une attention toute particulière a été portée sur la dimension architecturale du site historique situé sur Eygreteau à Coutras.

L'EPMSD dispose en effet d'un ensemble de locaux sur les communes de Coutras, Saint André de Cubzac, Castillon la Bataille et Sainte Foy la Grande, avec une surface totale de bâti de 6000 m2.

Sur l'ensemble de ces bâtiments, une adaptation continuelle aux règlementations de sécurité et d'accessibilité, aux mouvements des services et aux conditions de travail est à poursuivre.

Un schéma directeur comportant les dimensions d'accessibilité, d'étanchéité et d'isolation a d'ailleurs été produit avec l'ARS avec une échéance en 2020.

Enfin, sera poursuivi le principe de mutualisation des locaux déjà engagé aussi bien en interne qu'avec des partenaires extérieurs.

5.1.1 L'accessibilité des bâtiments

Conformément aux règles d'accessibilité, l'EPMSD, en tant qu'établissement recevant du public, a dû s'inscrire à un Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'AP) qui permet d'engager les travaux nécessaires pour favoriser l'accès aux personnes présentant tout type de handicap (moteur, visuel, auditif, mental...).

Les conditions d'accès doivent être les mêmes que pour les personnes valides ou, à défaut, présenter une qualité d'usage équivalente.

Ainsi, les travaux devant permettre aux personnes en situation de handicap de circuler avec la plus grande autonomie possible au sein de notre établissement ont démarré en toute fin 2016 pour se terminer en 2017. Ils vont aussi permettre d'accéder aux locaux et équipements, d'utiliser les équipements et les prestations, de se repérer et de communiquer en toute situation.

5.1.2 L'amélioration des conditions d'accueil via des opérations de réhabilitations des bâtiments

Une fois les travaux d'accessibilité terminés, vont être engagés les travaux de réhabilitation de l'ensemble des bâtiments du site d'Eygreteau à Coutras.

Ils sont programmés sur trois années, de 2017 à 2020 et vont prévoir la mise en étanchéité et l'isolation des bâtiments. Comme il est prévu une intervention depuis l'extérieur, la « peau » de l'établissement va être impactée. Cela va être pour nous l'occasion de faire évoluer la physionomie de nos bâtiments

sur Coutras en leur donnant un aspect plus contemporain. Les jeunes de l'établissement seront associés à la dimension esthétique de nos interventions.
Comme une partie des travaux interviendront en site dit occupé, il a été convenu avec la maîtrise d'ouvrage de veiller à la sécurité des jeunes et des professionnels, tout en contenant au maximum les désagréments qui découleront de ces interventions.

Celles-ci vont se dérouler en plusieurs phases :

- Tranche de travaux 1 : les ateliers pré-professionnels et le gymnase
- Tranche de travaux 2 : les bâtiments d'accueil et d'hébergement
- Tranche de travaux 3 : les bâtiments thérapeutique + administratif

Concernant le SESSAD, le bâtiment qui l'accueille sur le site de Coutras, a été livré neuf en décembre 2015, après une opération de reconstruction.

Les locaux accueillant le SESSAD de Saint André-de-Cubzac et de Sainte Foy, en location, ont fait l'objet d'un déménagement respectif sur les deux dernières années. Le local de Castillon-la-Bataille, quant à lui, de par ses conditions d'accueil satisfaisantes, n'a pas fait l'objet d'opération particulière.

Il en est de même pour le SIMO, qui s'est toutefois déployé sur les sites du SESSAD pour offrir une meilleure accessibilité par une proximité de rencontre pour les usagers de ce service.

5.2 La valorisation de nos actions et de notre image par le développement de notre système d'information et de communication

5.2.1 Nos systèmes d'information et de communication

Les années 2015 et 2016 ont vu la mise en place Cellules Communication et Informatique.

Leur création est née de la volonté de moderniser et de rendre plus visibles et accessibles nos systèmes d'information et de communication. Nous avons aussi souhaité dynamiser l'image de notre établissement et ainsi valoriser les actions que nous entreprenons.

a) La cellule communication

La Cellule Communication est chargée de définir et de mettre en œuvre la stratégie de communication interne et externe de l'EPMSD de Coutras.

Elle accompagne ainsi les points stratégiques de l'établissement, tout comme les points et évènements des services.

Pour ce faire :

- Elle définit un plan de communication annuel, lié aux évolutions futures de l'EPMSD
- Elle crée et met en œuvre un système d'information global reposant sur des supports spécifiques et transversaux (supports papier, numériques, relationnels, évènementiels et médiatiques)
- Elle coordonne les flux d'informations selon leur niveau à travers les supports existants

La Cellule Communication gère ainsi le fonctionnement éditorial du site Internet en lien avec la cellule informatique.
Elle peut assurer un soutien logistique de la cellule de crise (aide à la préparation de communiqués de presse) à la demande de la Directrice.
Elle organise les grands évènements de la vie institutionnelle, dans son champ de compétences, en lien avec l'ensemble des services

b) De La Cellule informatique vers le développement d'un schéma directeur des S.I.

Dans une finalité de modernisation de la gestion des ressources matérielles et logistiques, la cellule informatique a été mise en place en 2016.

Nous nous sommes à ce jour engagés activement dans une politique de généralisation de l'informatisation dans l'établissement, visant à une centralisation et une harmonisation des données recueillies, particulièrement à travers la mise en place du dossier informatisé unique de l'usager, et des procédures communes et généralisées d'accès et de consultation. Ceci implique un accompagnement de l'ensemble des professionnels de l'EPMSD à l'appropriation et à la bonne utilisation des outils numériques. Nous affirmons ainsi notre souhait de moderniser et de sécuriser la gestion des données de l'établissement.

En lien avec la direction, la Cellule Informatique définit et formalise un schéma directeur des systèmes d'information afin de soutenir la mise en œuvre de la stratégie de l'EPMSD. Pour ce faire, elle détermine les orientations en matière de systèmes d'information, les projets à mener et les moyens associés. La cellule informatique est chargée de la sécurisation, de la disponibilité et de l'intégrité du système informatique. Elle est également responsable de la promotion des technologies de l'information et de la communication en lien avec la cellule de communication.

La Cellule informatique va avoir une mission prioritaire à fort enjeu : accompagner l'informatisation du dossier unique de l'usager et assurer son développement auprès des professionnels.

Cet objectif revêt un fort enjeu : il est l'incontournable outil de référence, d'échange, de dialogue et de suivi entre notre structure et l'ensemble des acteurs du projet personnalisé.

- **Fiche-action n°16 - Elaboration d'un schéma directeur des systèmes d'information**

5.2.2 Un accompagnement spécifique : l'utilisation des technologies de communication et des réseaux sociaux

Parce que l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication sont aussi une des dimensions primordiales de l'accès à l'autonomie et à la vie citoyenne, l'EPMSD s'engage à mener des actions spécifiques afin d'accompagner les jeunes de l'établissement dans l'utilisation des outils informatiques et numériques.

Cet accompagnement se réalisera autour de deux axes principaux :

- Aider les jeunes dans l'utilisation pratique de l'informatique. A l'heure du numérique, il est fondamental pour les jeunes d'apprendre les bases de certains outils (logiciels de base, internet), qui participeront de la démarche d'autonomisation globale travaillée à l'EPMSD.

- Sensibiliser les jeunes aux risques liés à l'utilisation des réseaux sociaux. Nous avons pu réaliser, à travers plusieurs événements indésirables survenus dans l'établissement, la nécessité d'éduquer les jeunes, particulièrement lorsqu'ils sont en situation de vulnérabilité, aux dangers potentiels des réseaux sociaux. Il est indispensable, d'apprendre aux jeunes à s'en servir comme d'un outil maîtrisé favorisant le lien social, tout en sensibilisant aux risques liés à la pérennité des informations et images qui y sont diffusés.

Pour ce faire, nous avons d'ores et déjà lancé pour la rentrée de septembre 2017 une démarche d'engagement de services civiques, avec une mission consacrée à cette thématique, pour des actions définies autour de la mise en place d'ateliers numériques, de l'aménagement de temps et d'espace d'information/sensibilisation, ainsi que sur l'élaboration de supports d'information autour des risques liés aux réseaux sociaux.

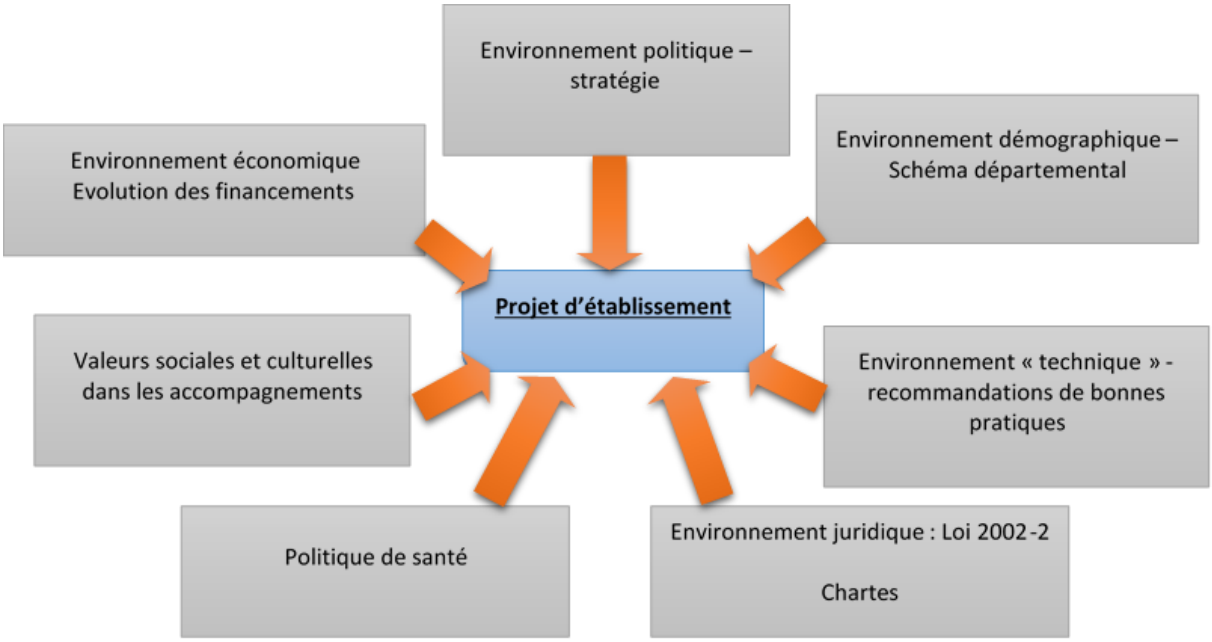
Méthodologie d'écriture du projet d'établissement

L'ambition de ce projet d'établissement est de proposer à la fois une vision de l'évolution de l'EPMSD « Jean Elien Jambon », mais également de proposer un mode de lecture et de compréhension des accompagnements mis en place et des évolutions engagées. De ce fait, une équipe projet, représentative des fonctions de l'EPMSD, a été mis en place afin d'être l'élément moteur de la démarche.

L'élaboration de ce projet d'établissement s'est inscrite dans un processus plus large d'actualisation de tous les projets de services de l'EPMSD de Coutras ; en effet, l'ambition a été portée par tous les professionnels d'assurer la mise en cohérence et en pertinence de l'évolution des différents services constituant l'EPMSD (IME, SESSAD, SESSAD Pro SIMO) vers une organisation de type dispositifs d'accompagnement s'intégrant progressivement dans une plateforme de services.

Dans sa démarche de travail, l'équipe projet est partie de la demande légale et réglementaire comme élément fondateur ; en effet, l'article L.311-8 du CASF stipule que « pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. […] Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du conseil de la vie sociale ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation ».

A partir de cette définition, l'équipe projet a recherché les déterminants du projet d'établissement de l'EPMSD ; les déterminants sont explicités ci - dessous explicité dans la figure ci-après.

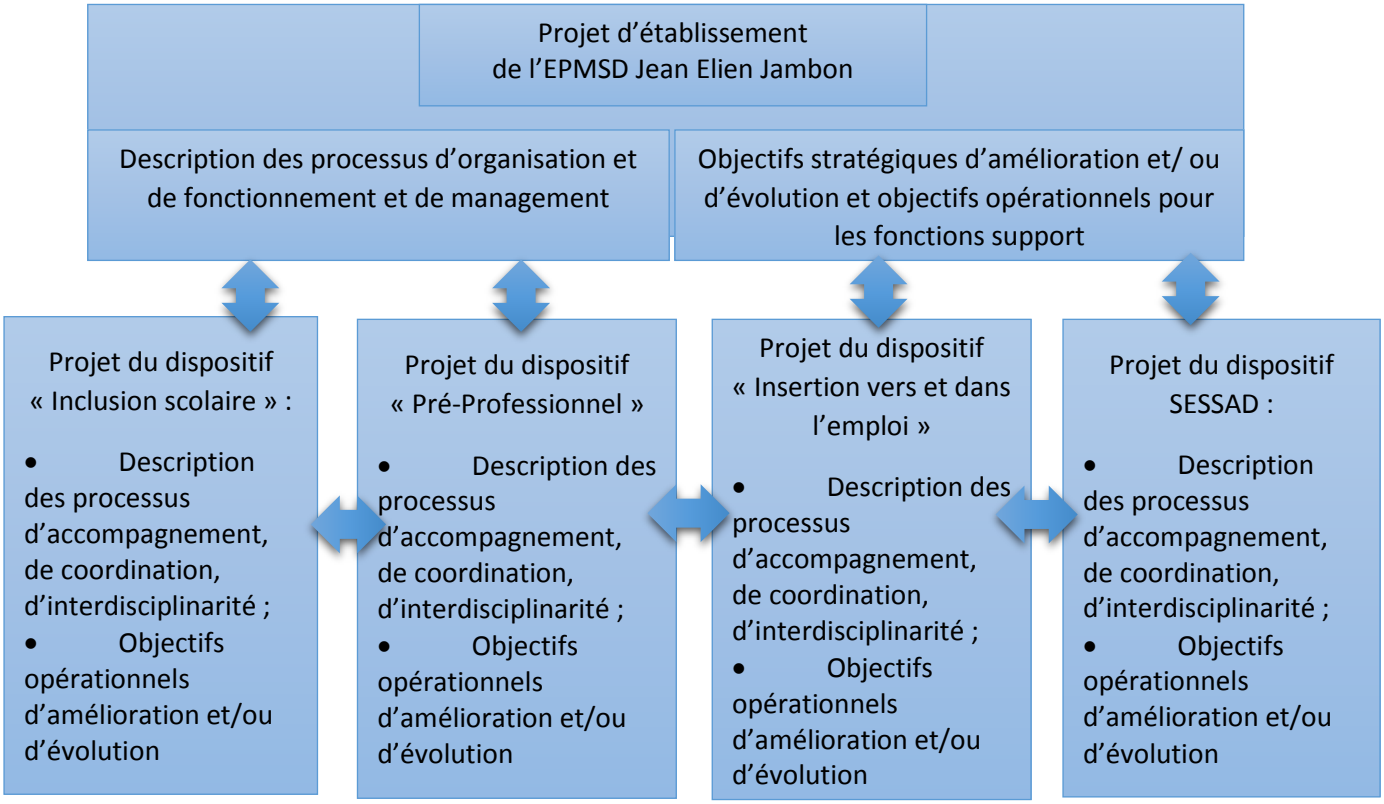


Ce projet répond à la volonté d'instaurer une dynamique d'évolution et d'amélioration de tous les processus mis en œuvre.

Cette dynamique s'est orientée sur la prise en compte de de la parole des différents acteurs au sein de l'établissement :

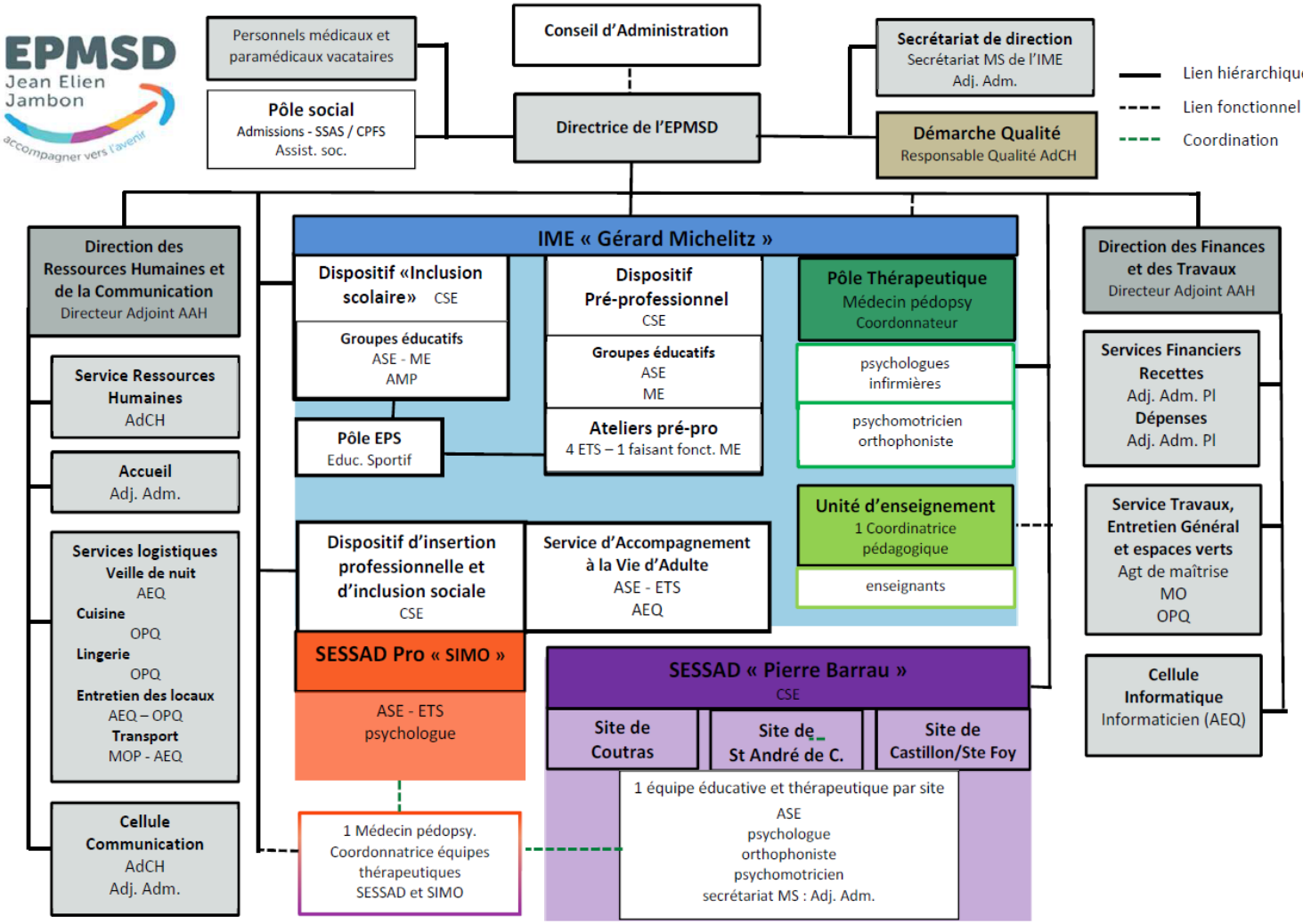
- Les jeunes accueillis et leur entourage ;
- L'équipe interdisciplinaire au travers de l'analyse de l'avancement des fiches action existantes (démarche qualité, évaluations interne et externe, projet antérieur), des échanges au sein de l'équipe projet.

La structure des projets élaborés concernant l'EPMSD est établie de la façon suivante :



Annexe 1

Organigramme de l'EPMSD « Jean-Elien Jambon »



Annexe 2

Le contexte des recommandations

Les Recommandations des bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM applicables sont :

- Le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux (octobre 2010).
- Élaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service (mai 2010).
- Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement (novembre 2009).
- La conduite de l'évaluation interne dans les établissements et services visés à l'article L.312-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles (juillet 2009).
- Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance (décembre 2008).
- La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre (juillet 2008).
- Ouverture de l'établissement à et sur son environnement (décembre 2008).
- Les attentes de la personne et le projet personnalisé (décembre 2008).
- Mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées (juin 2008).
- Autisme et autres troubles envahissants du développement : interventions éducatives et thérapeutiques coordonnées chez l'enfant et l'adolescent (mars 2012).
- L'accompagnement des jeunes en situation de handicap par les services d'éducation spéciale et de soins à domicile (juin 2011).
- Conduites violentes dans les établissements accueillant des adolescents : prévention et réponses (juillet 2008).
- L'accompagnement à la Santé de la personne handicapée » (juillet 2013)
- Spécificités de l'accompagnement de l'adulte handicapé psychique (mai 2016)
- Les comportements-problèmes au sein des établissements et services accueillant des enfants et adultes handicapés :
    - Volets 1 et 2 « Prévention et réponses » (décembre 2016)
    - Volet 3 « Les espaces de calme-retrait et d'apaisement » (janvier 2017)

Tableaux de recensement des fiches-actions

FICHE N°	Objectifs
1	Mise en place d'une Cellule Recherche et Développement
2	Accompagnement à la gestion des comportements problèmes
3	Développement d'une offre de logements diversifiée
4	Harmonisation des pratiques autour de l'élaboration et de la formalisation des PPA
5	Promotion et éducation à la santé
6	Mise en place d'un projet transversal autour de la vie intime, affective et sexuelle
7	Recensement et formalisation des partenariats
8	Formalisation des projets de dispositifs
9	Mise en œuvre du projet de plateforme d'orientation vers et dans l'emploi en milieu ordinaire
10	Création d'une cellule de coordination des parcours
11	Création d'un pôle social transversal
12	Préparation de l'évaluation interne
13	La gestion des risques : développer la politique de gestion des risques
14	Mise en place d'un contrôle de gestion (mutualisation des outils de pilotage)
15	Elaboration d'une cartographie des métiers et des compétences
16	Elaboration d'un schéma directeur des systèmes d'information

Fiche-action n°1 Mise en place d'une cellule « recherche et développement »	
Constat(s) à l'origine de la fiche-action	Le secteur médico-social évolue et se modernise. L'offre de prestations que les établissements doivent apporter se diversifie, car les pouvoir publics sont en attente d'innovation. Il est également indispensable pour les structures d'être en capacité d'activer de nouveaux leviers de financement, et d'amener des réponses novatrices et structurées aux appels à projets et candidatures. Ceci nécessite d'être en veille et vigilance constante sur l'environnement, y compris juridique, et sur les attendus des autorités de tutelle et de tarification. De plus, les ESMS doivent être en capacité de s'inscrire dans une démarche d'observation, de comparaison et d'échanges avec les autres structures ayant choisi de nouvelles modalités de fonctionnement. Nous avons pu constater, à la suite de l'appel à candidatures lancé par l'ARS Nouvelle-Aquitaine relatif aux plateformes d'insertion vers et dans l'emploi en milieu ordinaire, l'importance du travail que représente la formalisation d'une réponse, la mobilisation qu'elle requiert en termes de temps de réflexion mais aussi de constitution du dossier. Nous avons compris la nécessité d'anticiper, de préparer nos futures réponses à appel à projet. La mise en place d'une cellule « recherche et développement » identifiée et dont les missions seront définies permettra de s'inscrire dans cette démarche de veille, et, in fine, de développer des projets innovants.
Objectifs	La mise en place d'une cellule « recherche et développement » a pour objectifs : -d'être en veille, voire d'anticiper les appels à projets/à candidatures -d'être en veille sur les évolutions législatives et réglementaires pouvant impacter l'établissement et/ou pouvant susciter des projets -d'activer de nouveaux leviers de financement (mécénat) -de développer une méthodologie de projet réactive et pertinente -de s'inscrire dans une démarche d'échange et de comparaison avec les autres établissements médico-sociaux
Délai d'atteinte de l'action	-Mise en place de la cellule en janvier 2018
Indicateur(s) de réussite	-cellule activée, avec feuille de route des pilotes et répartition des missions -Recensement des organismes/agences pour lesquels l'EPMSD peut être éligibles aux appels à projets
Pilote(s)	-Directrice
Composition des groupes de travail	-Directrice -DA -Responsable qualité
Ressources nécessaires	-humaines : professionnels composant la cellule -matérielles : poste informatique, formation réponses aux dossiers de subvention,

Fiche action n°2 **La gestion des risques dans les accompagnements – gestion des comportements problèmes**	
Constat – éléments ayant conduit à l'initialisation de cette fiche action	L'agressivité voire la violence peut être présente au travers des comportements des jeunes accompagnés. Au-delà du travail éducatif, pédagogique et thérapeutique en relation avec le quotidien, l'établissement doit également positionner des outils de médiation permettant de positiver ces temps de crise et de sécuriser les jeunes accompagnés.
Objectif :	-Créer des espaces ressources et médiation à destination des jeunes -Mettre en place des protocoles spécifiques -Créer des partenariats -Intégrer la possibilité de séjours de répit dans les réflexions de territoire
Délai objectif	Pour la rentrée 2019
Indicateur de réussite	Espaces en place – évaluation au travers des rapports d'activité Taux d'événements indésirables en lien avec des situations d'agressivité
Pilote	CSE
Groupe de travail	Professionnels de terrain Responsable qualité Réunions territoriales
Ressources nécessaires	Formation de type « OMEGA » Personnes ressources identifiées RBPP Lieux aménagés (espaces calmes-retrait) Conventions de partenariat

Fiche-action n°3 Développement d'une offre de logement diversifiée	
Constat(s) à l'origine de la fiche-action	Parmi les outils d'autonomisation pour les jeunes accompagnés, le logement a été identifié comme étant un levier fondamental d'inclusion. Vivre en semi-autonomie ou en autonomie permet de travailler à la fois sur la gestion pragmatique du quotidien et sur les capacités du jeune à canaliser ses angoisses et à différer ses demandes. Cela peut faire partie d'un axe du PPA permettant une complémentarité des actions en vue d'une inclusion dans les dispositifs de droit commun. Ce besoin a été identifié autant par les professionnels que par les jeunes, qui sont de plus en plus en demande d'accéder à une normalité dont l'emploi et le logement autonome peuvent en constituer les marqueurs. Au-delà des demandes exprimées, nous identifions que l'accès à un logement en dehors du domicile familial peut être nécessaire pour les jeunes ayant bénéficié d'une mesure de placement ASE, et qui à leur majorité se retrouvent confrontés à un retour en famille qui peut être mal vécu et source de ruptures de parcours. A ce jour, et en dehors de l'offre d'hébergement proposée à l'IME, nous ne disposons pas de solution de logement. L'EPMSD dispose d'un patrimoine immobilier lui permettant de se projeter dans une mobilisation de ses ressources, mais il est nécessaire pour cela d'évaluer les besoins, le type d'offre le plus adapté, les impacts sur l'organisation, les partenariats nécessaires.
Objectifs	-Identifier le type d'offre d'hébergement le plus adapté aux besoins des jeunes accompagnés afin de travailler sur leur autonomie et de favoriser l'inclusion -Elaborer un projet transversal et concerté permettant le développement de l'offre d'hébergement
Délai d'atteinte de(s) l'objectif(s)	-Fin 2018 : élaboration du projet -Calendrier de mise en œuvre du projet en fonction de la configuration retenue
Indicateur(s) de réussite	
Pilote(s)	Directrice Directeur adjoint finances et gestion ressources matérielles
Composition des groupes de travail	CSE, ASE dispositif d'insertion vers et dans l'emploi, partenaires extérieurs (à identifier), maîtresses de maison
Ressources nécessaires	-Ressources matérielles : logements

Fiche-action n°4 Harmonisation des pratiques autour de l'élaboration et de la formalisation des PPA	
Constat(s) à l'origine de la fiche-action	Actuellement, il n'existe pas de référence commune autour du PPA, tant sur la forme du document que sur la méthode de son élaboration, de son suivi, et de son évaluation. Il persiste également des confusions et des zones d'incertitudes sur l'articulation des PPA avec les PPS mis en place dans les établissements scolaires... L'axe stratégique de l'EPMSD pour ce nouveau projet d'établissement est l'évolution vers une plateforme, dont les services seront décloisonnés. Une cellule de coordination des PPA sera chargée de l'articulation et de la fluidité dans la mise en œuvre des projets de l'ensemble des jeunes accompagnés à l'EPMSD (voir fiche action n°5). Il est pour cela nécessaire que l'ensemble des professionnels puissent disposer de documents harmonisés, et adoptent des pratiques communes autour de l'élaboration et du suivi des projets. Il est également indispensable que les PPA prennent en compte tous les items recommandés par l'ANESM.
Objectifs	-Refondre le document PPA en un outil exhaustif, fonctionnel, et partagé par l'ensemble des professionnels de l'EPMSD -Aboutir à une méthodologie commune d'élaboration, de suivi, de réévaluation des PPA -Parvenir à un consensus entre les établissements scolaires et les dispositifs de l'EPMSD sur les liens entre le PPA et le PPS
Délai d'atteinte de(s) l'objectif(s)	-Septembre 2018
Indicateur(s) de réussite	-Document PPA unique finalisé, conforme aux RBPP -Procédure d'élaboration, de suivi et d'évaluation des PPA formalisée -Articulation des PPA et PPS clarifiée
Pilote(s)	-Directrice -CSE -coordinatrice pédagogique
Composition des groupes de travail	-CSE ; membres des équipes éducatives, pédagogiques, thérapeutiques ; enseignants établissements scolaires
Ressources nécessaires	-Humaines : équipe pilote et groupes de travail, -Matérielles : poste informatique, formation, RBPP, textes réglementaires

Thématique	**Fiche action n°5 - Promotion en santé**
Constat – éléments ayant conduit à l'initialisation de cette fiche action	- Cadre politique de santé affirmée par la dernière loi de modernisation du système de santé du 26 janvier 2016 qui inscrit de nouvelles orientations pour le renforcement de la prévention et la promotion à la santé pour les établissements médico-sociaux - insuffisance des actions de prévention à la santé en direction des personnes en situation de handicap et d'inégalité sociale en santé. - Absence de formation des professionnels à la mise en œuvre d'action d'éducation à la santé - Situation de vulnérabilité des personnes accueillies face à leur santé
Objectif :	- développement d'une culture commune autour de la promotion à la santé par de l'accompagnement, de la sensibilisation, du dépistage, de la prévention et de la formation/information. - développer des actions coordonnées de prévention et d'éducation à destination du public accueilli
1ere étape	- créer un comité d'éducation et de prévention à la santé composé d'une équipe pluridisciplinaire et présidé par la directrice et piloté par un chef de projet, afin d'établir et de coordonner en collaboration avec la famille, la personne accueillie et les partenaires internes/externes : - des programmes de prévention primaire (nutrition, hygiène, vie affective et sexuelle…) - développer d'un réseau de partenaires
Délai objectif	- Création d'un comité d'éducation et de prévention à la santé avec 3 groupes de travail autour des thématiques : vie affective et sexualité /nutrition/hygiène au quotidien : 2016 - Mise en place de la démarche qualité de projet en promotion à la santé : premier semestre 2017 - Intégrer les premiers partenariats - Elaboration d'un diagnostic à partir d'un état des lieux (cf. outil de recueil) fait par chacun des sous –groupes - priorisation et objectivation des actions - Ecriture des projets - Rédiger le plan d'actions avec les indicateurs et critères d'évaluation - mise en œuvre des premières actions : 2ème semestre 2017
Indicateur de réussite	- Nombre de réunion du comité de pilotage et des groupes de travail - Nombre d'actions réalisés dans l'année en fonction des objectifs fixés
Pilote	Infirmière Coordinatrice de projet en éducation et en prévention en santé
Groupe de travail	3 groupes de travail autour des 3 thématiques : vie affective et sexualité /nutrition/hygiène au quotidien

Ressources nécessaires	• Réseau partenariat • Budget (finances) • Formation • Experts internes et externes (cf. représentation es qualité CEPS) • Représentation famille et jeunes (via le CVS) • Logistique communication (supports et outils de communication….) • Espace de travail • Temps dédié

Fiche-action n°6 Mise en place d'un projet transversal autour de la vie intime, affective et sexuelle	
Constat(s) à l'origine de la fiche-action	La dimension de la vie intime, affective et sexuelle est une composante incontournable de l'éducation à la santé des jeunes accompagnés à l'EPMSD. Cet axe, qui fait l'objet d'une vigilance croissante de la part des équipes, est également à aborder sous l'angle éducatif, comme étant l'un des leviers de l'accès à l'autonomie. Les besoins exprimés sont de plusieurs ordres et sont étroitement liés à l'âge des jeunes : -pour les plus jeunes : découverte du corps, de l'affectivité, différentiation des sexes, -pour les pré-adolescents : questionnements autour de la puberté, respect de soi et de l'autre, affirmation de soi, le sentiment amoureux -pour les adolescents et jeunes adultes : accès à la contraception, conduite à risques, sensibilisation aux dangers des réseaux sociaux, notion de consentement dans les rapports sexuels, accès à la parentalité Cette revendication des jeunes d'accéder à une vie affective et sexuelle peut encore se heurter à des résistances, car la thématique de la sexualité suscite toujours des représentations personnelles. Nous devons aujourd'hui évaluer précisément les besoins des jeunes, mais aussi des professionnels, pour construire des actions adaptées et transversales, et les rendre légitimes dans le cadre de l'accompagnement. Le centre ressource aquitain porté par l'APF a ainsi été sollicité pour un audit qui sera le point de départ d'un projet transversal dont les actions seront portées par des professionnels des équipes thérapeutiques, éducatives et pédagogiques.
Objectifs	-Identifier, à travers l'audit mené par le Centre Ressource Aquitain, les besoins des jeunes -Identifier les besoins des professionnels en termes de formation, de sensibilisation, d'outils et leur permettre de s'interroger sur leurs pratiques en lien avec les questions/situations qui relèvent de la vie affective et sexuelle -Identifier les différents partenaires externes -Construire des actions de sensibilisation, prévention, éducation à la vie intime, affective et sexuelle -Construire des actions auprès des familles -Formaliser les projets ou actions relatives à la vie affective et sexuelle afin de les rendre légitimes dans le cadre de l'accompagnement des jeunes -Inscrire la thématique de l'accès à la vie affective et sexuelle dans les différents documents institutionnels (livret d'accueil, règlement de fonctionnement)
Délai d'atteinte de(s) l'objectif(s)	-Audit septembre 2017 -Cartographie des besoins : premier trimestre 2018 -Plan d'actions : fin second trimestre 2018-début troisième trimestre

Indicateur(s) de réussite	-Nombre de jeunes bénéficiant des actions -Inscription dans les documents institutionnels -Liste de partenaires extérieurs formalisée
Pilote(s)	IDE-ASE
Composition des groupes de travail	IDE, ASE, CSE, psychiatre, psychologue,
Ressources nécessaires	-Support de communication, partenaires extérieurs

Fiche-action n°7 **Mise en place d'un recensement et d'une formalisation des partenariats**	
Constat(s) à l'origine de la fiche-action	L'EPMSD est fortement inscrit dans une tradition partenariale avec les autres ESMS du territoire, mais aussi les établissements scolaires, centres de formation, entreprises de droit commun, associations sportives et culturelles… Ces partenariats, s'ils participent de fait à compléter et étendre l'offre d'accompagnement, ne sont cependant pas toujours formalisés et recensés. Pour cette raison, leur nature, objet et suivi manquent de visibilité, et ne permettent pas de bénéficier à l'ensemble des jeunes accompagnés par l'établissement. Ils reposent de plus bien souvent sur des interconnexions individuelles et ne peuvent donc pas s'inscrire dans une dimension pérenne. Dans la perspective de la création de la plateforme EPMSD, nous souhaitons mettre en place un répertoire centralisé des coopérations en cours, et proposer de manière systématique aux partenaires un mode de conventionnement formalisé adapté à l'objectif de l'accord.
Objectifs	-Permettre une centralisation des partenariats actifs et activables par chaque professionnel au bénéfice de l'ensemble des jeunes accompagnés -Proposer aux partenaires une formalisation adaptée qui permette une pérennité des échanges, mais aussi des modes de suite et d'évaluation -Donner de la visibilité sur la nature et l'objet des coopérations
Délai d'atteinte de(s) l'objectif(s)	Second semestre 2018
Indicateur(s) de réussite	-Nombre de partenariats formalisés -Création du répertoire et accessibilité aux agents
Pilote(s)	Coordinateurs de PPA
Composition des groupes de travail	CSE, professionnels éducatifs et thérapeutiques, responsable qualité
Ressources nécessaires	-postes informatiques -modèles de convention

Fiche-action n°8 Formalisation des projets de dispositifs	
Constat(s) à l'origine de la fiche-action	Les prémisses de l'évolution de l'EPMSD vers une plateforme de services ont été actée dès la rentrée de septembre 2016, par le passage d'unités fondées sur des critères d'âge, vers des dispositifs basés sur les objectifs des jeunes, en référence au PPA. Cette première phase a permis une approche plus transversale et moins cloisonnée des accompagnements, à travers l'émergence de 3 dispositifs : -Dispositif d'inclusion scolaire -Dispositif préprofessionnel -Dispositif d'insertion vers et dans l'emploi, composé du SAVA rattaché à l'IME, et du SIMO Le dispositif SESSAD viendra compléter cette organisation dès le démarrage de la plateforme. Le nouveau projet EPMSD 2017-2021 s'est accompagné de la réécriture de l'ensemble des projets de service, terme correspondant ici à celui d'agrément (IME, SESSAD, SIMO). Or, cette configuration de projet rédigé par service ne permet pas de démontrer totalement de la mise en opérationnalité de la plateforme et du dépassement de la notion de places. De plus, il est particulièrement difficile de valoriser les missions spécifiques de chaque dispositif de l'IME (dont l'un, le dispositif d'insertion vers et dans l'emploi, comprend aussi le SIMO), en un seul projet de service, trop restrictif pour rendre compte de la diversité des missions conduites. Si l'écriture de projets de service aura permis de poser le cadre et les orientations en phase de transition, il est désormais nécessaire, par souci de cohérence et d'exhaustivité, de décliner le projet EPMSD en projets de dispositifs.
Objectif(s)	-Etablir une méthodologie et des objectifs d'écriture de projet -Elaborer des projets de dispositifs en lien avec le projet EPMSD, rendant compte de l'opérationnalité des objectifs et des actions menées -S'inscrire en cohérence avec l'évolution de l'EPMSD vers une plateforme de services
Délai d'atteinte de(s) l'objectif(s)	-Second semestre 2018-Premier semestre 2019
Indicateur(s) de réussite	-Feuilles de route et calendrier des groupes de travail par dispositif -Projets formalisés
Pilote(s)	-CSE, pour chacun de leur dispositif
Composition des groupes de travail	En fonction des dispositifs : CSE, ASE, ME, ETS, équipe thérapeutique…
Ressources nécessaires	Groupes de travail Poste informatique

Fiche-action n°9 Mise en œuvre du projet de plateforme d'orientation et d'insertion vers et dans l'emploi en milieu ordinaire	
Constat(s) à l'origine de la fiche-action	L'insertion vers et dans l'emploi en milieu ordinaire fait partie des axes forts du projet d'établissement. L'objectif du dispositif d'inclusion sociale et d'insertion professionnelle, constitué du SAVA et du SIMO, est d'accompagner les jeunes adultes vers l'accomplissement de leur projet de formation et/ou d'accès à l'emploi. Or, certains constats formulés lors de la réponse à l'appel à candidatures de l'ARS « plateformes d'insertion et d'accompagnement vers et dans l'emploi en milieu ordinaire » ont mis en évidence les limites de l'organisation actuelle : -l'objectif d'inclusion en milieu ordinaire n'est pas suffisamment travaillé en amont, et peut générer des angoisses que le projet thérapeutique actuel n'est pas suffisant pour lever -des aspirations qui évoluent, avec un accès au couple et à la parentalité qui met en évidence la difficulté du dispositif à accompagner les jeunes dans leur globalité - un suivi post-insertion qui n'excède pas 6 mois et qui ne permet pas de lever les freins au recrutement -Un cloisonnement qui persiste entre les différents dispositifs (SIMO-SESSAD), voire au sein du même dispositif (SIMO-SAVA) Notre proposition lors de la réponse à appel à candidatures, que nous souhaitons activer à travers ce nouveau projet d'établissement, est l'activation d'une plateforme d'évaluation, d'orientation et d'accompagnement vers et dans l'emploi en milieu ordinaire, afin de mobiliser en interne et en externe les ressources et l'expertise nécessaire pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle. Cette plateforme nécessitera une transformation du SAVA vers un service d'évaluation et d'orientation qui sera rattaché au SIMO, parallèlement à une augmentation de capacité au SIMO.
Objectifs	-Sensibiliser dès le plus jeune âge à la découverte des métiers en milieu ordinaire (à travers notamment des stages en entreprise) -Réunir au sein d'une même plateforme tous les outils diagnostic, orientation et accompagnement limitant les pertes d'information -Permettre par un soutien et un accompagnement psychologique actif la concrétisation du passage d'un simple développement d'intérêt vers une confirmation des aspirations, et créer les conditions de leur réalisation -Prendre en compte la globalité des problématiques de la personne accompagnée en travailler sur tous les points d'accès à l'autonomie -Repérer, anticiper, limiter les points de rupture
Délai d'atteinte de(s) l'objectif(s)	-Activation de la plateforme en septembre 2019
Indicateur(s) de réussite	-Taux d'insertion en milieu ordinaire (formation, emploi) -Nombre de jeunes en amendement Creton
Pilote(s)	-Directrice EPMSD

	-CSE dispositif insertion vers et dans l'emploi
Composition des groupes de travail	-CSE et équipes dispositif insertion vers et dans l'emploi -coordinateurs de PPA -psychologues
Ressources nécessaires	-Humaines : temps de CESF (cf fiche-action n°6 Création d'un pôle social), 0.2 ETP complémentaires CSE, temps de psychologue formé job-coaching, -Matériels : locaux (mobilisation locaux St André de Cubzac et Castillon comme antennes territoriales), supports de communication, véhicule

Fiche-action n°10 Création d'une cellule de coordination des Parcours	
Constat(s) à l'origine de la fiche-action	Le fil conducteur du projet EPMSD 2017-2022 est l'évolution de l'établissement vers une plateforme de services, qui permettra le décloisonnement de l'ensemble des dispositifs. Cette reconfiguration permettra de proposer aux jeunes accompagnés une offre de prestations adaptée et adaptable à leurs besoins, en facilitant la mobilisation des ressources et la fluidification des parcours au sein des différents dispositifs. Afin de mettre en opérationnalité la plateforme, il est nécessaire de prévoir les conditions et les moyens d'activation des parcours, dont le PPA constitue le principal outil. Nous choisissons pour cela de créer une cellule de coordination des parcours, rattachée au siège EPMSD, et composée de 4 coordinateurs formés à la coordination des PPA et parcours. Par leur fonction transversale et leur vision des ressources mobilisables en interne et en externe, les coordinateurs travailleront en complémentarité des professionnels des dispositifs pour fluidifier les accompagnements et limiter les ruptures de parcours.
Objectifs	-Assurer une mise en opérationnalité de la plateforme de services -Garantir aux jeunes accompagnés un accompagnement fluide et adapté à leurs besoins -Permettre une élaboration et un suivi des PPA harmonisé au sein de l'EPMSD -Permettre une centralisation et une visibilité des ressources internes et externes à l'établissement
Délai d'atteinte de(s) l'objectif(s)	-Formation des coordinateurs : début formation janvier 2018 -Activation de la cellule : septembre 2018
Indicateur(s) de réussite	-Cellule activée -Taux de PPA formalisés -Taux de PPA évalués -Taux d'inclusion en milieu scolaire ordinaire
Pilote(s)	-Directrice EPMSD -DRH
Composition des groupes de travail	-Directrice EPMSD -DRH -CSE -ASE recrutés pour les postes de coordinateurs
Ressources nécessaires	-4 ASE -Formation -Locaux -Matériel informatique et logiciels

Fiche-action n°11 Création d'un pôle social transversal	
Constat(s) à l'origine de la fiche-action	La nécessité de créer un pôle social transversal fait suite à plusieurs constats : -Le territoire d'intervention des services de l'EPMSD est fortement marqué par la précarité. Une grande partie des familles des jeunes accompagnés subit des problématiques sociales, ce qui peut limiter voire entraver pour leurs enfants les bénéfices de leur accompagnement. En outre, les professionnels peuvent être confrontés à des situations dépassant leur champ d'intervention. -Les configurations familiales évoluent, avec, au niveau du SIMO notamment, de plus en plus de jeunes qui accèdent à la vie de couple et à la parentalité. Si ce constat est positif, puisqu'il démontre la concrétisation d'une aspiration croissante à une vie « normale », il peut aussi signifier des besoins d'étayage supplémentaires qui ne peuvent être à ce jour assurés par le service. -Des besoins identifiés, en matière d'hébergement (voir fiche action n°), avec un objectif de développer et de diversifier l'offre proposée aux jeunes adultes pour travailler l'autonomie. Nous anticipons que la mise en place de projets liées au logement conduira à un besoin accru en temps de travail social (CESF) pour ce qui a trait aux démarches administratives et à la gestion du quotidien. Les besoins en intervention sur le volet social se situent donc à plusieurs niveaux, et concernent l'ensemble des dispositifs de l'établissement. Les ressources humaines sont aujourd'hui insuffisantes (0.55 ETP d'AS) pour couvrir l'ensemble des sollicitations et des besoins d'appui des professionnels. Nous souhaitons donc renforcer le temps dédié à l'accompagnement social, et créer une cellule transversale intervenant sur l'ensemble de la plateforme.
Objectifs	-Appuyer et compléter les missions des personnels éducatifs sur le champ de l'accès à l'autonomie -Permettre un appui et un étayage à la gestion du quotidien pour les jeunes adultes en cours d'accession ou ayant déjà accédé au logement autonome -Apporter un soutien aux familles dans leurs démarches administratives en lien avec le parcours des jeunes
Délai d'atteinte de(s) l'objectif(s)	-Rentrée de septembre 2019
Indicateur(s) de réussite	
Pilote(s)	Directrice Assistante sociale
Composition des groupes de travail	Assistance sociale, CSE
Ressources nécessaires	-Humaines : 1 ETP AS (actuellement 0.55 ETP) et 0.5 ETP de CESF

Fiche-action n°12 Préparation de l'évaluation interne	
Constat(s) à l'origine de la fiche-action	Au-delà de l'obligation réglementaire, l'évaluation interne est un outil incontournable d'amélioration des actions conduites auprès des usagers. La démarche qualité constitue un axe incontournable, fondamental et transversal à l'EPMSD, et transparaît à travers l'ensemble de nos pratiques d'accompagnement. Une responsable qualité a pour mission d'assurer la mise en place, le suivi, et l'évaluation des procédures et protocoles, ainsi que la réactualisation régulière du PAQ. Nous pouvons cependant émettre le constat que les professionnels peinent à s'approprier les différentes procédures, qui sont appliquées de manière hétérogènes. Les délais de transmission pour traitement et centralisation de certains documents (fiches d'événements indésirables), ne sont pas respectés. Il est de fait difficile d'évaluer la mise en place de certaines actions faute d'indicateurs. Il apparaît indispensable que les professionnels, mais également les jeunes accompagnés, participent de manière active à la préparation de l'évaluation, et soient ainsi sensibilisés à l'importance de la démarche. Concernant le référentiel, il est nécessaire de le moderniser, de le réviser et de l'adapter au regard de la nouvelle configuration en plateforme et des orientations fortes du projet EPMSD. La prochaine évaluation interne est programmée en 2022.
Objectifs	-Mettre en place une démarche participative permettant d'associer les professionnels à la démarche -Prévoir les modalités de participation des jeunes accompagnés -Elaborer un référentiel adapté aux évolutions de l'établissement
Délai d'atteinte de(s) l'objectif(s)	-Formalisation du référentiel : 2021 -Auto-évaluation : 2022
Indicateur(s) de réussite	
Pilote(s)	Directrice Responsable qualité
Composition des groupes de travail	Responsable qualité, représentants de l'ensemble des professionnels, jeunes accompagnés
Ressources nécessaires	-textes législatifs et réglementaires, RBPP

Fiche action n°13 La gestion des risques : développer la politique de gestion des risques	
Constat – éléments ayant conduit à l'initialisation de cette fiche action	Afin de gérer au mieux les risques auxquels les professionnels et les personnes accompagnées peuvent être confrontés, il convient de développer les outils nécessaires au développement d'une politique engagée dans ce domaine.
Objectif :	- Avoir la meilleure visibilité possible des risques potentiels au sein de l'EPMSD - Mener une politique de prévention et de responsabilisation auprès des professionnels
Délai objectif	Année 2019
Indicateur de réussite	- Formalisation d'une cartographie des risques - Mise en place d'un CREX
Pilote	Directrice + Responsable qualité
Groupe de travail	CHSCT, DA finances et travaux, responsables techniques, professionnels volontaires
Ressources nécessaires	

Fiche-action n°14 Mise en place d'un contrôle de gestion	
Constat(s) à l'origine de la fiche-action	A ce jour, un comité restreint de direction (directrice et directeurs adjoints) se rencontre à une fréquence bimensuelle pour faire le point sur le pilotage des fonctions RH et financières de l'établissement. Ce CODIR restreint a désormais pour objectif de mettre en œuvre un contrôle de gestion affiné et prospectif. Il est en effet aujourd'hui nécessaire de poursuivre la mise en place **de tableaux mutualisés** permettant de suivre de manière précise et régulière les éléments ayant trait à la bonne gestion et mobilisation des ressources disponibles. **L'anticipation des variations de l'activité** mérite en effet d'être renforcée, afin d'être plus réactif sur les actions à mettre en œuvre (admissions notamment). Ce plan, pour être efficient, doit intervenir **plus en amont** pour être utilisé de manière plus préventive que corrective. Cela amène à penser que ce contrôle de gestion se doit d'être une véritable interface entre l'ARS (dialogue de gestion) et équipe de direction, comme outil d'évaluation du niveau d'atteinte des objectifs d'activité et de performance.
Objectifs	-Anticiper les variations d'activité -Améliorer notre réactivité -Optimiser l'affectation des ressources dans un cadre pluriannuel vis-à-vis des besoins relevés -Mieux articuler les fonctions RH et finances au bénéfice de la stratégie globale de l'établissement -Disposer d'un outil de dialogue partagé avec l'ARS
Délai d'atteinte de(s) l'objectif(s)	Dès la mise en œuvre du CPOM (début 2018)
Indicateur(s) de réussite	-Tableaux de bords ANAP -Rencontres suivi du CPOM
Pilote(s)	Directrice et les 2 DA
Composition des groupes de travail	Groupe pilote CPOM Equipe de direction
Ressources nécessaires	Document CPOM Tableaux de bord ANAP

Fiche-action n°15 Elaboration d'une cartographie des métiers et compétences	
Constat(s) à l'origine de la fiche-action	Nous sommes actuellement dans une organisation où le tableau des effectifs conditionne la mobilisation des moyens humains mis à disposition dans les services. De fait, ce système base une partie de la politique RH sur des fiches de poste, mettant plus en évidence le grade que la fonction exercée. Cela fige par conséquent l'évolutivité des métiers, le grade étant soumis aux règles de fonctionnement FPH, alors que les évolutions fortes portées notamment par le projet d'établissement exigent de mettre en adéquation les compétences et fonctions aux besoins de l'établissement. De plus, il n'existe pas à ce jour un document formalisé rassemblant l'ensemble des métiers exercés au sein de l'établissement, ce qui peut conduire à une méconnaissance entre les différentes catégories de professionnels. Enfin, il est plus que jamais indispensable, avec l'évolution vers une configuration de type plateforme, d'avoir une visibilité sur les prestations proposées par chacun des dispositifs, ce qui passe par une connaissance fine des compétences des professionnels.
Objectifs	-Formaliser un référentiel exhaustif, centralisé, partagé, permettant une veille et une évaluation régulière en fonction des évolutions des besoins de l'établissement -Recenser les nouveaux métiers (coordinateurs de parcours) -Améliorer la politique de formation en permettant une meilleure anticipation des besoins en formations (individuelles et institutionnelles) -Elaborer un outil de dialogue avec les autorités de tutelle et de tarification, qui permette la valorisation des compétences de l'établissement -Mettre à disposition de l'équipe de direction un outil commun, qui permette une concertation et une vision partagée des évolutions de métiers nécessaires pour s'adapter aux besoins des jeunes accompagnés
Délai d'atteinte de(s) l'objectif(s)	Année 2018
Indicateur(s) de réussite	-Cartographie systémique des métiers et compétences à l'établissement -Adaptation cohérente et mise à jour des fiches de poste et de fonction -Fiches-métiers -Intégration du référentiel comme outil de dialogue annuel avec l'ARS
Pilote(s)	DA chargé des RH
Composition des groupes de travail	Ensemble de l'équipe de direction, mobilisée en fonction des besoins
Ressources nécessaires	

Fiche action n°16 Elaboration d'un schéma directeur des systèmes d'information	
Constat – éléments ayant conduit à l'initialisation de cette fiche action	Le déploiement de l'informatisation au sein de l'EPMSD, le recours de plus en plus affirmé aux échanges dématérialisés, la nécessité de sécuriser les données tout en facilitant leurs échanges, l'engagement des autorités et des partenaires dans le parcours fluide et numérisé de la personne accompagnée, le besoin d'assurer une gestion performante, avec la mobilisation d'indicateurs et suivi par tableaux de bord et différents progiciels, nous amène à devoir concevoir un schéma directeur des systèmes d'information. La dématérialisation du dossier de l'usager étant notamment engagée, il convient de poursuivre son déploiement dans un cadre normalisé.
Objectif :	Définir, formaliser, mettre en place et ensuite actualiser le système d'information à travers la mise en place d'une démarche de projet. Offrir une vue globale de l'état actuel du système, une spécification des besoins et la définition des orientations à prendre. Orienter les politiques du système d'information de l'établissement.
Délai objectif	2018
Indicateur de réussite	Elaboration d'une cartographie informatique Livraison d'un document final (décrivant de manière concrète comment le système d'information et l'informatique vont être déployés pour répondre aux objectifs fixés et fournir les services attendus) Programmation des finalités visées, procédures à réaliser, sélection des moyens et ressources nécessaires et suffisantes, séquences et étapes à respecter. Outre la planification des actions, le schéma directeur doit déboucher sur une évaluation d'un budget associé pour ce faire.
Pilote	Directeur Adjoint chargé des finances
Groupe de travail	Informaticien, CSE, Représentant de chaque catégorie socio-professionnelle