

	PROJET D'ETABLISSEMENT 2023-2027	GU.03.08.V1
		Date d'application : 14/06/2024
		Page 0 sur 112

PROJET D'ETABLISSEMENT 2023-2027





Projet d'établissement

Plateforme territoriale d'inclusion

« Jean Elie Jambon »

Table des matières

1. La Plateforme Territoriale d'inclusion « Jean-Elie Jambon »	7
1.1 La Plateforme Territoriale d'inclusion, un acteur du service public dans le champ du handicap.....	7
1.1.1 Notre identité : un établissement de référence et évolutif	7
1.1.2 La Plateforme Territoriale d'Inclusion qui comprend encore 3 services et est associée à plusieurs offres partenariales	9
1.1.3 Positionnement géographique : un atout en Nouvelle Aquitaine	10
1.2 Ethique et bienveillance de l'accompagnement.....	12
1.2.1 Notre éthique de l'accompagnement	12
1.2.2 La promotion de la bienveillance	14
1.2.3 Des valeurs issues de notre mission de service public : un accueil inconditionnel, continu et laïque	15
1.2.4 Des valeurs et principes complémentaires, d'inclusion, de non-discrimination, de compensation et de citoyenneté, en subsidiarité.....	16
1.2.5 Nos principes d'intervention	17
1.2.6 Notre devise : « accompagner vers l'avenir »	18
1.3 Le cadre réglementaire de référence.....	19
1.3.1 les principaux textes réglementaires.....	19
1.3.2 Les politiques publiques de références	19
1.3.3 Les missions générales de l'établissement.....	21
1.3.4 Les objectifs généraux	21
1.4 Présentation synthétique de nos prestations	22
1.4.1 Des prestations de soins et d'actions thérapeutiques	23
1.4.2 Des prestations éducatives et médico sociales	25
1.4.3 Des prestations pédagogiques, scolaires et préprofessionnelles	26
1.4.4 La prestation administrative.....	27
1.4.5 L'axe « Sport, Santé, Bien-être » et une politique volontariste de Prévention en Santé.....	27

2. LE PUBLIC ACCUEILLI	31
2.1 Champs d'accompagnement général et autorisations.....	31
2.2 Une évolution des profils	33
2.3 La compensation du handicap, prise en compte des besoins spécifiques et des situations complexes	34
2.4 La personne accompagnée et ses représentants légaux, acteurs de projets	36
2.4.1 Le projet institutionnel	36
2.4.2 Le Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA)	36
2.5 La personne dans son environnement : La coopération territoriale, un principe d'action majeur	39
3. NOTRE OFFRE DE SERVICE ET D'ACCOMPAGNEMENT.....	42
3.1 Le processus d'admission	43
3.2 L'entrée via la cellule de coordination de parcours : Notre dispositif d'accueil au service de la fluidité de parcours.....	44
3.3 Une organisation en dispositifs pour faciliter la mise en œuvre des objectifs des PPA	46
3.3.1 Schéma de déploiement de la plateforme territoriale d'inclusion	46
3.3.2 Composition de l'équipe pluridisciplinaire.....	47
3.3.3 Les temps de réunion	47
3.4 Le dispositif pour l'inclusion « Enfance » (ex Dispositif inclusion scolaire).....	48
3.4.1 Les missions spécifiques du dispositif.....	48
3.4.2 La population accompagnée par le dispositif Inclusion Enfance	48
3.4.3 Les besoins et attentes spécifiques de la population.....	49
3.4.4 Les principales prestations proposées par le dispositif Inclusion Enfance.....	49
3.4.5 Les perspectives du dispositif.....	55
3.5 Spécificités du dispositif préprofessionnel et de transition à la vie d'adulte.....	56
3.5.1 Les spécificités du dispositif	56
3.5.2 Les objectifs spécifiques du Dispositif Préprofessionnel et de transition à la vie d'adulte	56
3.5.3 La population accompagnée par le dispositif.....	57
3.5.4 Les spécificités des besoins et attentes des personnes	58
3.5.5 Les spécificités des prestations proposées.....	55

3.6 Le service d'Accompagnement à la Vie d'Adulte.....	65
3.6.1 Les missions du SAVA	65
3.6.2 Les caractéristiques de la population accompagnée.....	65
3.6.3 L'équipe interdisciplinaire du dispositif	65
3.6.4 Les besoins et attentes des personnes accompagnées.....	66
3.6.5 Les prestations proposées	66
3.6.6 Les perspectives du SAVA.....	67
3.7 Des dispositifs pour le maintien en milieu ordinaire : le SESSAD.....	68
3.7.1 Les missions spécifiques au dispositif.....	68
3.7.2 Territoires et caractéristiques	69
3.7.3 Les caractéristiques des personnes accompagnées	69
3.7.4 Les prestations du dispositif	70
3.7.5 Le partenariat/réseau.....	72
3.7.6 L'équipe des dispositifs SESSAD	72
3.7.7 Les perspectives du dispositif.....	73
4. Une gouvernance et un management au service de la démarche de projet	75
4.1 Le management par la qualité.....	75
4.1.1 La démarche qualité : un engagement de la direction.....	75
4.1.2 De la démarche qualité au management par la qualité : une gouvernance dédiée	76
4.1.3 La gestion des risques, une attention particulière à l'hygiène et la sécurité des pratiques	77
4.2 Le management de projet pour s'adapter aux évolutions du secteur	78
4.2.1 La culture projet : une méthodologie participative et évaluative attendue	78
4.2.2 L'innovation au cœur de nos projets.....	78
4.2.3 Vers un pilotage des fonctions supports garantissant efficience et performance.....	79
4.3 L'importance de la dimension « Ressources humaines ».....	81
4.3.1 De nouveaux métiers et des modes d'action participatifs	81
4.3.2 La dimension RH vecteur de performance	82

4.3.3	Un management participatif et bienveillant	84
4.3.4	Le dialogue social.....	84
4.4	Le développement durable et la démarche éco citoyenne comme vecteurs d'une gestion maîtrisée de nos ressources	85
4.5	Mise en dynamique globale	86
4.5.1	La contractualisation du CPOM 2023-2027 pour confirmer et accompagner nos orientations	86
4.5.2	Un dialogue de gestion pour mesurer notre performance	87
5.	La plateforme territoriale d'inclusion : une nouvelle institution avec une nouvelle image.....	88
5.1	La restructuration architecturale : L'amélioration des conditions d'accueil via des opérations de réhabilitation	88
5.2	La valorisation de nos actions et de notre image par le développement de notre système d'information et de communication	89
5.2.1	La cellule communication.....	89
5.2.2	De la Cellule informatique vers le développement d'un schéma directeur des SI.....	90
5.2.3	Un accompagnement spécifique : le soutien des usagers dans l'utilisation des technologies de communication et des réseaux sociaux.....	91
	Les annexes.....	92

Préambule

Le présent projet d'établissement porte un objectif principal et ambitieux pour les années à venir : confirmer **la PLATEFORME TERRITORIALE D'INCLUSION (PTI)** dans son organisation et son fonctionnement en **plateforme de services**.

S'appuyant sur les besoins et attentes de la personne accompagnée, de sa famille ou de ses représentants légaux, ce projet souhaite avant tout prendre en compte leurs droits et libertés et aspirations à travers des prestations et actions toujours plus inclusives.

La désinstitutionnalisation et les alternatives à l'accueil en institution sont une perspective ouverte par *la Recommandation du 3 février 2010 du Comité des ministres des Etats membres du conseil de l'Europe* comme un des leviers d'une société inclusive via les politiques publiques de soutien à l'inclusion 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.

La désinstitutionnalisation affirme le droit de tous à vivre dignement, avec les autres, dans la société. **Une société ouverte qui prône le « Vivre Ensemble » en considérant que ce ne sont pas fondamentalement les murs qui protègent, mais bien l'accompagnement personnalisé mis en place en compensation du handicap.**

L'inclusion est un effort démocratique pour que tous les citoyens en situation de handicap ou non puissent participer pleinement à la société selon un principe d'égalité de droits.

Aussi, l'établissement pense ses différentes formes d'organisations et d'accompagnements hors les murs dans un cadre institutionnel rénové, toujours plus en concordance avec les droits et libertés des personnes accompagnées, leurs besoins et l'accessibilité au droit commun. Le choix est ainsi fait à travers ce projet d'établissement, de faire évoluer notre organisation et fonctionnement vers une « **structure réseau** ».

L'établissement, Plateforme Territoriale d'inclusion comme plateforme de services c'est :

La mise en œuvre d'une palette de prestations d'accompagnement diversifiées

L'accès des personnes que nous accueillons a des parcours lisibles, accessibles, complets et de qualité, pour un accompagnement coordonné. Il se définit dans ce cadre comme **le parcours d'accompagnement** qui vise l'inclusion dans les dimensions scolaires, sociales et professionnelles. Cette dynamique d'accompagnement, définie via les objectifs du Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA), est coconstruite avec la personne et ses représentants légaux.

La réponse au **besoin de compensation** des personnes accompagnées est articulée entre les différents dispositifs de la Plateforme, avec les autres services du territoire, comme une **interface avec son environnement**.

L'établissement en tant que plateforme de services, se doit de :

- Faciliter l'adaptation des réponses aux besoins évolutifs de la personne (passage d'un type d'accompagnement à un autre, compositions de parcours partagés...)
- Favoriser 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 des différents acteurs, ainsi qu'en identifiant les points de rupture et en pointant les situations d'inadéquation entre les besoins et les réponses apportées.
- Eviter les phénomènes de ruptures
- Accentuer le travail avec et auprès des familles.

1. La Plateforme Territoriale d'inclusion « Jean-Elien Jambon »

1.1 La Plateforme Territoriale d'inclusion, un acteur du service public dans le champ du handicap

1.1.1 Notre identité : un établissement de référence et évolutif

La Plateforme Territoriale d'Inclusion est un **établissement public doté de la personnalité morale** accueillant principalement des enfants, des adolescents et des jeunes adultes présentant des déficiences intellectuelles.

L'établissement 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. Il était alors autorisé pour **116 places**.

Erigé en 1985 en établissement public doté de la personnalité morale, il se dote d'un Conseil d'Administration et d'Instances Consultatives.

Au 1^{er} janvier 2003, son appellation est modifiée et devient l'Etablissement Public Médico-Social Départemental (EPMSD).

L'émergence de SESSAD demeure encore marginale, et la création de places en institution prime encore sur celles en services dits ambulatoires. Alors 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 Service d'Insertion dans le Milieu Ordinaire (SIMO) afin de répondre aux besoins repérés chez les jeunes adultes en situation de handicap, en matière d'accompagnement à l'insertion professionnelle dans les dispositifs de droit commun.

Sont ensuite créées successivement les antennes du SESSAD sur le territoire du Nord Libournais (Saint André de Cubzac, Castillon la Bataille/Sainte Foy la Grande).

L'établissement est alors autorisé pour **160 places au total**.

Avec la signature **du CPOM n° 1 (2018-2022)** la Plateforme Territoriale d'inclusion est entérinée.

Des places d'IME sont redéployées en places de SESSAD. L'objectif alors posé étant de créer **une offre comprenant 50 % de places « ambulatoires »**. Entre 2021 et 2023, création de 8 nouvelles places de SESSAD. L'établissement rallie la plateforme d'emploi accompagné HANDAMOS! et fait partie des 5 établissements fondateurs de cette organisation co-portée.

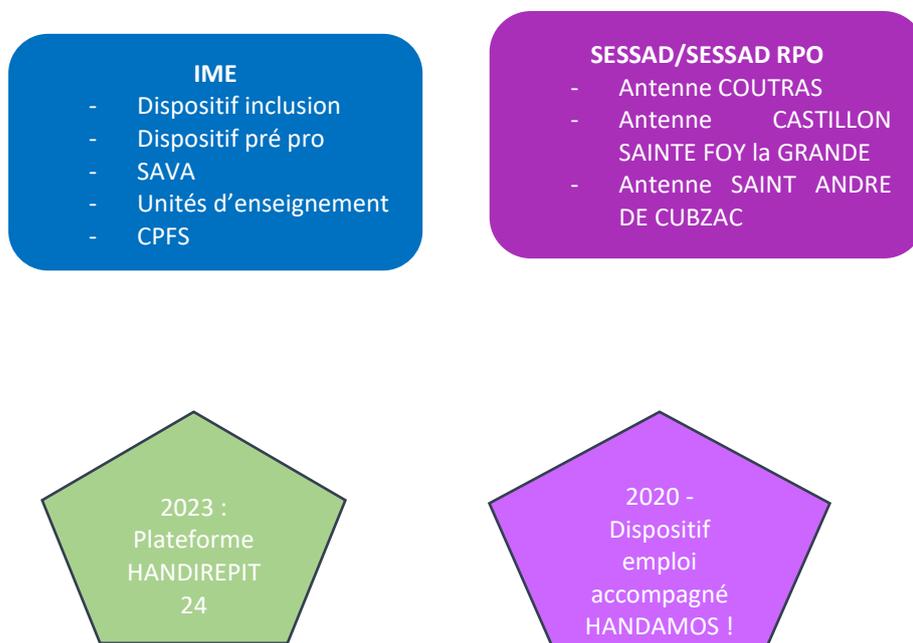
L'établissement est ainsi autorisé pour **174 places et 20 accompagnements emploi accompagné**.

En 2023, il crée, en partenariat sur son territoire, la Plateforme HANDIREPIT 24 ; une offre nouvelle de séjours de répit et de places d'accueil temporaire (3 places identifiées dans une nouvelle autorisation à venir) pour les personnes en situation de handicap résident en Dordogne.

L'établissement s'est toujours positionné comme précurseur et porteur d'innovations sur son territoire, notamment en anticipant la démarche d'accompagnement des personnes vers et dans le milieu ordinaire. Il a pu développer dans ce domaine des compétences affirmées et reconnues.

C'est donc naturellement que la Plateforme Territoriale d'inclusion poursuit cette démarche active et volontariste, vers une organisation en plateforme et dispositifs coordonnés alors que les politiques l'affichent désormais comme un principe fort, et qu'une reconnaissance réglementaire est en passe d'être proposée. Son organisation fait modèle au niveau national.

1.1.2 La Plateforme Territoriale d'Inclusion qui comprend encore 3 services et est associée à plusieurs offres partenariales



La Plateforme territoriale d'inclusion composée de différents services, de différents FINESS et partie prenante de plusieurs offres partenariales et territoriales de service a pour mission générale **d'accompagner des enfants, adolescents et jeunes adultes en vue de la compensation de leur handicap, à travers l'intervention d'équipes interdisciplinaires pour l'accompagnement à leur scolarité, à leur projet professionnel, leurs projets de soins et leurs projets citoyens.**

Les prestations qu'elle propose sont **financées intégralement par l'Assurance Maladie**, via une notification d'allocation de crédit arrêtée par l'Agence Régionale de Santé – ARS - Nouvelle Aquitaine.

Le Conseil d'Administration présidé par un Conseiller Départemental valide les propositions et modifications budgétaires à soumettre à l'ARS.

En termes de sécurité des personnes et des biens, les locaux de la PTI, 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.

FICHE D'IDENTITE D'ETABLISSEMENT	
Nom et type d'ESMS	EPMSD « Jean-Elien Jambon » (2003) - Plateforme Territoriale d'inclusion Autorisations : Plateforme de service composée d'un IME, un SESSAD/SESSAD PRO
Statut	Etablissement PUBLIC AUTONOME – relevant de la Fonction Publique Hospitalière Statut des personnels : titre IV
Présidente du Conseil d'administration – Elue	Madame Michelle LACOSTE – Conseillère Départementale
Directrice de l'établissement – Nommée par le CNG	Madame DEBLOIS Stéphanie
Coordonnées de l'établissement	EPMSD « Jean-Elien Jambon » - Plateforme Territoriale d'inclusion 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@plateforme-jej.fr
Autorités de contrôle et de tarification	ARS Nouvelle-Aquitaine – Direction départementale de Gironde
Financier unique	Assurance Maladie
Capacité d'accueil	174 places
SIRET	263 305 864 00013
FINESS GENERAL	330 000 472
CODE APE	87108
Renouvellement des autorisations	IME et SESSAD - 3 janvier 2017 SESSAD PRO SIMO – septembre 2022
Evaluation de la qualité des prestations des ESSMS référentiel de la HAS	2 ^{ème} trimestre 2025

1.1.3 Positionnement géographique : un atout en Nouvelle Aquitaine

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 de St André de Cubzac à Castillon la Bataille et Ste Foy la Grande.

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.

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 personnes accompagnées.

Les spécificités du territoire

A travers certains éléments de diagnostic du territoire d'intervention de notre établissement, les leviers et limites auxquelles nous pouvons être confrontés dans nos pratiques d'accompagnement sont connues.

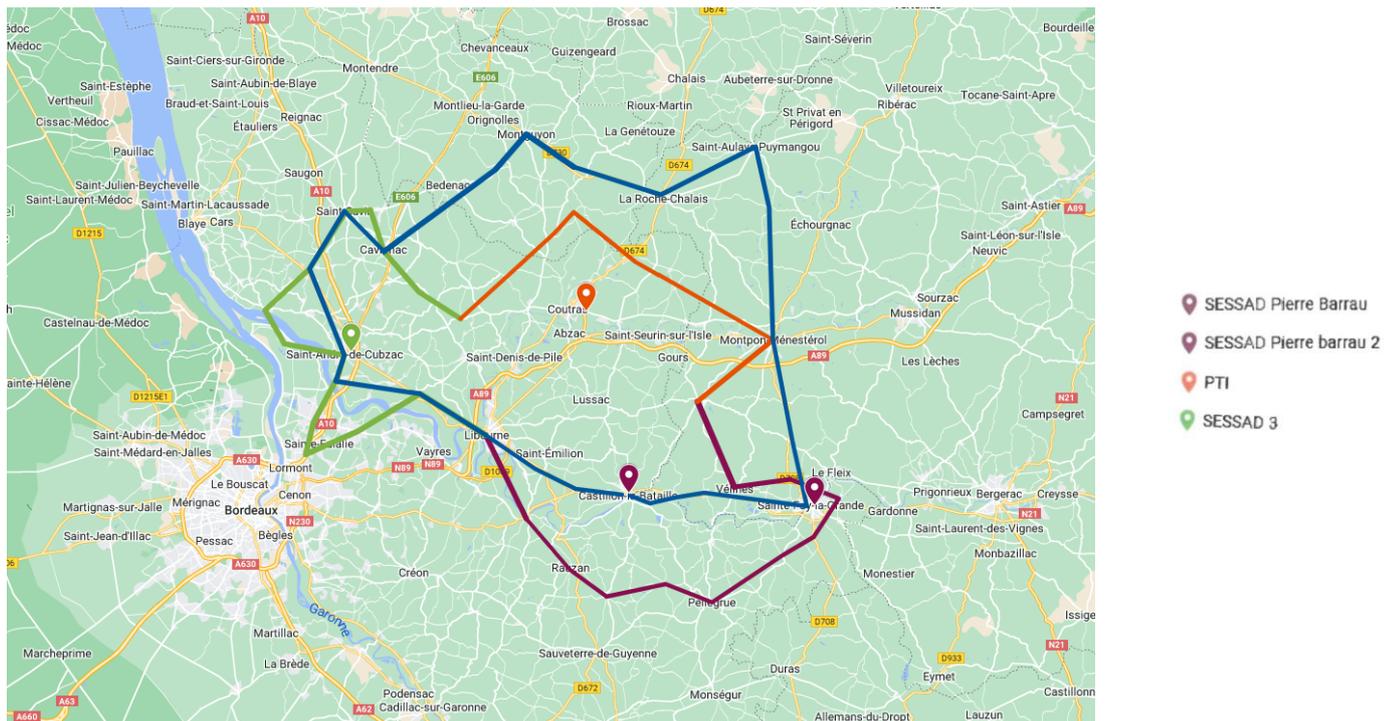
Située dans la zone d'emploi de la Communauté d'Agglomération du Libournais (CALI), rive droite de Bordeaux et appartenant au Pôle Territorial du Grand Libournais, le territoire est essentiellement rural, composé essentiellement de petites communes peu peuplées disposant d'infrastructures moins nombreuses que sur Bordeaux Métropole. Il connaît cependant une croissance démographique depuis les années 90, supérieure aux moyennes départementales et régionales. Ces nouveaux arrivants se composent d'actifs travaillant sur la Métropole, mais aussi de familles qui ne peuvent plus s'y loger et qui concentrent bon nombre d'urgences sociales et humaines. Le taux de chômage indiqué par l'INSEE (13.8%)¹ 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) qualifiée de « zone blanche ».

Toutefois, et malgré le couloir de pauvreté que constitue le Nord-Libournais, le territoire dispose d'un bassin d'emploi et d'opportunités de développement économique liées au secteur vini-viticole et à des entreprises bien implantées.

¹ Données INSEE 2020 – Territoire de Libourne

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



1.2 Ethique et bientraitance de l'accompagnement

Nous reprenons à notre compte la visée éthique selon Paul Ricœur : *"Une vie bonne, avec et pour autrui, dans des institutions justes"*.

Et selon Gandhi : *« Tout ce que vous faites pour moi sans moi, vous le faites contre moi »*

1.2.1 Notre éthique de l'accompagnement

Nous avons la volonté affirmée de nous engager fortement, aujourd'hui, à proposer des **actions et des approches transversales, diversifiées**, prenant en compte la singularité des situations des personnes accompagnées.

Notre intervention se définit sous le vocable d'**accompagnement** et non plus de prise en charge.

Il s'agit ici d'affirmer les principes de **co-construction** et de **co-responsabilité** et ce, pour instaurer une **relation d'accompagnement**. L'accompagnement est alors conçu comme une relation unissant deux partenaires, fondée sur la liberté des deux contractants, et notamment de la personne accompagnée.

L'établissement veille ainsi à recueillir régulièrement les attentes de la personne accompagnée ou de son représentant légal et **le consentement éclairé** de ceux-ci.

Il restitue à la personne accompagnée ou son représentant légal le résultat des analyses pluridisciplinaires sur sa situation.

La personne et son représentant légal, en connaissance des préconisations des professionnels, décident des objectifs à retenir comme axes de travail et des modalités d'accompagnement (moyens, rythme et lieux d'interventions...).

Les professionnels accompagnent la mise en œuvre de ce projet personnalisé pour développer des compétences nouvelles, ou mettre en place les étayages nécessaires pour palier une difficulté repérée en compensation du handicap.

La personne ou son représentant étant à l'origine de son projet, ce dernier pourra à tout moment **être révoqué, ou modifié**, ceci garantit le **libre choix**, non marqué par la dimension institutionnelle qui pourrait parfois prendre trop d'ascendance par manque de neutralité.

La PTI **informe** de manière adaptée notamment en remettant les **outils de la Loi 2002**.

L'établissement souhaite désormais s'engager dans la traduction de ces outils en documents *faciles à lire et à comprendre* (FALC)

La PTI garantit le **respect de la confidentialité des informations** concernant la personne accompagnée par la formation des professionnels qui vient préciser qu'ils sont tenus à la discrétion professionnelle et au partage d'informations **utiles** et **nécessaires** dans le cadre de l'accompagnement.

Les pratiques garantissent la **dignité, l'intimité et l'intégrité** des personnes accompagnées, qui sont **libres de circuler et d'aller et venir**.

L'ensemble de ces droits, affirmés par la *Loi 2002-2* ainsi que leurs modalités de mise en œuvre, sont détaillés dans le *Règlement de Fonctionnement*.

Pour finir, les personnes accompagnées et leurs représentants sont majoritaires dans les représentations au sein du **Conseil de la Vie Sociale** totalement renouvelé en 2022.

1.2.2 La promotion de la bientraitance

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

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

La bienveillance

« La notion de bienveillance se situe au niveau de l'intention des professionnels. Elle consiste à aborder l'autre, le plus fragile, avec une attitude positive et avec le souci de faire le bien pour lui. En outre, parce qu'elle comporte la dimension de veille, cette notion revêt aussi bien un caractère individuel que collectif »².

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.

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'utilisateur en gardant présent à l'esprit le risque de maltraitance »³.*

Leur mise en œuvre au sein de l'établissement

Pour valoriser cette démarche volontariste et positive, l'établissement a développé des outils et des 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, reliés à la démarche qualité engagée par l'établissement.

L'établissement propose à l'ensemble des professionnels des séances d'analyse de la pratique.

² Extrait de la recommandation de bonnes pratiques professionnelles : La bientraitance, définition et repères pour la mise en œuvre – ANEMS – Juin 2008

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

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

- L'identification des risques
- La prise en compte des recommandations de bonnes pratiques professionnelles
- Le recueil et le traitement des évènements indésirables (Cf. Fiche de déclaration FEI type)
- Le support de la plate-forme régionale d'urgence et de veille sanitaire (évènements indésirables graves et numéro d'appel 119 pour l'enfance en danger).

1.2.3 Des valeurs issues de notre mission de service public : un accueil inconditionnel, continu et laïque

Ce projet d'établissement s'appuie naturellement sur les principes fondateurs du service public. En tant qu'activités sociales considérées comme « essentielles », nos missions 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 ».

Au-delà du régime juridique qui nous propose les principes inhérents à notre statut, **la laïcité** est également une valeur fondatrice de notre culture d'établissement. La transmission de cette valeur par l'établissement 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 individuelles de chacun. Les opinions, croyances et convictions des personnes accueillies sont dans ce cadre respectées.

La déclinaison sur le terrain et l'information portée par les professionnels sont mises en action avec le support de la Charte des droits et libertés de la personne accompagnée (loi 2002-2).

1.2.4 Des valeurs complémentaires, d'inclusion, de non-discrimination, de compensation du handicap, en subsidiarité du droit commun

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

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 **compensation du handicap** et en lien avec nos partenaires et l'ensemble de ses acteurs. Cette volonté, qui doit pouvoir être partagée, va participer de l'inclusion des personnes accompagnées, que ce soit dans les dimensions scolaires, sociales et professionnelles de son projet.

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 citoyens.

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 de droit, notamment celui pour chaque personne en situation de handicap d'être citoyenne à part entière, en capacité de revendiquer et d'assumer ses choix de vie.

Pour autant l'intervention de l'établissement n'a pas vocation à se faire à tout prix mais en **subsidiarité** du droit commun. A ce titre l'institution garde une intervention en expertise, à l'appui de l'existant et uniquement quand le droit commun (scolaire, professionnel, de santé, de soutien à la citoyenneté) n'est pas en mesure de répondre ou pas totalement.

○ **Fiche action CPOM n°8 - Développer les projets de démocratie et de citoyenneté**

1.2.5 Nos principes d'intervention

Parce que les politiques publiques et les aspirations des personnes en situation de handicap continuent d'évoluer, nous confirmons notre volonté et notre capacité d'adapter l'offre de service pour répondre aux préconisations notamment des Rapports dits « Piveteau » et aux orientations des Conférences Nationales du Handicap (CNH).

Une logique de parcours



Ainsi, dans une **logique** opérationnelle **de parcours**, l'accompagnement évolue sur une co-construction et une offre de prestations qui s'élabore selon des besoins régulièrement évalués.

L'enjeu de ce projet d'établissement réside dans cette démarche volontariste qui se matérialise par le dépassement de ses murs en faisant « institution » par les interventions coordonnées des différents acteurs concernés par les projets personnalisés d'accompagnement.

Il s'agit donc de poursuivre le **décloisonnement** de nos pratiques et l'ouverture de l'établissement sur son environnement avec les partenaires de droit commun.

Cette démarche déjà engagée avec l'appui de l'ARS Nouvelle-Aquitaine grâce à la signature d'un premier CPOM ambitieux va être contractualisée de nouveau avec la signature du CPOM n°2 - 2023-2027.

L'établissement s'engage également à suivre les orientations fixées dans le Programme Régional de Santé (PRS), révisé en 2023.

[L'interdisciplinarité : une approche globale et des références théoriques partagées](#)

L'approche globale de la personne dans les différents domaines de sa vie est au cœur des actions mises en œuvre et pour cela les professionnels travaillent en interdisciplinarité, voire en intersectorialité. Chaque dispositif fonctionne en lien avec les autres dispositifs de la PTI et la Cellule de coordination de parcours en s'appuyant sur un réseau large de partenaires, pour participer pleinement d'une logique de parcours fluide.

L'**interdisciplinarité** consiste à rassembler et à déployer chaque discipline non pas côte à côte mais faire en sorte que chaque professionnel interagisse dans l'accompagnement de la personne autour d'un objectif commun : son projet personnalisé.

L'interdisciplinarité, c'est faire en sorte que les expertises, les points de vue, les objectifs des différents professionnels ne soient pas seulement juxtaposés mais communs. Chacun des professionnels reconnaît à l'autre ses compétences d'expertise, accepte les échanges et le partage de regards différents. Elle implique la complémentarité des disciplines pour apporter et enrichir un regard global de chaque situation afin d'optimiser des réponses d'accompagnement singulières.

A ce stade du développement de la Plateforme, il nous paraît important de dépasser les clivages de références théoriques, encore parfois attachées à chaque pôle d'intervention, pour développer des références communes, partagées et multiples, notamment sur la base de **référentiels communs** et plébiscités par les Politiques Publiques et la Haute Autorité de Santé (HAS).

Ce postulat implique parfois une prise de risque, nécessaire, mesurée et réfléchie, qui 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 acteur du projet. L'interdisciplinarité, implique alors le dépassement des frontières des disciplines, afin de traiter une problématique dans son ensemble.

Cette interdisciplinarité ne peut se concevoir sans un espace la portant, espace qui est incarné par l'institution au sens d'organisation structurée, qui pose le cadre de l'action et les objectifs à atteindre.

1.2.6 Notre devise : « accompagner vers l'avenir »



Afin de valoriser et retranscrire cette dynamique institutionnelle, l'établissement a souhaité refondre la charte graphique et définir un nouveau logo.

Ce logo s'accompagne d'une devise, « **Accompagner vers l'avenir** ». Cette devise, qui se veut fédératrice, retranscrit notre volonté d'accompagner la personne dans son parcours de vie, à travers l'acquisition de son autonomie et l'affirmation de sa citoyenneté dans les dispositifs de droit commun.

L'accompagnement est proposé dans une posture constructive, fondée sur les réussites et les acquisitions par étape tenant compte du rythme et des potentialités de chacun.

1.3 Le cadre réglementaire de référence

1.3.1 les principaux textes réglementaires

Les missions, l'organisation et les modalités de fonctionnement de l'établissement s'appuient sur les références réglementaires issues du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF).

- **L'annexe XXIV du décret n° 56-284 du 9 mars 1956** modifié, instituée par le décret n° 89-798 du 27 octobre 1989, relative aux nouvelles conditions techniques d'autorisation des établissements et des services prenant en charge des enfants ou adolescents présentant des déficiences intellectuelles, ou inadaptés.
- **La loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002** rénovant l'action sociale et médico-sociale, et notamment la loi n° 75-735 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales.
- **La loi n° 2005-102 du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées de 2005
- **La loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009** portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires
- **Le Décret n° 2009-378 du 2 avril 2009** relatif à la scolarisation des enfants, des adolescents et des jeunes adultes handicapés et à la coopération entre les
- **Le décret et Référentiel** d'évaluation de la qualité des ESMS (mars 2022)

1.3.2 Les politiques publiques de références

L'orientation des politiques publiques (extrait rapport Piveteau)⁴

«Les moyens supplémentaires, indispensables, ne doivent plus financer simplement des 'places', mais des 'réponses territoriales' de qualité. (...) il ne faut plus raisonner en plans de création de places, mais en 'réponses' globales, comportant certes des créations et transformations de places, mais surtout un ensemble coordonné de mobilisation d'autres services sanitaires et sociaux, de systèmes d'information, d'appuis d'expertise, de procédures d'urgences, etc. qui garantira effectivement le parcours sans rupture pour chacun ». «(...) L'intérêt des personnes est, par principe, que leur accompagnement de long cours, au-delà de périodes exigeant des moyens renforcés, se déroule toujours dans l'environnement de vie le moins 'spécialisé' possible, c'est-à-dire le plus proche possible d'une vie ordinaire ». « Bâtir une réponse, c'est partir du besoin et des attentes, autrement dit de la vie ordinaire. Et faire intervenir de manière adéquate, dans leur juste proportion, les accompagnements spécialisés qui sont nécessaires. Autrement dit, faire intervenir les prises en charge expertes avec toute la célérité nécessaire, mais de manière modulaire et dans un esprit permanent de subsidiarité ».

Inscription dans le Schéma Régional de Santé Nouvelle-Aquitaine⁵

« Conformément à l'article R. 1434-6 du Code de la santé publique, et en cohérence avec la Stratégie nationale de santé, le SRS vise à développer la prévention et la promotion de la santé, améliorer l'organisation des parcours de santé en favorisant la coordination et la coopération des acteurs de l'offre sanitaire, sociale et médico-sociale, favoriser l'accès aux soins, à la prévention et à l'accompagnement, sur les plans social, géographique et de l'organisation, notamment des personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie et des personnes les plus démunies, préparer le système de santé à la gestion des situations sanitaires exceptionnelles ».

⁴ solidarites-sante.gouv.fr : synthèse rapport Piveteau « Zéro sans solution » Juillet 2014

⁵ Schéma Régional de Santé Nouvelle Aquitaine 2018-2023

Il intègre également la finalité de réduction des inégalités sociales et territoriales de santé, inhérente à la politique de santé conduite en France.

Le SRS Nouvelle-Aquitaine traduit donc l'ambition de transversalité de la politique régionale de santé, et de renforcement de la coordination des politiques publiques ayant un lien direct ou indirect avec la santé : partenariat avec les services de l'Etat, les organismes de protection sociale, les collectivités territoriales.

Adapter la prise en charge aux besoins des personnes suppose ainsi que, autour du citoyen, quel que soit le professionnel de santé sollicité, les différents acteurs puissent se coordonner afin d'apporter une réponse globale et non cloisonnée. Centré sur l'objectif, il est résolument tourné vers le résultat à atteindre, et donc l'utilisateur.

Les principales Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles de l'HAS⁶

- 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).
- 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) : « *La loi nous engage dans un processus d'inclusion sociale et éducative des jeunes en situation de handicap. Un certain nombre de questions sont abordées sous un angle nouveau : celui du principe de compensation. Il s'agit de promouvoir un droit individuel à une réponse personnalisée. Dans le respect du droit à un accompagnement adapté, multidimensionnel et personnalisé, l'intervention médico-sociale se conçoit désormais dans un environnement multi-référentiel, évolutif, ouvert et en collaboration forte avec les dispositifs de droit commun.* »
- Conduites violentes dans les établissements accueillant des adolescents : prévention et réponses (juillet 2008).
- L'accompagnement à la santé de la personne handicapée (juillet 2013)
- Les pratiques de coopération et de coordination du parcours (mars 2018)

⁶ <https://www.has-sante.fr>

1.3.3 Les missions générales de l'établissement

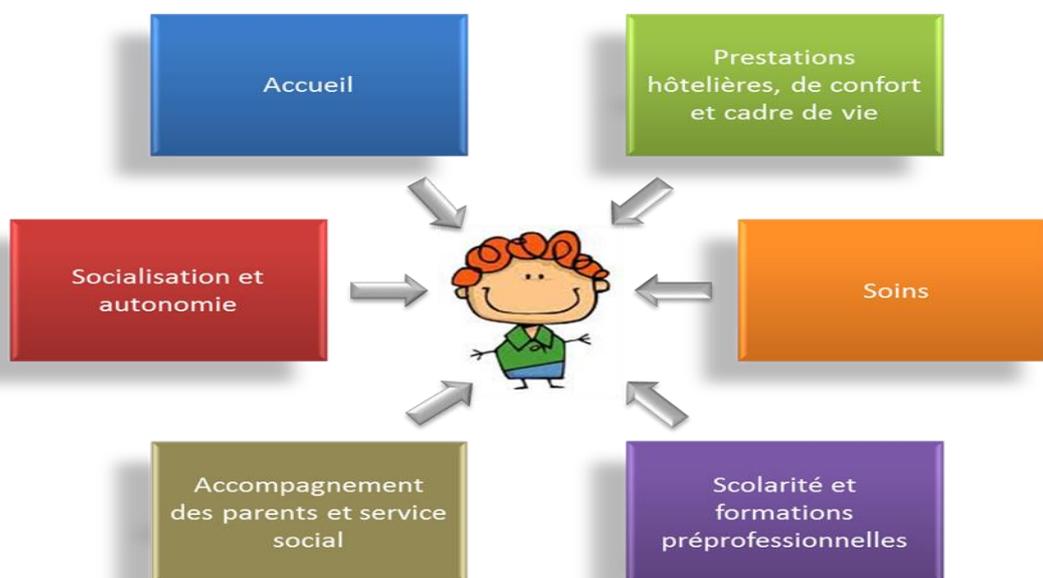
L'établissement a pour missions principales :

- De favoriser le développement, l'épanouissement, la réalisation de toutes les potentialités, l'autonomie maximale quotidienne et sociale de la personne accueillie et de sa famille en permettant une compréhension et analyse des causes et conséquences de la situation de handicap,
- D'accompagner la mise en place des étayages nécessaires en compensation du handicap dans le droit commun, tout au long du cheminement d'inclusion scolaire, sociale et professionnelle de la personne accueillie, au plus près de son environnement de vie et dans le respect de ses attentes,
- D'être soutien auprès des partenaires pédagogiques ou professionnels afin de consolider leur inclusion dans le milieu ordinaire scolaire ou de travail.

1.3.4 Les objectifs généraux

- Désinstitutionnaliser les parcours afin de permettre aux personnes de s'insérer dans des dispositifs de droit commun autant que possible,
- Développer les liens existants entre les dispositifs de la plateforme et les partenaires identifiés sur le territoire afin de promouvoir le décroisement et de garantir la fluidité des parcours des personnes accompagnées,
- Proposer des actions et des approches transversales, diversifiées, qui prennent en compte les accompagnements spécifiques.

1.4 Présentation synthétique de nos prestations



Les prestations peuvent être très variées et évolutives. L'articulation entre les différents professionnels et leur engagement dans la relation permettent la qualité et l'ajustement permanent des pratiques et des projets. Les prestations peuvent être en individuel, en groupe, menées par un éducateur, un thérapeute ou bien, selon l'objectif visé, par un binôme d'éducateurs, éducateur-thérapeute. Aussi, **les prestations ne sont jamais prédéterminées par les professionnels mais en adéquation avec les besoins des personnes accompagnées. Elles doivent être modulaires, singulières et pensées selon le principe de subsidiarité⁷.**

Ces prestations sont détaillées chaque année dans le rapport d'activité.

Le projet d'accompagnement personnalisé est l'axe central qui cadre les interventions des différents professionnels et en détermine la nature. La notion d'équipe fait sens autour du projet personnalisé ; ainsi, l'équipe peut être plus ou moins élargie, incluant différents partenaires libéraux, intersectoriels, selon les attentes et besoins de la personne accompagnée pour répondre aux objectifs et moyens mobilisés pour répondre à son projet.

L'ensemble des prestations et leur organisation sont encadrées et animées par un responsable de dispositif en collaboration avec une équipe interdisciplinaire.

⁷ C'est préférer chaque fois que possible des solutions pour permettre à un projet de vie de s'accomplir dans le milieu ordinaire

1.4.1 Des prestations de soins et d'actions thérapeutiques

Sous la responsabilité des médecins pédopsychiatres, et en accord avec les représentants légaux de la personne accompagnée, l'équipe médicale (pédopsychiatre, médecin référent de la personne, infirmières, aide-soignante), l'équipe paramédicale (orthophoniste, psychomotricien) et psychologique (psychologues cliniciennes et neuropsychologue) assurent le volet thérapeutique du PPA, en concertation et coordination avec les accompagnements éducatifs et pédagogiques.

Le médecin pédopsychiatre

Il assure la responsabilité de la permanence médicale des soins, conjointement avec les autres professionnels appartenant au corps médical (salariés, vacataires ou via des partenariats).

Il sensibilise les personnels aux psychopathologies de l'enfant et de l'adolescent et guide, le cas échéant, les choix faits dans le cadre des PPA, en matière de soin, liés à la compensation du handicap.

Il conseille techniquement la direction sur le projet thérapeutique de l'institution à destination des enfants et des adolescents accueillis au sein des dispositifs.

Il conseille concernant :

- Des admissions (éventuelles contre-indications psychopathologiques).
- Il peut être amené à poser un diagnostic médical ou à faire réaliser des bilans si nécessaire ;
- Il peut réaliser des prescriptions, initier des traitements psychiatriques, après avoir prescrit les examens somatiques préalables ;
- Il peut réaliser des actions psychothérapeutiques, dans le cadre d'entretiens individuels et/ou de groupes ;
- Il assure également la partie relative au maintien ou à la réorientation de l'enfant dans le service et établit les certificats médicaux (ex. CERFA) nécessaires au cours de la prise en charge.

Les actions thérapeutiques et paramédicales peuvent se décliner sous forme :

- de bilans et observations
- suivis individuels ou de groupes
- entretiens familiaux réguliers ou ponctuels
- prescriptions (médicamenteuses ou autres)
- soins et/ou accompagnements infirmiers
- visite médicale annuelle.

Champ d'intervention de la psychologue :

Les psychologues cliniciens de la fonction publique hospitalière étudient et traitent, au travers d'une démarche professionnelle propre les rapports réciproques entre la vie psychique et les comportements individuels et collectifs afin de promouvoir l'autonomie de la personnalité (Décret n°91-129 du 31 janvier 1991). Ainsi le psychologue participe à la démarche de soin en contribuant à l'accompagnement global de l'enfant. Il contribue au diagnostic et à la compréhension des symptômes soit en réalisant des bilans psychologiques soit en réalisant des observations cliniques. Il met en œuvre des actions individuelles ou de groupe à visée psychothérapeutique auprès de la personne accompagnée et/ou de sa famille. Il assure un rôle de prévention en contribuant si besoin à la réflexion des équipes. Il élabore et évalue de façon continue son action en participant à des formations théoriques ou cliniques.

Champ d'intervention de l'orthophoniste :

L'orthophoniste agit sur prescription médicale et effectue les bilans de langage oral/écrits demandés.

L'orthophoniste reçoit les jeunes accueillis principalement en séances individuelles pour :

- les retards et troubles de l'articulation
- les difficultés à construire la parole
- les pathologies de langage oral et écrit (compréhension, expression, difficultés de lecture et orthographe...)
- les problèmes d'élocution (bégaiement...)
- les troubles de la communication dans des contextes de handicap (développement de l'interaction, mise en place d'outils de communication alternatifs...)
- les troubles de l'oralité alimentaire

L'orthophoniste peut également travailler en coanimation avec un éducateur ou un autre intervenant dans des groupes à visée thérapeutique, ce peut être aussi des temps de partage et d'observation au sein des groupes d'enfants du dispositif.

Champ d'intervention de la psychomotricienne :

La psychomotricité correspond au développement des fonctions motrices en lien avec la structuration psychique et la maturation nerveuse.

La prise en charge en psychomotricité est une association entre axes thérapeutiques et rééducatifs. Elle se met en place en aval d'un bilan ou d'une observation des compétences du jeunes, dans les différents domaines psychomoteurs.

Les bilans et suivis en psychomotricité se font sous prescription médicale. Les indications de bilans sont définies lors des réunions d'échanges interdisciplinaires. Ces bilans peuvent aboutir à une prise en charge groupale ou individuelle.

Champ d'intervention du neuropsychologue :

L'objectif de l'évaluation neuropsychologique est d'objectiver et de préciser ces déficits cognitifs, mais aussi de mettre en exergue les fonctions préservées qui constitueront les ressources sur lesquelles le patient pourra s'appuyer pour pallier ses difficultés. Ainsi, le bilan neuropsychologique correspond à un entretien d'investigation centré sur la demande et l'anamnèse, ainsi qu'à la passation de tests afin d'explorer toutes les fonctions cognitives : les mémoires, les fonctions attentionnelles, instrumentales et exécutives. Si une prise en charge spécifique est nécessaire, l'évaluation neuropsychologique permettra d'aider à l'élaboration du projet.

La remédiation cognitive de la cognition sociale vise à restaurer un fonctionnement cognitif de meilleure qualité, permettant ainsi que les personnes qui en disposent aient des capacités accrues de gestion de la vie quotidienne et sociale. Ainsi, une personne bénéficiant d'une remédiation cognitive de la cognition sociale développera ses compétences spécifiquement dédiées aux relations avec autrui.

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 ou de prestations d'éducation thérapeutique.

1.4.2 Des prestations éducatives et médico-sociales

Il peut être proposé :

- la participation à des activités, médiations d'éveil, d'éducation et de loisirs , en groupe ou des prestations individuelles
- l'accès à des activités extérieures de socialisation, des démarches citoyennes, des démarches d'orientation et d'inclusion
- de faciliter l'accès et le maintien des droits communs
- un accompagnement éducatif pour la gestion à l'autonomie dans les actes de la vie quotidienne (toilette, habillage, repas, déplacements..).

Les propositions éducatives, validées par la personne accompagnée ou son représentant légal, constituent un lieu et un temps dans lequel et à partir duquel un jeune peut élaborer ce qu'il vit, se construire, accéder à l'autonomie.

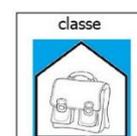
L'accompagnement éducatif vise ainsi à lui offrir des temps d'accueil, d'écoute et d'échanges dans un espace privilégié, permettant ainsi de créer une relation suffisamment contenant, sécurisante et apaisante et de proposer une série de situations de vie courante comme supports d'expériences. Les interventions se font dans le cadre d'accompagnement individuel ou collectif.

Tous ces accompagnements sont des occasions privilégiées de :

- Susciter la curiosité pour le monde environnant et l'expérimentation
- Aider à développer les capacités de concentration, d'autonomie et d'organisation,
- Valoriser et donner du sens aux apprentissages scolaires en les utilisant dans le concret et en les rendant ainsi plus assimilables
- Favoriser l'expression individualisée

[Accompagnement à la pair-aidance et l'autodétermination](#)

Dans ce cadre, la PTI organise et met en place la participation des personnes accompagnées et leur famille dans les instances représentatives. Des assemblées des jeunes sont organisées et animées en amont des conseils de la vie sociale. De la même façon, la PTI a souhaité proposer une formation sur la pair-aidance et l'autodétermination aux personnes accompagnées mais aussi aux professionnels. Cette formation EPOP⁸ a permis de former un intervenant pair et deux référents pairs au sein de la PTI.



1.4.3 Des prestations pédagogiques, scolaires et préprofessionnelles

Les prestations d'enseignement scolaire sont assurées par **six professeurs des écoles**, détachés à temps plein de l'Education Nationale.

Elles se réalisent au sein de six **unités internes d'enseignement** ou des **trois unités d'enseignement externalisées (UEE)** à l'école primaire, au collège, et à compter de septembre 2023, au Lycée professionnel.

La mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation (PPS) constitue l'un des volets fondamentaux du projet personnalisé d'accompagnement (PPA).

⁸ EPOP est une démarche expérimentale nationale qui vise à systématiser le recours à des intervenants pairs dans le secteur médico-social

Dans l'idéal et comme le prévoit la loi, l'ensemble des enfants en âge de scolarité accueillis devraient être rattaché à leur école et bénéficier d'un numéro d'identité de scolarité. La plateforme territoriale d'inclusion en promeut l'absolue nécessité.

Les ateliers préprofessionnels sont eux mis en œuvre par des éducateurs techniques spécialisés (Cf. projet de service du dispositif préprofessionnel).

1.4.4 La prestation administrative

Cette prestation est incarnée par le secrétariat médico-social qui est un interlocuteur privilégié et spécialisé sur les questions administratives, et la transmission des informations auprès des familles, des partenaires et de l'équipe.

1.4.5 L'axe « Sport, Santé, Bien-être » et une politique volontariste de Prévention en Santé

L'établissement affiche une politique forte autour de l'axe « Sport, Santé, Bien-être » et souhaite développer une offre territoriale spécialisée de prévention en santé

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.

La dimension sportive comme dimension fondamentale



La dimension sportive est une dimension fondamentalement ancrée dans la vie de l'établissement comme des vecteurs indispensables de la vie des usagers.

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

- Un axe **sport santé bien-être**
- Un axe sport **autonomie socialisation et dépassement de soi.**

Cet axe comme un droit fondamental, qui sera rappelé dans le Rapport du Défenseur des droits de l'enfants, Monsieur DELEMARE en 2023, est décliné via une association de sport adapté et le recrutement d'un animateur sportif dédié.

Dès 1999, une association, la Coutras Association Sport Adapté- association CASA, est créée sous convention avec l'établissement, 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 complète dans les tissus associatifs dits « ordinaires ».

La CASA propose donc des actions spécifiques autour de ces axes. Elle est engagée avec d'autres partenaires locaux (mairie, clubs de sports, associations, fédérations de sport adapté) 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, de tennis de table etc. 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.

[Le soutien par le sport adapté, un droit pour tous](#)

L'établissement salarie une animatrice sportive qui intervient de façon transversale au sein des dispositifs. 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* ».

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**, tout en développant ses relations citoyennes.

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 .

Une offre nouvelle de Prévention et de Promotion de la Santé



L'établissement 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 à l'inclusion. Dans ce cadre, la dimension santé tient une place particulièrement forte.

Comprise dans son acception la plus large, de la prévention-promotion de la santé fait désormais partie intégrante d'une démarche éducative interdisciplinaire et transversale.

L'établissement souhaite ainsi proposer une offre qui permet de réduire les délais d'accès au soin, réduire les pertes de chances et limiter les ruptures dans les parcours de santé.

Conformément aux recommandations de bonne pratique, la prévention, la promotion à la santé dont fait partie l'éducation à la santé sont complètement intégrés dans l'accompagnement et le projet personnalisé de la personne accompagnée.

Les **besoins** de santé, de soins, de prévention et d'éducation ne sont plus attitrés à la dimension exclusive sanitaire. Pourtant, les recrudescences des maladies chroniques et les fortes inégalités sociales en santé qui plus est des personnes en situation de handicap motivent nos actions et notre politique d'intervention.

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.

Le développement de cette action dans ses différentes formes de prévention (primaire secondaire et tertiaire), tout comme le large champ qu'elle recoupe (santé mentale, santé sexuelle, lutte contre l'obésité et la sédentarité, santé bucco-dentaire, lutte contre les addictions etc), favorise une fois de plus le décloisonnement interdisciplinaire (la santé étant l'affaire de tous) et interinstitutionnel.

Pour ce faire cette politique est portée par un COPIL interne interdisciplinaire dont le fonctionnement fait l'objet d'une fiche CPOM.

o Fiche action CPOM n °9 - Promouvoir la prévention en santé et renforcer l'accès aux soins

Afin de permettre la mise en œuvre de cette politique de prévention sur le territoire, l'établissement doit être en mesure de proposer et développer de nouvelles façons d'accompagner les professionnels avec et dans l'environnement.

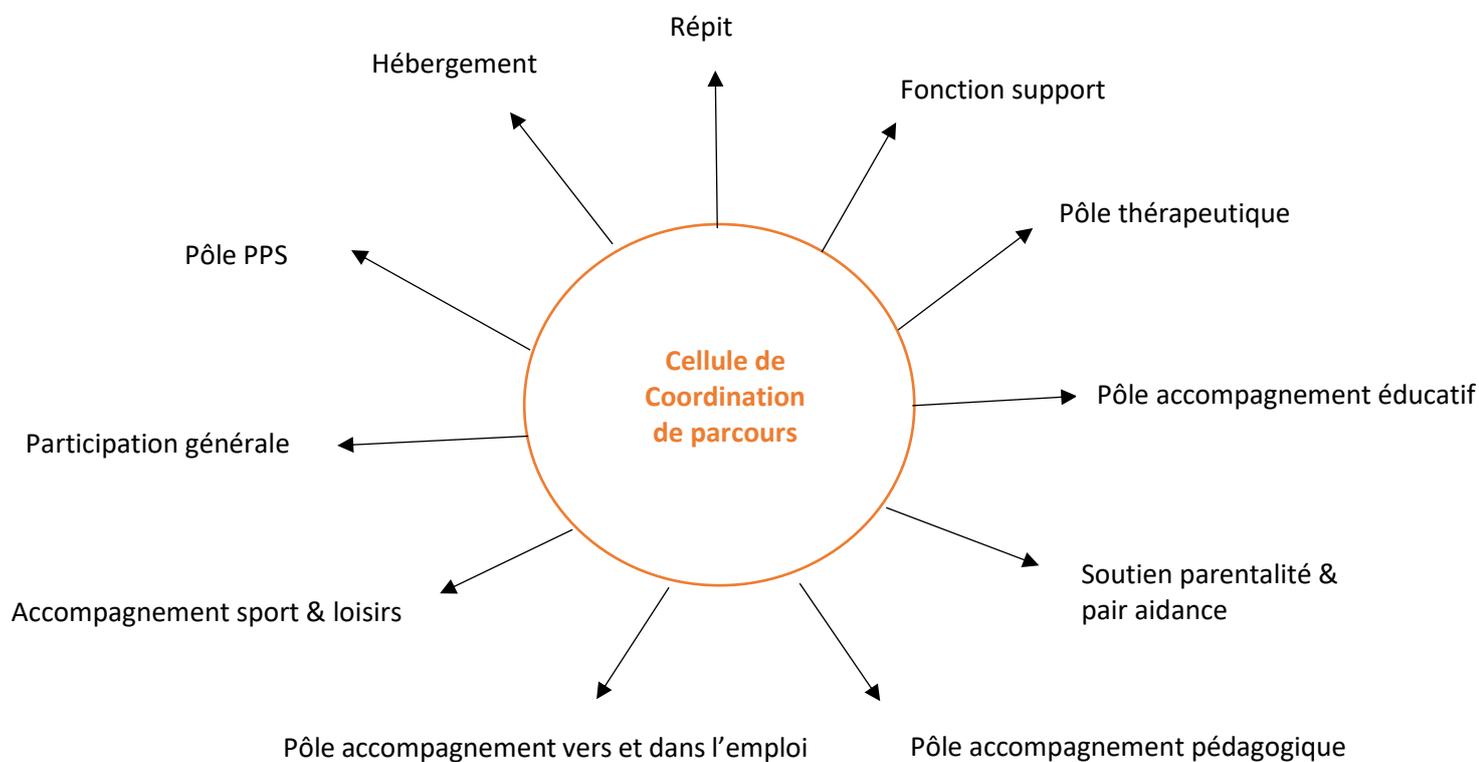
Il s'agit là encore à travers un travail interdisciplinaire (incluant la personne/la famille/les professionnels du social, médico-social et sanitaire), de valoriser les compétences des professionnels et de positionner la Plateforme comme une ressource en matière de savoir-faire de prévention sur le territoire.

Nous nous devons donc, avec nos partenaires :

- Favoriser une coordination entre organisations et entre professionnels de prévention en santé ;
- Formaliser des outils, des ateliers qui permettront de mettre en place des habitudes de travail en commun (succession d'intervention, obligations de service réciproque, protocoles d'échange d'information, formations inter institutionnelles, etc.) ;
- Sensibiliser les professionnels et les accompagnants aux déterminants de santé.

La plaquette de présentation de cette offre de service et du pôle de prévention en santé est jointe en annexe.

Une nouvelle cartographie des besoins :



2. LE PUBLIC ACCUEILLI

2.1 Champs d'accompagnement général et autorisations

La Plateforme Territoriale d'inclusion accueille **des enfants, adolescents et jeunes adultes en situation de handicap affectant** :

- leur santé physique et psychique
- leur autonomie
- leur participation sociale.

Ils sont porteurs d'une **déficiência intellectuelle**.

Cette déficience se traduit par une différence des capacités cognitives d'une personne par rapport à ce qui est attendu à son âge.

La déficience intellectuelle, un trouble du développement cognitif global, aux origines diverses, qui handicape le sujet dans ses facultés d'adaptation à son environnement, dans sa vie quotidienne 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'impact de 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'efficacité entravée) des capacités intellectuelles.

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, physiques, comportementales, troubles psychiques ...) et des comorbidités induites.

Par ailleurs, si la Plateforme n'est pas repérée comme un établissement « spécialiste » dans l'accompagnement des enfants et adolescents autistes ou présentant des troubles du spectre autistique, nous avons la volonté d'accueillir et d'accompagner de la meilleure manière possible les personnes orientées.

Les autorisations de la Plateforme Territoriale d'inclusion pour des accueils de 4 à 25 ans

SERVICE	AUTORISATION
IME	4 à 20 ans
Service SAVA	A partir de 18 ans
SESSAD	4 à 16 ans L'accompagnement jusqu'à 16 ans y sera favorisé pour faciliter les accompagnements scolaires.
SESSAD PRO (SIMO)	16 à 25 ans
Emploi accompagné HANDAMOS !	A partir de 18 ans
Plateforme HANDIREPIT 24	Entre 4 et 25 ans

2.2 Une évolution des profils

Nous observons depuis plusieurs années une évolution des profils des personnes accueillies orientées vers l'établissement, qui relève de plusieurs dimensions.

Une évolution en termes de déficiences et de majorations des troubles physiques, comportementaux et psychiques.

Les dispositifs accueillent des enfants, des pré-adolescents, des adolescents et des jeunes adultes dans une tranche d'âges de 4 à 25 ans et plus.

- Majorité du public vivant en famille naturelle
- Augmentation des parcours et **accompagnements partagés** au niveau scolaire pour les dispositifs de l'IME
- Le maintien des temps scolaires en milieu ordinaire à l'admission est systématiquement recherché.
- Diminution par défaut des parcours et accompagnements partagés avec le secteur sanitaire (l'hôpital de jour, CATTP, CMP)

Les personnes accompagnées sur les dispositifs présentent toutes un **déficit intellectuel**. Elles ont peu de capacités de mentalisation, d'élaboration, des troubles instrumentaux, des troubles des apprentissages (langage, lecture, écriture etc ...) et des habilités sociales.

Sur le plan **psychopathologique** cela peut aller, d'une dysharmonie d'évolution avec une problématique abandonnique, des angoisses de séparation et une immaturité affective, à de graves troubles de la personnalité avec un rapport à la réalité altéré :

- Vulnérabilité à la perte d'objet, angoisses d'abandon et dépressives.
- Fragilité narcissique, image de soi dévalorisée
- Fabulation, voire productions délirantes.
- angoisses massives ;

Certaines personnes accompagnées peuvent présenter des troubles graves du comportement, qui se manifestent par :

- Une intolérance à la frustration : recours à l'agir possible.
- Comportements auto ou hétéro agressifs.

Nous accueillons aussi de plus en plus de personnes accompagnées porteuses d'une **pathologie génétique ou organique**, avec un déficit intellectuel plus marqué, des troubles moteurs, psychomoteurs, du langage, des conduites alimentaires et des troubles de la nutrition, plus invalidants et impactant leur autonomie au quotidien.

Nous accueillons également un public aux **besoins plus spécifiques** : Troubles du neurodéveloppement (TND) tels que : Troubles du Spectre de L'Autisme (TSA) / Troubles Déficitaires de l'Attention avec ou sans hyper Activité (TDA-H) / Troubles Oppositionnels avec Provocations (TOP) / Majoration des troubles physiques et moteurs / Troubles des apprentissages multi dys ...

De plus en plus, des personnes accompagnées présentent des troubles du spectre de l'autisme, nous demandant une adaptation de nos pratiques au plus près de leurs besoins et de leur singularité:

- Une hypersensibilité sensorielle
- Des troubles de la relation
- Des troubles de la communication

Cela nécessite un accompagnement de proximité ainsi qu'un environnement plus adapté.

Notre public est « pluriel » dans ses caractéristiques, du fait de l'inconditionnalité de l'accueil à la PTI.

2.3 La compensation du handicap, prise en compte des besoins spécifiques et des situations complexes

Notre action prioritaire consiste à travailler avec les personnes accompagnées sur la **compensation de leur handicap**, 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 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 enfants, adolescents et jeunes adultes en pleine évolution.

Parce que les politiques sont de plus en plus inclusives, et que l'établissement affirme sa volonté de poursuivre cette dynamique engagée, nous serons amenés dans les années à venir à accueillir et accompagner des personnes présentant des déficiences associées à des troubles plus marqués, ayant besoin de renforcer l'étayage leur permettant d'intégrer le milieu ordinaire à court terme.

Les équipes observent déjà une évolution des profils, avec des problématiques sociales, des troubles du spectre autistique (TSA TND), et/ou des troubles du comportement importants, qui nécessitent des accompagnements partagés avec les services compétents, type secteur sanitaire.

Ceci nécessite une adaptation continue des réponses, de tendre toujours plus vers une individualisation parfois difficile à concilier avec la collectivité.

La PTI se dote des outils nécessaires (espaces calmes-retrait/ hypostimulation), accompagne les professionnels par la formation, et poursuit sa politique partenariale avec le secteur de la santé mentale 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 action CPOM n°1 - Améliorer la connaissance des publics accompagnés et de leurs besoins spécifiques pour adapter les prestations**

2.4 La personne accompagnée et ses représentants légaux, acteurs de projets

2.4.1 Le projet institutionnel

La place des personnes accompagnées et de leur représentant légal, 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. Le décret n° 2022-688 du 25 avril 2022 portant modification du conseil de la vie sociale (CVS) et autres formes de participation modifie et élargit la composition de cette instance. Par ailleurs, il prévoit sa consultation obligatoire sur de nouvelles questions intéressant le fonctionnement de la structure. Enfin, il instaure l'obligation d'élaborer un règlement intérieur. Les dispositions du décret sont entrées en vigueur depuis le 1er janvier 2023.

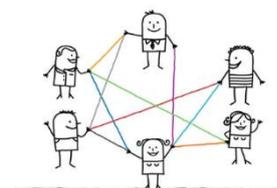
Nous souhaitons en effet permettre les conditions d'exercice d'une **démocratie participative** au sein de la PTI, en application d'un véritable **principe de réciprocité**, de respect mutuel.

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

Il s'agit en effet de 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'informations pour rechercher leur **pleine coopération**.

Une formation EPOP est proposée en ce sens aux jeunes comme aux salariés avec comme objectif final de développer les capacités d'autodétermination des personnes accompagnées.

2.4.2 Le Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA) : l'axe majeur des prestations



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.

Les lois de 2002 et de 2005 ainsi que la Charte des Droits et des Libertés de la personne accueillie en milieu médico-social favorisent, dans le **Projet Personnalisé d'Accompagnement**, la co-construction avec la personne, sa famille ou son représentant 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**

Nous devons affirmer notre volonté de les associer aux différents processus d'évaluation, sur la base de référentiels coconstruits en dégagant une méthode collective pour piloter ensemble le projet personnalisé d'accompagnement sur un mode **coopératif, participatif et non normatif**.

Présentation du PPA

Confirmé et renforcé par 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 d'accompagnement**.

Comme le soulignent les recommandations de l'HAS (ANESM ⁹) « *Le projet individualisé est issu d'une démarche dynamique de co-construction qui tente de trouver un équilibre entre différentes sources de tension* » entre la personne accueillie, sa famille, les professionnels et les partenaires.

Il s'agit de coconstruire le projet autour d'un consensus entre les attentes de la personne accompagnée, les projections familiales, le diagnostic de l'équipe et celui des partenaires.

Pour cela, tout au long du parcours, l'ensemble des professionnels veille à maintenir un cadre bienveillant et sécurisant afin de :

- Mettre la personne accueillie ou son représentant légal en situation de formuler leurs choix.
- D'accompagner la personne accueillie à se projeter, se donner des objectifs et définir des étapes de réalisation,
- De prendre en compte les temporalités, l'environnement social, familial et culturel

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** ».

⁹ ANESM Recommandations des bonnes pratiques, *Les attentes de la personne et le projet personnalisé*

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**, en prenant appui sur les potentialités et les choix de la personne.
- Aux **évaluations nécessaires**, sur la base **d'outils partagés, accessibles** et compréhensibles par la personne et sa famille,

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



1. Phase préalable à la co-construction du PPA comprenant :

Une analyse de la situation de la personne (informations à recueillir, acteurs mobilisés, modalités de recueil, temps dédiés, etc.)

Un recueil des attentes et besoins du jeune et de ses parents lors de divers échanges (cahier de liaison, rencontres, appels téléphoniques)

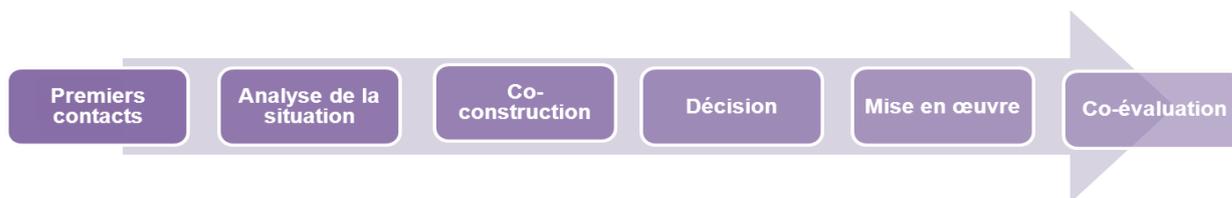
- 2. Phase d'échanges interdisciplinaires** avec les partenaires (réunions, contacts, rencontres, etc.)
- 3. Phase de co-détermination** des besoins, des accompagnements avec le jeune et ses parents.
- 4. Phase de formalisation du PPA** dans les 6 mois qui suivent l'admission

La bonne mise en œuvre du projet personnalisé d'accompagnement est garantie par **le responsable de dispositif en lien avec le coordinateur de parcours qui** veille à la cohérence et à l'allocation des moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs.

L'ajustement ou la révision du projet personnalisé d'accompagnement est effectué au moins une fois par an et autant que de besoin qui doivent s'effectuer à travers une réunion interdisciplinaire avec la personne.

La révision du projet personnalisé d'accompagnement est précédée de l'évaluation de l'atteinte des objectifs du précédent projet et de l'efficacité de ses modalités de mise en œuvre.

Le modèle issu de la recommandation des bonnes pratiques¹⁰ permet de mettre en exergue la définition du processus suivant :



L'éducateur référent : coordinateur du projet personnalisé d'accompagnement (PPA)

Un éducateur est nommé par le responsable de dispositif dès la présentation à l'équipe pour chaque situation. Il participe à la phase d'accueil lors de la réunion d'admission avec la personne et son représentant légal. Il favorise l'expression et la participation de la personne accompagnée, il veille au recueil de ses attentes. Il est l'interlocuteur privilégié de toutes les parties prenantes, éducatives, thérapeutiques et pédagogique. Il veille au déroulement des différentes phases du projet personnalisé et à la cohérence des interventions (Confer : procédure PPA). Il porte la dynamique du projet dans une logique d'observation, de mise en œuvre et d'évaluation des objectifs et moyens définis.

L'éducateur référent porte une attention particulière à faire lien avec les professionnels intervenant à temps partiel, les libéraux liés aux projets personnalisés, afin de les associer aux différentes étapes. Il est en lien continu avec la coordinatrice de parcours de la PTI concernée par la situation.

Il participe à différentes réunions internes ou externes concernant la personne accompagnée, où il est porteur du Projet Personnalisé d'Accompagnement.

2.5 La personne dans son environnement : La coopération territoriale, un principe d'action majeur



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

¹⁰ « Les attentes de la personne et le projet personnalisé » - ANESM -

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

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

Tenant compte des objectifs du projet personnalisé d'accompagnement, un partenariat avec les services ou associations du droit commun (centres de loisirs, clubs sportifs ou culturels...) est favorisé dans la mesure où il permet une ouverture sur l'extérieur et l'inclusion dans la Cité.

Les services sociaux et justice (ASE, AEMO, AED, SPIP...), MDSI et services tutélaires sont des partenaires fréquents au vu des situations familiales de certaines personnes accompagnées par le service. Le lien avec ces organismes relève du coordinateur de parcours rattaché au territoire du service.

Un projet de soins peut être déjà engagé avec des thérapeutes libéraux. Une convention est signée avec eux pour définir les modalités du partenariat et garantir la prise en charge financière des séances. Cette démarche administrative est réalisée par le responsable dispositif en lien avec la secrétaire médico-sociale et validée par la directrice adjointe de la Plateforme.

L'éducateur référent entretient des liens réguliers avec chacun d'eux dans le cadre de la mise en œuvre et le suivi du projet personnalisé pour favoriser le travail interdisciplinaire et la cohérence des actions. Une évaluation est réalisée par chaque professionnel libéral et transmise à l'éducateur référent au moins une fois par an dans le cadre de la révision du projet d'accompagnement personnalisé.

Les paramédicaux et psychologues entretiennent également des liens avec chacun de leur collègue pour des échanges concernant la technicité des suivis et partage d'informations dans le cadre de relais à mettre en place.

En accord avec la personne accompagnée ou le représentant légal, tous les partenaires extérieurs peuvent être conviés à participer aux « réunions projet » sur le service.

Nous possédons ainsi une pratique partenariale de territoire , **Soit de façon formalisée par exemple :**

- Avec le GCS santé mentale du territoire du Libournais ; 
- Pour le déploiement d'un DUI commun avec l'ADIAPH et OREAG dans le cadre de l'AAP « ESMS numérique » - 2022 
- Par des offres partagées de répit parental (avec le collectif 360 géré par l'APAJH en Gironde, avec l'EPNAK en Dordogne dans le cadre des AMI ARS/2023) 

- Pour des accompagnements partagés ASE /PH avec la MECS de Libourne



- Pour des accompagnements partagés des salariés avec le CDEF de Bordeaux



Nous hébergeons sous convention sur notre site plusieurs associations, l'association de parents d'enfants TSA/TND OASIS et l'association culturelle « court aux troussees ».



Ex. L'activité du dispositif inter-établissement Handamos !

La Plateforme d'Emploi Accompagné (PEA) de Gironde dont nous sommes coopérateurs depuis 2019 a accompagné cette année **Handamos!** 282 personnes (+ 21%).

158 d'entre-elles ont eu au moins un emploi dans l'année, très majoritairement dans le secteur privé (69%).

L'équipe d'Handamos ! est composée en 2023 de 29 professionnels mis à disposition par les différents coopérateurs. 1 professionnel y intervient en tant que Conseiller Emploi Accompagné.

En 2023, nous poursuivrons cette innovante coopération et engagerons des actions pour mieux faire connaître l'offre de service de ce dispositif à l'ensemble de nos établissements.



Soit de façon plus informelle, dans les pratiques quotidiennes.

Les rencontres avec nos différents partenaires 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.

La Plateforme poursuit sa politique volontariste de signature et de recensement de ses conventionnements dans tous les domaines et autant que possible en 1^{ère} intention avec les acteurs du droit commun, en subsidiarité et pas en substitution.

De façon globale, l'ensemble des professionnels est amené à élargir son réseau et pouvoir l'activer en fonction des besoins des personnes accompagnées.

- o Fiche action CPOM n°2 - Développer une équipe ambulatoire renfort à l'inclusion au sein du dispositif inclusion enfance

3. NOTRE OFFRE DE SERVICE ET D'ACCOMPAGNEMENT

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 **174 places**, nous devons prochainement pouvoir dépasser cette notion de « places » pour proposer un accueil et un accompagnement, composés à partir d'une « **cartographie des besoins** », pour une proposition de parcours articulé (en lien avec les nouvelles modalités de tarification qui vont s'appliquer à notre secteur d'intervention avec la mise en place de la réforme tarifaire SERAFIN PH en 2024).

Il s'agit donc de faire évoluer l'offre de services en mettant en place des prestations en adéquation avec le handicap ou les pathologies des personnes accompagnées en proposant la diversification des modalités d'accueil selon une palette de prestations pouvant répondre à la variété des situations (internat/hébergement, accueil temporaire, accueil modulé, placement familial spécialisé...).

Actuellement, notre organisation est toujours conditionnée par les différentes autorisations qui régissent notre organisation selon trois services, qui correspondent à trois domaines d'intervention : l'IME « Gérard Michelitz », le SESSAD « Pierre Barrau » et le SESSAD PRO « SIMO ».

SERVICE	AUTORISATION	CAPACITE
IME - Institut Médico-Educatif	Enfants et adolescents des deux sexes présentant des déficiences intellectuelles (avec ou sans troubles associés de 6 à 20 ans.)	91 et 3 places de CPFS
SESSAD - Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile	<p><u>Site de Coutras</u> : enfants et adolescents relevant de l'article 1er de l'Annexe XXIV</p> <p>Déficients intellectuels (avec ou sans trouble associé)</p> <p>Non déficients présentant des troubles nécessitant une action médico-éducative pour le déroulement de la scolarité.</p> <p><u>Site de Saint-André-de-Cubzac</u> : enfants et adolescents déficients intellectuels avec ou sans troubles associé.</p> <p><u>Site de Castillon/Ste-Foy</u> : enfants et adolescents des deux sexes, déficients intellectuels avec ou sans troubles associé</p>	63

SESSAD Pro SIMO - Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile Professionnel	A partir de l'âge de 16 ans pour les adolescents qui poursuivent une formation extérieure à l'établissement. Catégorie de bénéficiaires : jeunes adultes déficients intellectuels	17
Offre de service partenariale		
Emploi accompagné	HANDAMOS ! accompagnement dans l'emploi ordinaire de jeunes à partir de 18 ans	20 suivis
Répit	Pour les jeunes relevant d'une notification MDPH IME ou SESSAD du territoire de la Dordogne, de 4 à 25 ans <ul style="list-style-type: none"> - accueil temporaire avec ou sans hébergement - séjours de répit modulables avec ou sans hébergement 	3 places et séjours à la carte

3.1 Le processus d'admission

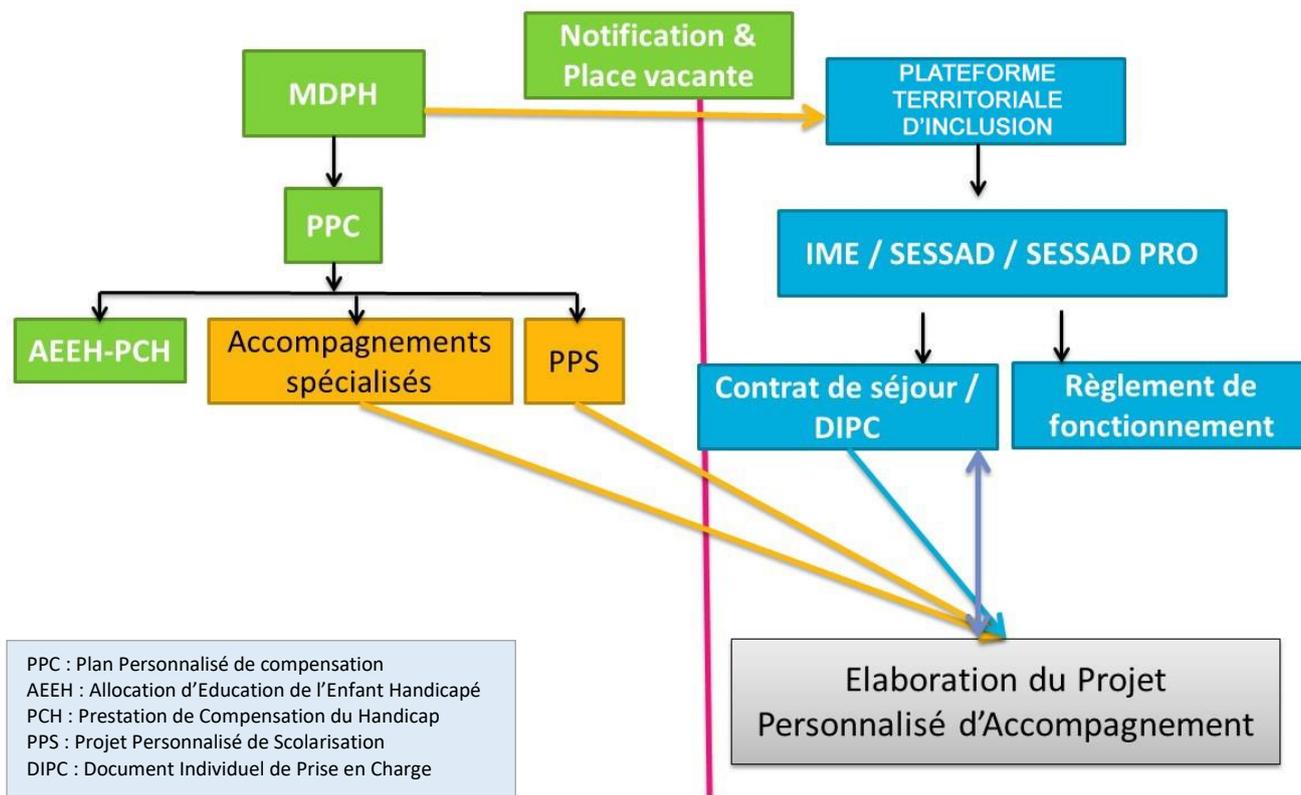
La notion de parcours implique une dynamique centrée autour des besoins, des attentes des personnes accueillies et de leur entourage. Cette dynamique doit permettre une adaptation en continue pour proposer la souplesse nécessaire pour soutenir et accompagner le développement de la personne vers sa vie 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 efficiente en termes d'écoute, de réactivité et de dialogue.

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

- La notification MDPH¹¹ traduisant la décision de la CDAPH¹² quant à une proposition d'accueil de la personne au sein de la Plateforme ;
- Une place vacante au sein d'un des dispositifs de la Plateforme en correspondance avec cette notification

¹¹ MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

¹² CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées



3.2 L'entrée via la cellule de coordination de parcours : Notre dispositif d'accueil au service de la fluidité de parcours

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

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 », illustrent parfaitement cette intention.

La déclinaison de ces rapports 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 pour répondre aux différents besoins de la personne et de repérer les épisodes les plus fréquents au cours desquels la coordination entre acteurs est mise à l'épreuve (Entrées et sorties d'hospitalisation, transition d'un ESMS enfants vers un ESMS adultes, sortie d'institution etc.).

À partir de l'identification des facteurs de risque, 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

alors pour la Plateforme Territoriale d'Inclusion de mobiliser les ressources de l'environnement et d'articuler les compétences des différents professionnels, champs et disciplines pour fluidifier le parcours de vie.

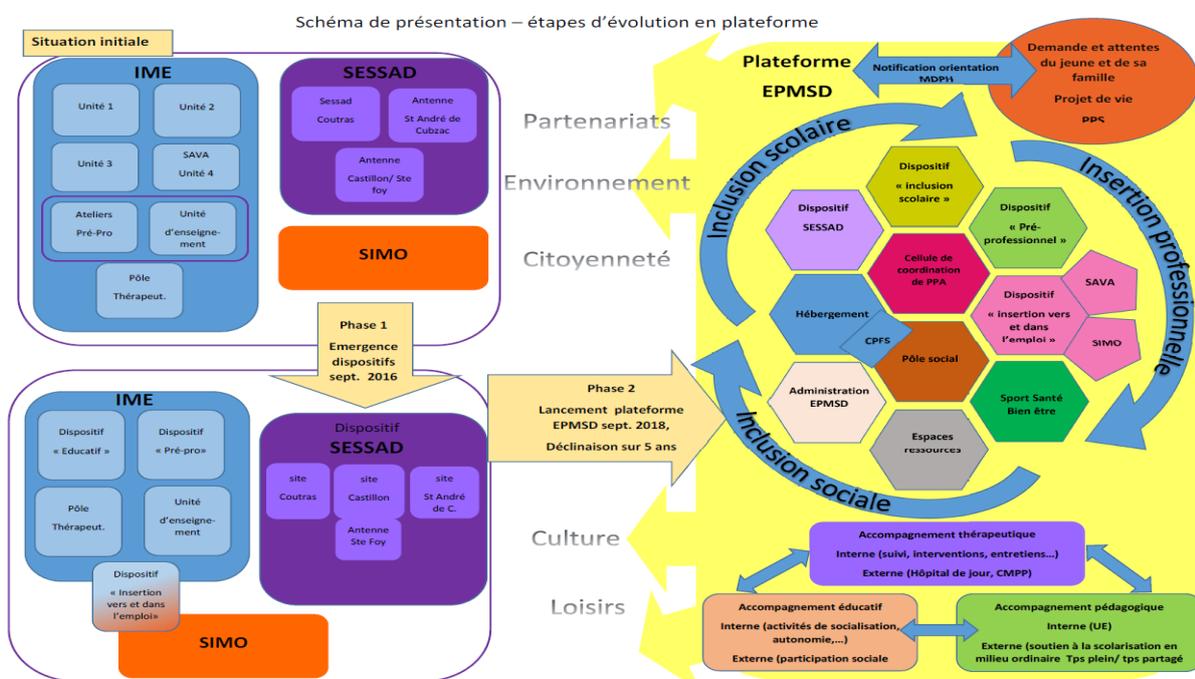
La mise en place d'une plateforme de services et des dispositifs a impliqué l'émergence de nouveaux métiers associés : **les coordinateurs de parcours et le coordinateur de parcours professionnels**. Cette cellule créée avec le 1^{er} CPOM comprend aujourd'hui 5 salariés, 4 coordinatrices de parcours et une coordinatrice des parcours professionnels. Cette cellule pourrait être à nouveau renforcée par les compétences d'un assistant parcours de vie (APV) pour travailler spécifiquement les parcours 16 -25 ans.

○ **Fiche action CPOM n° 5 - Renforcer la cellule de coordination à l'appui des situations multi partenariales et des situations complexes**



3.3 Une organisation en dispositifs pour faciliter la mise en œuvre des objectifs des PPA

3.3.1 Schéma de déploiement de la plateforme territoriale d'inclusion



Axe majeur de notre projet d'établissement, l'organisation des dispositifs en plateforme de services, véritable **plateau technique** est 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.**

Participant de la « Réponse accompagnée pour tous » nous devons nous adapter et offrir un cadre d'accompagnement répondant à des problématiques plus complexes, pour laquelle la réponse institutionnelle restera celle de première intention.



3.3.2 Composition de l'équipe pluridisciplinaire

- une équipe éducative (éducateur spécialisé, moniteur éducateur, accompagnant éducatif et social, éducatrice sportive).
- une équipe pédagogique (enseignants spécialisés éducation nationale).
- une équipe thérapeutique (pédopsychiatre, psychologue, neuropsychologue, orthophoniste, psychomotricienne).
- Deux infirmières et une aide-soignante : Pôle soins et santé
- 4 coordinatrices de parcours et 1 coordinatrice de parcours professionnel
- Trois responsables de dispositif (CSE)

3.3.3 Les temps de réunions

- **Les réunions interdisciplinaires** réunissent l'ensemble de l'équipe. Il s'agit de partager des éléments d'information nécessaires au bon fonctionnement du service et d'aborder les situations des personnes accompagnées qui nécessitent un regard croisé et une stratégie collective d'action.
- **La réunion d'équipe éducative**, sont des temps d'échanges d'information, d'organisation et de fonctionnement de service 1h par semaine.
- **La réunion de projets personnalisés d'accompagnement** : la réunion technique est consacrée à la co-construction du Projet Personnalisé d'Accompagnement avec la personne accompagnée et/ou son représentant légal. Cette dernière participe à la construction de son projet en apportant sa contribution et en validant la finalisation de son projet.
- **L'analyse de la pratique** : Une fois par mois, temps privilégié d'échanges et de réflexions sur les pratiques pour tous les professionnels, animée par un intervenant extérieur.
- **Les journées institutionnelles : journées banalisées (sans accueil des personnes accompagnées)** : temps d'échanges et de réflexions sur des thématiques choisies et définies par la Direction. Ces temps ont pour objectifs d'informer et former les professionnels, de favoriser la cohésion et le partage de connaissances.

3.4 Le dispositif pour l'inclusion « Enfance » (ex Dispositif inclusion scolaire)

Le Dispositif Inclusion Enfance s'inscrit dans la nouvelle configuration plateforme de services.

Il fonctionne en lien avec les trois autres dispositifs d'accompagnement et la Cellule de coordination de parcours et il s'appuie sur un réseau large de partenaires, pour participer pleinement d'une logique de parcours fluide et inclusive.

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

Le dispositif « inclusion » 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 handicapées (C.D.A.P.H.), au sein des maisons départementales des personnes handicapées (M.D.P.H.), la responsabilité de définir le parcours dans le cadre du projet de vie de la personne accompagnée.

3.4.1 Les missions spécifiques du dispositif

- Accompagner dans l'acquisition **des premiers gestes essentiels** de la vie quotidienne.
- Accompagner **la notion d'autonomisation** par les premières expériences de séparation avec l'environnement familial.
- Accompagner les premières expériences de vie en collectivité pour amorcer le travail de socialisation
- Développer des temps partagés entre notre unité d'enseignement (UE) et les classes de droit commun, afin de garantir le maintien systématique, ne serait-ce qu'à minima, d'un temps de scolarisation en milieu ordinaire.

Ces missions opérationnelles sont déclinées à travers les prestations délivrées sur quatre collectifs éducatifs cohérents, d'accueil en fonction des âges et des projets des personnes accompagnées.

3.4.2 La population accompagnée par le dispositif Inclusion Enfance

Le dispositif est composé de **45 places**.

Les personnes accueillies ont entre **4 et 14 ans**.

Des profils hétérogènes avec une dépendance physique plus prégnante

3.4.3 Les besoins et attentes spécifiques de la population

Le besoin se définit comme un écart à la norme de réalisation, tout en s'appuyant sur les capacités et potentialités, les habitudes et le projet de vie de la personne.

Cette logique est bien celle de la compensation, issue de la *Loi du 11 février 2005*. A ce stade, il est essentiel de préciser que peuvent être mises en évidence de multiples liaisons entre les besoins et les prestations : un besoin peut trouver une réponse parmi plusieurs prestations. Au contraire des besoins multiples pourront trouver une réponse à travers la mise en œuvre d'une seule prestation.

Un des enjeux réside dans le fait qu'il s'agit de repérer les besoins en fonction de la situation actuelle, mais que l'évaluation des besoins se pratique dans une démarche dynamique en tenant compte de l'évolution même de la situation prévisible en l'état des connaissances.

Des besoins liés à l'autonomie : « 1.2 et 1.2.1 de la nomenclature »

- d'être accompagné pour son entretien personnel (fonction d'élimination)
- d'être accompagné dans l'acquisition des premiers gestes de la vie quotidienne (dans la prise des repas, habillage, déplacements ...)

Des besoins liés à l'autonomisation et la participation sociale : « 1.3 de la nomenclature »

- Soutenir les premières expériences d'autodétermination et de pair-aidance (solidarité/tutorat / partage de connaissances et d'expériences)
- Soutenir l'éveil les premiers intérêts au monde
- Soutenir l'acquisition des premières habiletés sociales (compétences relationnelles, aptitudes psychosociales)

Des besoins liés au corps : « 1.1 et 1.1.1 de la nomenclature »

- Être aider à découvrir et comprendre sa sensorialité
- Aider aux premières identifications et à l'expression adaptées des émotions

Cette approche est conforme avec la classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF) sur laquelle elle s'appuie largement ; ainsi qu'à la nomenclature SERAFIN-PH

3.4.4 Les principales prestations proposées par le dispositif Inclusion Enfance

Partant de cette démarche volontariste d'inscrire les personnes accompagnées que nous accueillons dans une dynamique d'inclusion, les équipes éducatives proposent des activités, compensatrices du handicap.

Dans cette perspective, l'inclusion et l'intégration se réalisent dans le tissu scolaire, social, culturel et professionnel de l'environnement immédiat.

Prestations éducatives (CF cartographie des prestations)

Elles sont dispensées par une équipe éducative qui intervient aussi bien en direction des personnes accompagnées qu'en direction de la famille et des partenaires.

Les prestations éducatives, élaborées en lien avec les besoins et attentes de la personne (dans son Projet Personnalisé d'Accompagnement) permettent de l'accompagner vers l'autonomie à travers les actes de la vie courante, mais également de développer ses habiletés sociales afin de permettre un maximum d'interactions.

Les Interventions Educatives à Domicile (IED)

Suite à la pandémie et aux différents confinements le dispositif et ses professionnels se sont adaptés dans leur pratique en mettant en place des interventions à distance. Forte de cette expérience, l'équipe interdisciplinaire a voulu formaliser certaines interventions qui avaient été mises en place sur sollicitation des familles. Un groupe de travail (psychologue clinicienne, deux éducateurs spécialisés, assistante sociale et responsable de dispositif) s'est mis en place et voici le fruit de leur réflexion :

Sens des interventions éducatives à domicile

Il s'agit d'un service (prestation) proposé aux familles d'enfants accompagnés par la PTI Ces interventions doivent répondre soit à :

- Une demande de la famille
- A une préconisation de l'équipe pluridisciplinaire

Cette intervention reste le choix de la famille.

Ces interventions se veulent le lien entre le travail éducatif effectué dans l'établissement auprès de l'enfant et transposable en terme d'outils et d'étayage au domicile.

Elles s'appuient sur la relation de confiance construite avec la famille et l'enfant. Cette relation de confiance facilite le travail mener au domicile.

Ces interventions sont en lien avec le travail mené par la psychologue.

L'état d'esprit de ces interventions doit être celui de la **co-construction**, de l'aide, **en s'appuyant sur l'expérience et les compétences de la famille.**

Intervention de la psychologue du dispositif dans les IED

En complément de l'action éducative, l'intervention de la psychologue vise à proposer un soutien à la parentalité. Il s'agit d'aider les parents à se situer dans la relation avec leur enfant notamment dans les situations de crise et / ou d'épuisement (mais pas uniquement), en proposant une écoute et en amenant des éléments de compréhension du fonctionnement de leur enfant. Cela peut se faire dans un premier temps au travers d'entretiens téléphoniques (de façon plus informelle) qui permettront d'évaluer la situation, puis d'entretiens plus formalisés, si la famille le souhaite et s'en saisit.

Le but est de créer du lien avant tout et de prêter une attention également à la fratrie.

Modalités de fonctionnement

Il est important que le professionnel qui intervient auprès de la famille, au domicile, ne soit pas isolé. Il bénéficie du soutien de l'équipe interdisciplinaire à qui il restitue son intervention. Cette dernière peut également être discutée tout le long de l'accompagnement.

Tous les professionnels du dispositif, coordinateurs de projet (réfèrent) ont dans leur planning un temps dédié à ces interventions.

Avant l'intervention

Le professionnel qui va se déplacer à domicile ou qui a été interpellé par la famille fait remonter par écrit à l'équipe interdisciplinaire (psychologue, enseignant, infirmerie, médecin psychiatre...) les informations et la demande faite. Le Responsable de Dispositif valide la mise en place ou pas de l'IED.

Après l'intervention

Restitution et réflexion avec l'équipe pluridisciplinaire après la **première** IED.

Pour toutes les autres IED qui suivront, la restitution se fera dans un premier temps par écrit auprès des professionnels directement concernés, puis lors des réunions interdisciplinaires, en équipe élargie.

Qu'est-ce que l'on évalue ?

- L'évaluation porte sur la demande faite par les parents ou la préconisation faite par l'équipe interdisciplinaire : De fait l'évaluation porte sur les actions et les outils proposés et mis en place au domicile.
- Cette prestation ne se substitue pas aux interventions de prévention, type : AED, TISF.
- Le champ d'intervention des IED est l'acquisition d'une autonomie au quotidien et / ou l'apaisement des troubles du comportement qui peuvent mettre les parents, la fratrie en difficulté.
- Permettre un éclairage sur les comportements défis, les singularités de leur enfant.

Le parent est reconnu dans son expérientiel. L'intervention est construite à partir du recueil des attentes et des besoins de la personne concernée et de sa famille.

L'évaluation est coconstruite avec les parents.

Les réponses apportées sont en lien avec la demande initiale des parents.

L'impact de notre action en terme de mieux être pour le jeune et la famille.

Nombre d'interventions annuelles (rapport d'activité)

Cette évaluation s'appuie et, est en lien avec une évaluation plus globale de l'enfant.

L'équipe interdisciplinaire du dispositif

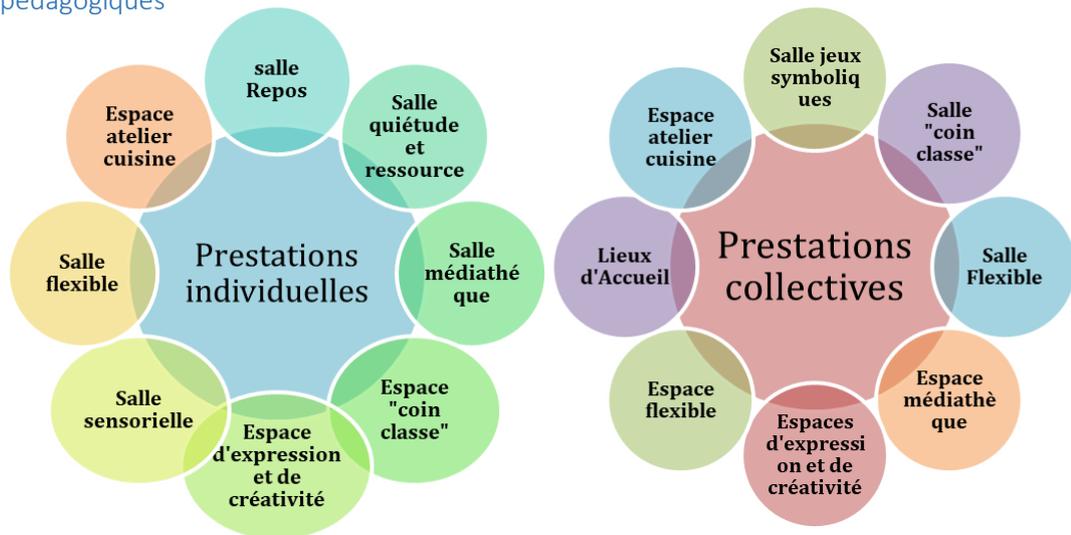
Fonctions	ETP
Responsable de dispositif	0,80
SMS	0,50
Educateurs spécialisés	4
Moniteurs éducateurs	7
AES	2
Psychologue	1
Médecin psychiatre	0.60 / plateforme
Orthophoniste	0,80
Psychomotricienne	0,80
Enseignants	6 / plateforme
Educatrice sportive	0.85 / plateforme
Coordinatrices de parcours	4 / plateforme

Locaux et collectifs éducatifs d'accueil

Les collectifs sont mixtes et ont une capacité d'accueil entre 10 à 16 personnes accompagnées. Le passage d'un collectif à un autre s'envisage à travers deux indicateurs : les compétences acquises, repérées et de l'indicateur de l'âge.

L'accueil des personnes accompagnées se fait sur des espaces dédiés à la dimension éducative. Le choix a été fait de maintenir des **espaces repères (point d'ancrage : Lieu d'accueil)** pour chaque collectif éducatif avec des propositions d'espaces dédiés et flexibles, modulables et adaptables en fonctions des besoins repérés.

Les prestations pédagogiques



Elles sont dispensées par les enseignants spécialisés de l'Education Nationale mis à disposition.

Elles permettent à la personne accompagnée de développer des savoirs théoriques et sociaux (éducation à la citoyenneté, etc.). Cet enseignement se base sur des temps partagés entre les **6 unités d'enseignement (UE)** internes, les **3 Unités d'Enseignement Externalisées (UEE primaire, élémentaire et secondaire)** et les classes de droit commun, afin de garantir au maximum l'inclusion de la personne accompagnée.

L'objectif est de proposer un temps d'enseignement à tous les enfants en âge de scolarité et de s'approcher de 100% de bénéficiaires concernés par au moins un temps de scolarité et d'augmenter la part des enseignements partagés inclusifs autant que possible, sous toutes les modalités possibles.

Les Unités d'Enseignement Externalisé

Création d'une UEE élémentaire en 2021

- Objectifs :

- La visée de cette seconde UEE, élémentaire, est de permettre une inclusion en milieu ordinaire pour des enfants en situation de handicap accompagnés par la PTI. Elle doit permettre et favoriser la socialisation de ces enfants sur des dispositifs de droit commun.

Dans un second temps cette implantation d'une UEE dans l'école élémentaire de secteur permet également l'acceptation de la différence auprès des enfants, des enseignants et des parents d'élèves. Elle participe à l'évolution de notre société vers une plus grande inclusion dans tous ses domaines.

- Equipe et fonctionnement :

L'équipe de l'UEE élémentaire est constituée d'une enseignante spécialisée et d'une équipe éducative (une monitrice-éducatrice et une éducatrice spécialisée), étayées par l'ensemble de l'équipe interdisciplinaire.

L'UEE fonctionne 4 ½ journées par semaine. Elle peut accueillir et accompagner 8 enfants. Des projets partagés entre l'UEE et des classes de CP se mettent en place et continuent de se développer. Cette implantation se fait de manière progressive et graduelle dans l'investissement des différents lieux de l'école. Les élèves bénéficient de deux temps de repas au sein du groupe scolaire et avec leurs pairs.

Continuité et développement de l'UEE collège

En 2023, L'UEE collège a fait sa cinquième rentrée au sein du collège de proximité. L'effectif est stable et la classe comme l'équipe qui l'accompagne sont bien repérées et intégrées dans ce grand établissement scolaire.

- Equipe et fonctionnement :

L'équipe est composée d'une enseignante spécialisée, d'une équipe éducative. Elle accompagne 8 adolescents de 11 à 15 ans, 4 ½ journées par semaine. Des inclusions au sein de classes ordinaires s'organisent avec des enseignants, pour certains jeunes. C'est le fruit d'un travail de communication et de liens de partenariats construits par les professionnels auprès de l'équipe enseignante. Les activités périscolaires sont ouvertes à la participation de nos élèves. Ils participent également aux temps de récréations et de cantine scolaire.

Le développement de l'UEE collège se poursuit et se déploie au-delà de l'aspect purement inclusion scolaire. C'est ce que porte le dispositif en s'emparant de tous les leviers pour diffuser et accompagner la démarche inclusive dans tous les secteurs de la société.

La création de l'UEE élémentaire et la pérennisation de l'UEE collège donnent de la cohérence et du sens aux parcours des enfants et des jeunes accompagnés par la PTI sur ce dispositif.

- **Fiche action CPOM n°4 - Favoriser l'inclusion scolaire des jeunes**



Prestations thérapeutiques

Le Dispositif dispose de moyens mobilisés autour de prestations paramédicales, du médecin pédopsychiatre et de prestations dispensées par les psychologues.

Des exemples d'ateliers thérapeutiques

Présentation atelier sens'ationnel

L'atelier sens'ationnel est un atelier sensori-moteur qui s'axe autour de l'exploration et la découverte. Il répond à des besoins d'habituation et de sensibilisation aux différentes afférences sensorielles. Les objectifs de l'atelier sont les suivants :

- Permettre la sensibilisation à différentes textures, soutenir la mise en mot ou en image.
- Utiliser le jeu et l'exploration pour découvrir et enrichir les perceptions de l'enfant ; goût, odorat, tact, ouïe, visuel, proprioceptif.
- Permettre à un petit groupe d'enfant de se réunir autour d'une même activité. Favoriser le partage relationnel.
- Par le biais des manipulations soutenir également la découverte des possibilités du corps : dextérité manuelle, coordination, motricité.

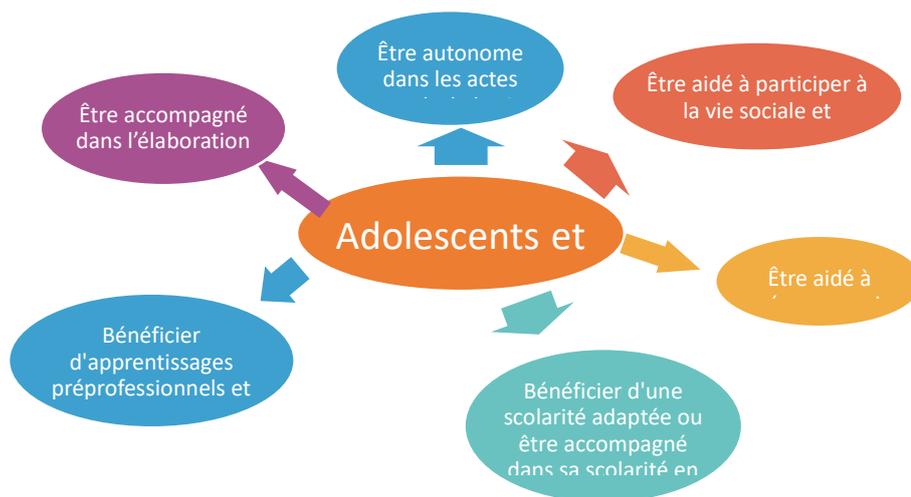
Présentation médiation dé clic'circus

Le projet dé clic'circus permet à un groupe de 6 jeunes accueillis sur la plateforme de s'initier aux arts du cirque pendant une journée. Ce projet est à visée inclusive, le groupe accueillis se confondant avec des enfants provenant du milieu ordinaire.

Cette journée permet aux usagers de se mettre en jeu corporellement à travers différentes activités (trapèze, boule d'équilibre, acrobaties, jonglages, etc..). Celles-ci permettent un travail autour de l'estime de soi, du rapport à autrui, de l'expression corporelle, et la motricité.

3.4.5 Les perspectives du dispositif

- Développer et pérenniser les interventions éducatives à domicile (IED)
- Créer une équipe mobile à l'accompagnement de la compréhension du handicap et de l'inclusion à destination de l'ensemble des acteurs du droit commun du territoire nord libournais et poursuivre du développement des partenariats conventionnés avec les acteurs du droit commun du territoire (culture, loisirs et citoyenneté).
- Systématiser la participation des personnes accompagnées et de leurs familles aux réunions techniques en rendant accessibles des documents pour tous en FALC
- Pérenniser l'extension de l'UEE collège avec le projet inter-établissement
- Pérenniser et développer l'UEE élémentaire.



3.5 Spécificités du dispositif préprofessionnel et de transition à la vie d'adulte

3.5.1 Les spécificités du dispositif

Il doit permettre la co-construction d'un projet professionnel et de vie, qu'il soit orienté vers le milieu ordinaire ou vers le milieu protégé en adéquation avec les attentes, les besoins, les aptitudes de chacun.

Le rôle des professionnels est d'accompagner et de cheminer avec les personnes et leurs familles pour les aider à révéler et à promouvoir leur potentiel afin de définir un parcours adapté.

Il accompagne et conseille également les familles dans cette transition à la vie adulte.

Il s'agit de favoriser l'épanouissement des personnes accompagnées tout en élaborant son projet vers une vie citoyenne.

3.5.2 Les objectifs spécifiques du Dispositif Préprofessionnel et de transition à la vie d'adulte

- Aider la personne à élaborer et s'engager dans un projet d'insertion sociale et/ou professionnelle
- Permettre la découverte de métiers, de l'environnement et des attentes du monde du travail
- Favoriser l'épanouissement de la personne par le biais du développement de ses capacités professionnelles
- Accompagner dans l'autonomie des déplacements (transports en commun, scooter ...)
- Préparer à la vie adulte autonome dans une approche citoyenne
- Poursuivre la sensibilisation aux outils informatiques et aux risques liés aux réseaux sociaux

3.5.3 La population accompagnée par le dispositif

Le dispositif accueille autour de **31 situations**.

Les bénéficiaires ont entre **14 et 20 ans**.

Fiche action CPOM n°1 - Améliorer la connaissance des publics accompagnés et de leurs besoins spécifiques pour adapter les prestations

3.5.4 Les spécificités des besoins et attentes des personnes (conformes à la nomenclature SERAFIN-PH)

Le dispositif accueille des adolescents et des jeunes adultes ayant pour besoins :

- Besoin en lien avec les relations et les interactions avec autrui (réseaux sociaux, ...)
- Besoin pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité
- Besoin pour entretenir et prendre soin de sa santé
- Besoin d'accompagnement pour la vie affective et sexuelle
- Besoin pour se déplacer avec un moyen de transport
- Besoin pour la participation sociale
- Besoin pour l'insertion sociale et professionnelle et pour exercer ses rôles sociaux
- Besoin pour accomplir les activités domestiques

3.5.5 Les spécificités des prestations proposées

Le Dispositif Insertion Préprofessionnelle doit permettre aux personnes accompagnées d'expérimenter les relations humaines, dans une perspective d'inclusion et d'intégration dans le tissu social et professionnel. Les équipes proposent des activités compensatrices du handicap par le biais de diverses prestations.

L'équipe interdisciplinaire du dispositif

Fonctions	ETP
Responsable de dispositif	0,80
SMS	0,25
Educateurs spécialisés	3
Moniteurs éducateurs	3
ETS	4
AES	2
Psychologue	0,80
Médecin psychiatre	0.60 / dispositifs intra
Orthophoniste	0,20
Psychomotricienne	0,20
Enseignants	6 / plateforme
Educatrice sportive	0.85 / plateforme
Coordinatrices de parcours	4 / plateforme

L'accompagnement éducatif

Le rôle des professionnels est d'accompagner et de cheminer avec les jeunes et leurs familles pour les aider à révéler et à promouvoir leur potentiel afin de définir un parcours professionnel adapté et s'intégrant pleinement dans leur projet de vie. Ils accompagnent et soutiennent les jeunes dans leur autonomie, leur affirmation de soi en les ouvrant le plus possible sur des dispositifs de droit commun. Dans cette évolution progressive vers le libre choix, le développement d'une certaine autodétermination est recherchée.

Les ateliers de socialisation permettent aux adolescents de répondre à leur désir d'indépendance et d'autonomie. Ils visent l'ouverture, la découverte sur l'environnement et l'apprentissage du vivre ensemble. Il s'appuie sur un accompagnement à l'utilisation des moyens de communication et des transports, des sorties et visites.

L'accompagnement éducatif oriente ses interventions au quotidien par le biais de prestations en recherchant :

- L'accès à la citoyenneté, aux loisirs, à la culture (atelier démarches administratives, création d'un journal, médiathèque, loisir créatif, atelier « je me présente »....)
- L'accès au sport, santé, bien être (sorties sportives, atelier « bien-être », piscine, atelier esthétique, danse, atelier de valorisation par le vêtement...)
- L'accès au développement des technologies de communication (atelier informatique, prévention des risques sur les réseaux sociaux, atelier d'expression théâtrale...).

- L'accès à une autonomie vers la mobilité (atelier autonomie des transports, atelier réparation de vélo...).

L'évolution des profils des personnes accompagnées laisse apparaître la nécessité de créer un lieu d'accueil pouvant répondre aux besoins d'adolescents, présentant des troubles plus marqués, avec des besoins plus spécifiques qui nécessitent des accompagnements individualisés, le plus souvent associés à des accompagnements thérapeutiques. Pour la plupart, ils ne peuvent pas être dans une dynamique d'apprentissage scolaire ou professionnel.

L'objectif est de leur apporter un lieu sécurisant leur permettant de trouver leur place et de se révéler par le biais d'activités diversifiées. L'accompagnement de proximité en petit groupe permet la prise en compte des difficultés individuelles et réduit les risques de débordements ou de violence. Les activités variées et de courte durée tiennent compte des capacités d'attention limitée de ces personnes accompagnées.

Une collaboration avec les services sanitaires adultes permet un partage des objectifs thérapeutiques et une complémentarité dans l'approche des situations complexes et une projection dans leur parcours de vie d'adulte.

Ce projet peut correspondre à des jeunes adolescents ou adultes, ayant une orientation ou en attente d'une place en foyer occupationnel ou en foyer médicalisé. La création d'une prestation d'**accueil de jour** sera une réponse à apporter en veillant à respecter le rythme adapté aux besoins de ces personnes accompagnées.

○ Fiche action CPOM n° 6 - Etendre l'offre d'accompagnement et d'hébergement

L'accompagnement technique et pédagogique

L'accompagnement pédagogique

La prestation pédagogique vise le maintien des acquis mais aussi à accompagner certains élèves à l'obtention d'un examen. Elle prépare à l'insertion professionnelle et sociale. Elle donne du sens aux apprentissages, elle stimule l'envie d'apprendre, et favorise l'intégration, en cohérence avec les projets individuels. Dans ce cadre, les temps de classe alternent avec des temps d'ateliers professionnels.

Comme pour le dispositif précédent, l'objectif est de viser « la scolarité pour tous » jusqu'à 16 ans en accompagnant en intra et en extra établissement, au collège et au lycée.

Une UEE Lycée a été créée sur le territoire. Des professionnels de l'équipe pédagogique et éducative en assurent le fonctionnement.

○ **Fiche action CPOM n°4 - Favoriser l'inclusion scolaire des jeunes**



L'accompagnement technique

Afin de parvenir à un dispositif dynamique d'orientation professionnelle, nous souhaitons garantir la pluralité des possibilités que nous pouvons offrir, 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 personnes d'être en capacité de proposer des stages et des ateliers mobilisant une palette la plus large possible d'activités.

A l'instar du dispositif d'inclusion enfance, 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 personne un stage de découverte en entreprise dans le milieu ordinaire.

Nous avons choisi de développer 4 grands domaines de compétences afin de permettre la réalisation de ces objectifs.

Chaque atelier accueille en moyenne six jeunes, auquel s'ajoute un jeune en situation de stage ou d'observation. Les séquences varient selon le niveau et le projet de chacun, allant de 1h30 à une demi-journée voir une journée complète. Durant cette première année, chaque personne accompagnée peut bénéficier d'une initiation aux différents ateliers par une rotation sur chacun d'entre eux. L'objectif étant l'acquisition de prérequis et d'apprentissages transversaux.

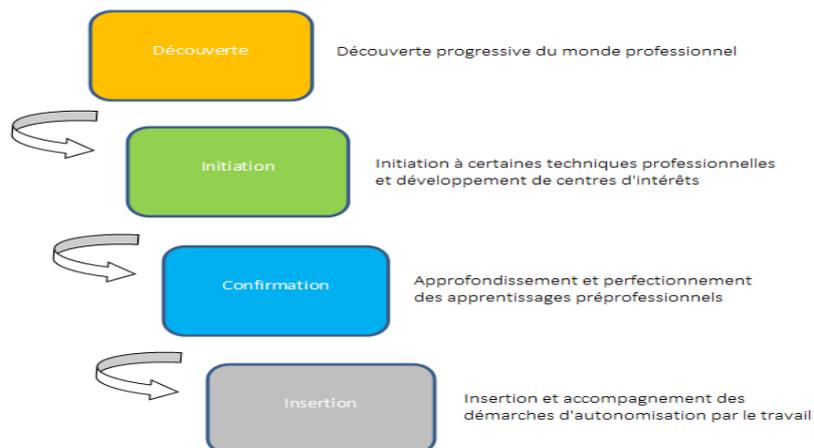
- 1. Atelier bâti**
- 2. Atelier espaces verts et maraichage**
- 3. Atelier service et restauration**
- 4. Atelier d'hygiène et propreté**



L'enseignement préprofessionnel intègre la notion de progression au sein du parcours de la personne accompagnée.

Envisager une progression, c'est avant tout :

- Parier sur des compétences évolutives, sur un projet d'avenir professionnel.
- Décliner un parcours, avec des étapes à partir d'objectifs et de moyens d'évaluations des apprentissages.
- Aider la personne accompagnée à comprendre et à assimiler les attendus du milieu professionnel.



Le changement de palier s'effectue sur la base d'une évaluation de compétences socio-professionnelles, formalisée à partir d'une grille d'évaluation (voir en Annexe).

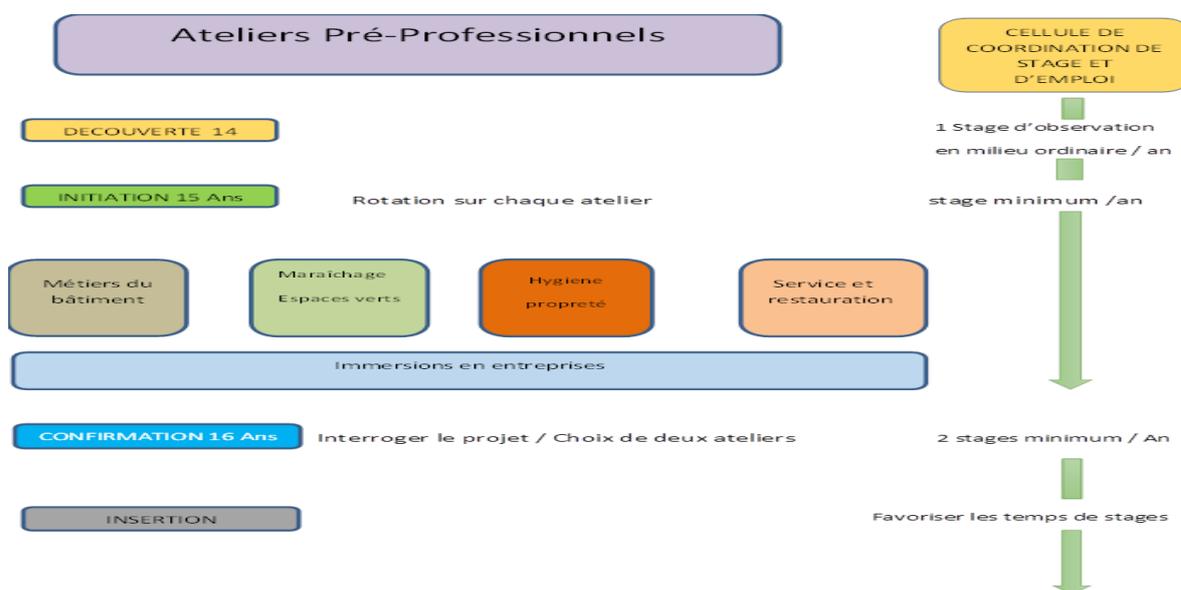
L'accès aux ateliers pourra se faire dès l'âge de 14 ans, dans une démarche de découverte. Découverte des métiers et d'un environnement de travail, initiation à l'utilisation du matériel professionnel, l'initiation et la formation au respect des consignes de sécurité dans le maniement du matériel et des produits, pour la protection des personnes et de l'environnement.

L'accueil progressif sur les ateliers vont leur permettre de découvrir les contraintes liées au travail (tenues adaptées, horaires, attention, sécurité, etc.). Durant ce temps de découverte, les personnes accompagnées seront accueillies sur l'ensemble des ateliers avec une rotation possible à chaque vacance scolaire.

Dès l'âge de 15 ans, les personnes accompagnées peuvent réaliser plusieurs immersions en entreprises. Cette ouverture professionnelle doit leur permettre par la suite d'orienter leurs premiers choix.

Dès l'âge de 16 ans, chacun d'entre eux pourra approfondir sa démarche de progression en choisissant deux domaines qu'il aimerait perfectionner.

Ces choix seront déterminés en tenant compte de la personne accompagnée et de ses représentants légaux, de ses capacités, de son projet de parcours individualisé et d'éventuelles contre-indications médicales.



Un éducateur technique accompagne 4-5 jeunes durant des demi-journées dans des entreprises variées. Nous organisons des immersions dans les vignes, en espaces verts, en conditionnement et entreprises ordinaires.

En complémentarité de ces ateliers, une éducatrice technique organise les stages en intra de la plateforme (lingerie, nettoyage des locaux...) et peut accompagner la personne dans les premiers temps de sa mise en stage à l'extérieur.

Cet accompagnement est mis en place lorsqu'un besoin de réassurance est repéré (écouter ses difficultés, lever ses doutes, adapter son poste de travail quand cela est possible (Supports divers...FALC) et aussi étayer le partenaire, expliquer le handicap, les difficultés de la personne.

Chaque stage en intra fait l'objet d'une convention et d'une évaluation. La coordination et l'évaluation de ces stages est sous la responsabilité de cette professionnelle, en lien avec le projet de la personne accompagnée.

Parcours de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE)

Aujourd'hui la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » apporte plusieurs évolutions dans le champ du handicap.



L'emploi des personnes handicapées devient une priorité : Savoirs faire, compétences, adaptabilité, performance seront attendus lors de l'embauche des personnes en situation de handicap. De ce fait, nous avons fait le choix d'accompagner nos professionnels pour qu'à leur tour ils puissent adapter les techniques professionnelles afin d'évaluer les compétences acquises de chacun.

Rentrer dans cette démarche de reconnaissance des acquis de l'expérience, c'est avant tout parier sur le fait, que toute personne est en capacité de démontrer un savoir-faire transposable dans le monde professionnel.

Accompagner la personne dans le parcours de RAE

- Établir le lien entre le projet individuel en l'intégrant dans son parcours
- Accompagner la personne à verbaliser ses choix d'activité et les mettre en lien avec un référentiel métier
- Reconnaître des compétences attestées et donc transposables.

Reconnaître et favoriser le développement des compétences (approche individuelle)

- Identifier les compétences dans une activité.
- Évaluer les compétences.
- Amener la personne à s'auto positionner par rapport au référentiel métier choisi.
- Maîtriser les notions de traitement intellectuel de l'information appliquées à la RAE.
- Définir une progression réaliste et réalisable pour la personne.
- Intégrer les potentiels dans l'activité confiée à la personne.

Cela nécessite :

- Professionnaliser les encadrants sur la posture d'accompagnateur à la RAE

- Proposer une formation qualifiante
- Valider des compétences de professionnels-terrain à accompagner des personnes dans une démarche de reconnaissance des acquis de l'expérience



Le portefeuille de compétences

En parallèle, de cette reconnaissance de l'expérience, nous allons mettre en place un portefeuille de compétences détaillées permettant aux professionnels d'évaluer rapidement ce que la personne accompagnée est en mesure de faire et comment elle peut être accompagnée dans son intégration au monde du travail. C'est un lien indispensable entre la scolarisation et l'insertion sociale et professionnelle qui participe à l'employabilité des personnes accompagnées.

Ce portefeuille permet de présenter

- Le profil de la personne accompagnée,
- Ses expériences professionnelles
- les compétences qu'elle a acquises (avec ou sans compensations)

Le portefeuille de compétences est personnel et pourra être présenté lors d'un entretien d'embauche ou dans le cadre d'une poursuite de parcours. Il permet d'attester le niveau de maîtrise des compétences issues des programmes des enseignements généraux et professionnels ; **seules sont retenues les compétences acquises par la personne accompagnée.**

On trouve dans ce portefeuille :

- ☀ **Présentation personnelle**
- ☀ **Curriculum Vitae**
- ☀ **Attestations des périodes de formation en entreprise**
- ☀ **Attestation de savoir-être**
- ☀ **Attestation des compétences en enseignement général**
 - Français
 - Mathématiques
- ☀ **Attestation des compétences professionnelles**
 - En lycée professionnel et en entreprise
- ☀ **Mes travaux personnels : quelques réalisations concrètes**

3.6. Le Service d'Accompagnement à la Vie d'Adultes (SAVA)

Ce service est doté d'un lieu d'accueil situé dans une maison à Coutras pouvant accueillir 15 jeunes en journée et peut proposer un hébergement pour 5 d'entre eux.

3.6.1 Les missions du SAVA

- La mission principale du service est l'accompagnement de la personne vers la plus grande autonomie possible pour lui faciliter l'accès au milieu protégé ou ordinaire de travail et de vie sociale.
- Accompagnement vers l'insertion sociale (vie sociale, santé, logement, mobilité).
- Accompagnement vers l'insertion professionnelle.
- Accompagnement et soutien dans l'emploi et la formation aux personnes et aux employeurs, pour optimiser le maintien dans le parcours de vie ordinaire.
- Réduire les risques de démobilitation.
- Sensibiliser et accompagner les acteurs du droit commun sur la question du handicap et de l'emploi adapté.



3.6.2 Les caractéristiques de la population accompagnée

Il est dédié spécifiquement à l'accueil de **jeunes adultes (18 ans et plus dans le cadre de l'amendement Creton)** présentant des troubles de la déficience.

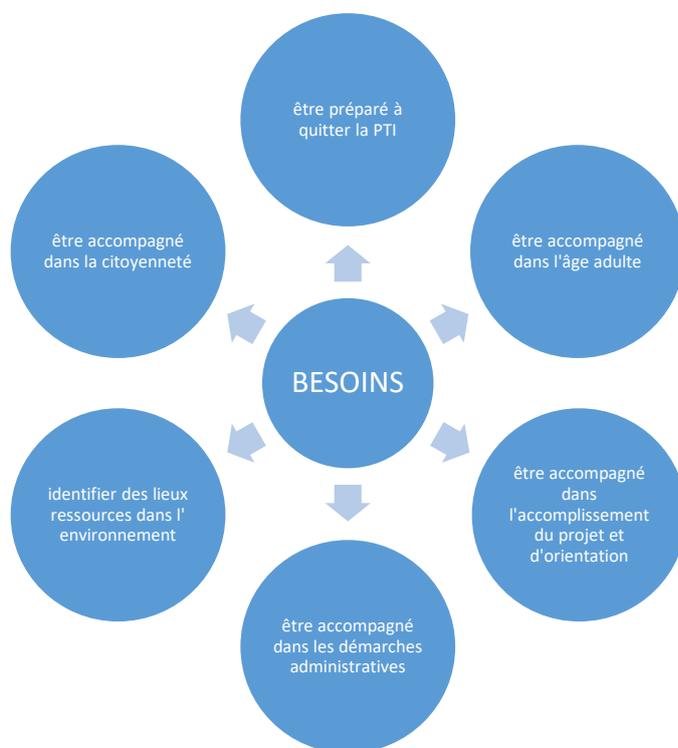
L'évolution des souhaits et attentes des jeunes en situation de handicap ne s'exprime pas seulement sur le plan professionnel, mais également personnel (social) et notamment affectif.



3.6.3 L'équipe interdisciplinaire du dispositif

Fonctions	ETP
Responsable de dispositif	0,20
SMS	0,25
Educateurs spécialisés	2
ETS	1
AES	1
Psychologue	0,20
Médecin psychiatre	0.20/ dispositifs intra
Educatrice sportive	0.85 / plateforme
Coordinatrices de parcours	4 / plateforme

3.6.4 Les besoins et attentes des personnes accompagnées



3.6.5 Les prestations proposées

Un certain nombre de prestations sont dispensées par le dispositif afin d'accompagner les projets d'insertion professionnelle et sociale.



<p>L'Accompagnement à la citoyenneté via l'insertion sociale</p>	<p>Il a pour objectif de permettre à la personne accompagnée de :</p> <p>Etablir et maintenir des relations stables et adaptées Prendre des initiatives et développer un esprit critique en soutenant l'expression de ses désirs, la prise de confiance en soi, l'affirmation de ses choix. Se responsabiliser : formuler des demandes adaptées. Connaître et Solliciter les services de droits communs : services administratifs, services d'accès au logement, services sociaux, dispositifs de soins et de prévention Gérer son quotidien (entretien du logement, budget, loisirs, culture, etc.) Connaître ses droits et ses devoirs dans le domaine social Accéder à l'autonomie dans le domaine des déplacements. Formation PSC1 (1ers secours) et formation ou évaluation au permis de conduire (Alter et égo).</p>
<p>L'Accompagnement à l'insertion professionnelle</p>	<p>Il a pour objectif de permettre à la personne accompagnée de</p> <p>Être en mesure d'appréhender ses difficultés afin de construire un parcours professionnel adapté en acceptant une RQTH Mettre en œuvre de son projet professionnel en collaboration avec les services concernés par l'insertion professionnelle : Mission Locale, Schéma Régional pour la formation des personnes handicapées, Pôle-Emploi, Cap emploi, AGEFIP. Connaître ses droits et ses devoirs dans le domaine professionnel D'être soutenue dans ses apprentissages, son parcours de formation diplômante Savoir se présenter auprès d'un employeur, (tenue vestimentaire, comportement adapté) et valoriser ses savoir-faire</p>

Prestations thérapeutiques

Le Dispositif dispose de moyens mobilisés autour de prestations paramédicales, et de prestations dispensées par les psychologues.

3.6.6 Les perspectives du SAVA

- ▶ Renforcer le travail d'accompagnement
- ▶ sur les habilités sociales et l'autonomie,
- ▶ Décloisonner les interventions avec celles des autres dispositifs pour favoriser le parcours de la personne,
- ▶ Renforcer l'accompagnement social et thérapeutique pour permettre la levée d'angoisses liées à l'insertion dans le milieu professionnel (tant pour la personne que pour son environnement, son employeur et de son environnement de travail),
- ▶ Développer l'insertion sociale par le logement inclusif et par l'accès à la culture et aux loisirs,
- ▶ Favoriser la reconnaissance de la personne en situation de handicap comme citoyen, travail en lien avec les professionnels du droit commun.
- ▶ Continuer le développement et l'amélioration de l'offre d'hébergement.

3.7 Des dispositifs pour le maintien en milieu ordinaire : le SESSAD

La spécificité des dispositifs SESSAD est d'intervenir dans l'environnement quotidien de la personne de manière à favoriser son épanouissement en privilégiant son inclusion et sa participation à tous les niveaux, en particulier familial, scolaire, professionnel et social. C'est permettre à la personne accompagnée de poursuivre son parcours de vie en milieu ordinaire en favorisant la construction, par et pour lui, d'un parcours cohérent grâce à une mise en dynamique d'un réseau d'acteurs de la formation, de l'éducation nationale, de l'insertion professionnelle, de l'économie et du secteur du soin.

3.7.1 Les missions spécifiques au dispositif

➤ Pour les enfants de la naissance à 6 ans,

1° L'accompagnement précoce comportant le conseil et l'accompagnement des familles et de l'entourage familial de l'enfant, l'approfondissement du diagnostic, l'aide au développement psychomoteur initial de l'enfant et la préparation des orientations collectives ultérieures ;

➤ Pour les jeunes de 6 à 16 ans,

2° Le soutien à la scolarisation ou à l'acquisition de l'autonomie comportant l'ensemble des moyens médicaux, paramédicaux, psycho-sociaux, éducatifs et pédagogiques adaptés.

Les interventions s'accomplissent dans les différents lieux de vie et d'activité de la personne accompagnée, domicile, crèche, école, et dans les locaux du service.

➤ Pour un accompagnement spécifique des 16-25 ans,

Soutenir l'insertion sociale (vie sociale, santé, logement, mobilité, loisir et culture) et l'insertion professionnelle.

Sensibiliser et accompagner les acteurs du droit commun à l'inclusion.

Accompagner et soutenir dans l'emploi et la formation aux personnes et aux employeurs pour optimiser le maintien dans le parcours de vie ordinaire.

Prévenir les risques de démobilité.

3.7.2 Territoires et caractéristiques

(Carte territoires)

Il existe des disparités locales qui rendent difficiles la mise en place d'étayages de droit commun dans l'accompagnement de la personne.

Le SESSAD intervient sur un large territoire, essentiellement le Nord Libournais avec des dynamiques et une offre de service socio-culturelle, sportive, médicale et paramédicale inégales. Le nombre et le temps de déplacements sont des paramètres de réalité à prendre en compte et une nécessaire adaptation des prestations pour aller chercher les partenaires afin de répondre aux besoins des personnes accompagnées.

Les questions de mobilité, de dispositifs adaptés inexistants en proximité ou de délais accrus pour obtenir des rendez-vous sont des paramètres importants et incontournables à prendre en considération dans notre offre de service.

Les transports en communs sont plus rares rendant les familles plus dépendantes.

Situé à proximité de la ville de Libourne (20km), le site de Coutras bénéficie d'une situation géographique au carrefour de quatre départements : Gironde, Dordogne, Charente et Charente-Maritime.

3.7.3 - Les caractéristiques des personnes accompagnées

Le SESSAD accompagne **63 enfants, adolescents ou jeunes adultes** des deux sexes, de **4 à 16 ans** sur le site principal de la PTI à COUTRAS, mais aussi sur les antennes de CASTILLON LA BATAILLE et l'antenne de ST ANDRE DE CUBZAC.

Le SESSAD PRO/ SIMO est autorisé depuis 2018 pour accompagner **17 adolescents ou jeunes adultes de 18 à 25 ans** déficients intellectuels avec ou sans troubles du trouble associés. (à titre dérogatoire dès l'âge de 16 ans pour les adolescents qui poursuivent une formation).

La dernière autorisation de l'ARS en Août 2022 vient pérenniser le service expérimental SIMO en SESSAD-Pro.

3.7.4 - Les prestations du dispositif

Le SESSAD est un service de proximité où l'intervention des professionnels s'inscrit dans une temporalité, par une approche globale de la personne dans son environnement de vie, centrée sur la prise en compte de ses ressources, personnelles et environnementales, ses attentes et l'analyse de ses besoins.

Les interventions pourront être réalisées dans les lieux habituels de la personne accompagnées (domicile, établissements scolaires ou professionnels, espaces de sport ou loisirs), ou dans les locaux du SESSAD, dans le respect du rythme et mode de vie de la personne accompagnées.

Des prestations diversifiées et transversales

L'accompagnement est toujours personnalisé, adapté au rythme de la personne accompagnée, à son environnement, à ses potentialités. Une attention particulière est portée pour organiser et conjuguer les différentes interventions du service avec l'emploi du temps scolaire, de formation ou professionnel déjà existant de la personne accompagnée et de son rythme de vie quotidien.

Chaque membre de l'équipe interdisciplinaire est amené à intervenir dans l'environnement de la personne accompagnée ou, selon les besoins, dans les locaux du SESSAD.

L'intervention à domicile - ou l'environnement de vie de la personne accompagnée

« Intimement liée aux services d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD), la notion de domicile et de milieu habituel de vie a connu une extension particulière liée à l'esprit et aux dispositions de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées »¹³.

Les professionnels respectent la temporalité, le rythme, l'intimité et les cultures des personnes accompagnées et de leur environnement familial.

A l'approche de l'âge adulte, un travail global est mené par les professionnels pour accompagner la personne dans un principe d'autodétermination : il s'impose de droit et la personne devient décisionnaire dans son parcours et acteur de son projet.

Travail avec la fratrie et la famille élargie : Ils peuvent être conviés à des activités partagées, sorties afin de valoriser les compétences, permettre une décentration des places et peut-être un nouveau regard sur la personne accompagnée et son environnement familial proche.

Les familles d'accueil : La famille d'accueil est à considérer comme un partenaire de proximité privilégié dans la coordination et la mise en œuvre du projet d'accompagnement de la personne. Elle fait partie du parcours

¹³ L'accompagnement des jeunes en situation de handicap par les services d'éducation spéciale et de soins à domicile (Sessad). ANESM, février 2011

de la personne accompagnée, de son quotidien. Elle ne peut cependant pas être mise à la même place que les parents détenteurs de l'autorité parentale.

Il est important, lorsque plusieurs partenaires sont impliqués dans l'accompagnement de la personne, de définir clairement les missions de chacun dans les différents domaines d'accompagnement, scolarisation, milieu professionnel, socialisation, hébergement, soins. La diversité des intervenants permet une prise en charge globale de la personne accompagnée mais la place de chacun doit être complémentaire et les projets mis en œuvre en cohérence afin de ne pas amener de confusion chez la personne et le représentant légal sur l'interlocuteur à interpeler selon le besoin identifié.

Les prestations éducatives

Ces différentes prestations se retrouvent dans la nomenclature SERAFIN dans le domaine « prestation en matière d'autonomie » et de « participation sociale ».

Elles sont dispensées par une équipe d'éducateurs spécialisés qui intervient aussi bien auprès des personnes accompagnées qu'auprès de son entourage et des différents partenaires selon les axes de travail du projet personnalisé d'accompagnement. Lors des premières rencontres, les échanges vont permettre de repérer les modulations nécessaires à l'accompagnement éducatif au niveau des espaces et du rythme des rencontres.

Les lieux d'intervention sont variés et définis en fonction du projet : espaces scolaires, de formation ou d'emploi, espaces diversifiés de droit commun, domicile ou locaux du SESSAD.

Le domicile :

- Soutien aux familles sur la compréhension des besoins spécifiques de la personne accompagnée en terme de rythme, d'aménagement
- Soutien à la communication intrafamiliale et à la parentalité
- Proposition d'outils pour l'apprentissage des actes du quotidien et/ou le développement de l'autonomie

Le milieu scolaire, de formation :

- soutenir la posture d'élève au regard du cadre règlementaire de l'établissement, travail sur la concentration, l'attention, la frustration, le rapport à l'échec, les interactions sur les temps intercourses ou périscolaires (médiatisation des relations entre pairs)
- Soutien aux partenaires sur la compréhension des besoins spécifiques de la personne accompagnée en terme de rythme, d'outillage, d'aménagement

Le milieu professionnel :

- Soutenir le parcours de professionnalisation
- Accompagner dans le choix de l'orientation
- Rechercher et mettre en œuvre le projet d'accès à l'emploi

- Soutenir les partenaires sur les différents terrains de professionnalisation
- Inscription dans les parcours de droit commun : Cap Emploi, mission locale, pôle emploi, contrat emploi jeunes

Le milieu de droit commun :

- Informer, donner accès et accompagner aux différentes prestations et milieux associatifs du territoire de la personne accompagnée dans les domaines culturel, de loisirs, sportifs, GEM, espaces jeunes
- Permettre l'accès aux plateformes mobilité
- Définir les modalités d'accès au logement (inclusif, autonome, accompagné)
- Informer, donner accès et accompagner vers le logement
- Informer, donner accès et accompagner à la santé
- Soutenir les partenaires dans les différents domaines de droit commun

Les prestations de soins et d'action thérapeutique

Le Dispositif SESSAD dispose de moyens mobilisés autour de prestations paramédicales et de prestations dispensées par les psychologues sous la coordination du médecin pédopsychiatre du service.

Le médecin pédopsychiatre du dispositif SESSAD renvoi sur le secteur libéral, ou sanitaire dans la situation suivante

« Lorsque, bien que ressortissant aux missions de l'établissement ou du service, ces soins ne peuvent, en raison de leur intensité ou de leur technicité, être assurés par l'établissement ou le service de façon suffisamment complète ou régulière. » (Article R314---122 du CASF).

De la définition même des missions du service, les prestations de soins assurées par le service sont réalisées dans l'environnement direct de l'enfant ou dans les locaux du SESSAD le but étant de préserver ses temps scolaires, de formation ou professionnel et dans le respect du rythme de la personne accompagnée (mesure bénéfices/risques dans le choix du lieu).

Ces différentes prestations de soins se retrouvent dans la nomenclature SERAFIN dans le domaine « prestations en matière de soins, de maintien et de développement fonctionnel ».

3.7.5 Le partenariat/réseau

Le SESSAD a une fonction de coordination, d'articulation entre les acteurs qui interviennent auprès de la personne accompagnée. Le partenariat et le travail en réseau sont indispensables pour mener à bien le projet de la personne accompagnée, mettre en lien les différents partenaires et réunir les éléments observés dans les différents espaces où elle évolue.

Compte tenu des singularités des situations et des territoires, le réseau doit être développé en continu par les professionnels du SESSAD pour élargir le champ des possibles dans l'accompagnement de la personne. Il devient un partenaire dès lors qu'il est inscrit dans le projet personnalisé de la personne accompagnée.

Les établissements scolaires, de formation ou professionnels sont des partenaires privilégiés. Ce partenariat permet d'apporter aux enseignants ou employeurs un éclairage sur les difficultés de la personne et son fonctionnement global, afin qu'ils puissent adapter au mieux le parcours ou aménager le temps de scolarisation, de formation, d'emploi. Des conventions peuvent être signées avec ces partenaires pour que les professionnels du SESSAD puissent disposer d'un espace de rencontres et de travail avec la personne accompagnée.

Dans le domaine de l'accompagnement vers l'emploi, les partenaires de droit commun tels la mission locale ou Pôle emploi / Cap emploi sont sollicités pour accompagner la personne, dans une logique de fin de parcours SESSAD vers l'emploi ou l'emploi accompagné par Handamos!

Dans le registre de la socialisation, les éducateurs vont solliciter le tissu associatif et faire preuve d'une réactivité très dynamique. Ceci afin d'être force de proposition pour l'organisation de sorties, de soutien scolaire, d'activités sportives et artistiques pour répondre aux demandes et besoins de la personne accompagnée dans un souci d'ouverture. Un des objectifs est que ces propositions puissent être reconduites et pérennisées dans le milieu naturel de la personne accompagnée favorisant ainsi son inclusion.

3.7.6 - L'équipe des dispositifs SESSAD



Fonction	ETP
Responsable de dispositif	1
SMS	1
Educateur Spécialisé	11 (3 sur site de St André ; 3 sur site Castillon/Ste Foy ; 5 sur site Coutras)
Médecin Psychiatre	0,10
Psychologue	0,80
Neuropsychologue	1
Orthophoniste	1,20 (1 sur sites Coutras et St André ; 0,20 sur Castillon/Ste Foy)
Psychomotricien	1 (sur site de Coutras et Castillon/Ste Foy)
Coordinatrices de parcours	4 / plateforme

3.7.7 Les perspectives du dispositif

Objectif stratégique 1 : Affirmer et Conforter une identité

- Créer une nouvelle dynamique d'équipe et définir une nouvelle organisation et modalités de fonctionnement sur les 3 sites qui composent le SESSAD et SESSAD Pro
- Harmoniser les outils et les procédures
- Favoriser notre repérage par les familles et les partenaires
- Elaboration d'un diagnostic partagé du territoire avec nos principaux partenaires

Objectif stratégique 2 : Favoriser la participation individuelle et collective des personnes accompagnées.

- Favoriser la participation collective et développer la participation active de la personne accompagnée ou de son représentant légal dans l'organisation et le fonctionnement du service :
- Rendre la personne accompagnée actrice de son projet de vie

Objectif stratégique 3 : Valoriser les pratiques professionnelles et poursuivre leur adaptation.

- Fédérer l'équipe de professionnels autour du PPA des personnes accompagnées
- Mettre en place la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences)
- Maintenir une attitude réflexive et éthique sur nos pratiques

Objectif stratégique 4 : Développer les interventions dans l'environnement de la personne accompagnée.

- Définir nos modalités de partenariat
- Développer les actions d'inclusion en milieu ordinaire scolaire, sociale et professionnelle.

Objectif 5 : Fluidifier les parcours des personnes accompagnées.

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

4.1 Le management par la qualité

Les évolutions précédemment énoncées ne sauraient se dissocier d'une politique qualité affirmée. L'établissement s'est engagé dans cette orientation de longue date. Au-delà des strictes obligations réglementaires, nous affirmons le souhait de faire de la qualité une démarche transversale à travers chacune des actions d'accompagnement.



4.1.1 La démarche qualité : un engagement de la direction

De par la nature de ses missions et son statut d'établissement public, médico-social départemental, la direction s'engage dans une démarche d'amélioration continue de la qualité, de la sécurité et de la gestion des risques. L'inscription dans cette démarche permet les bases de la confiance que nous accordent les personnes accompagnées, leur familles ou représentants, nos partenaires ainsi que notre autorité de contrôle et de tarification.

L'établissement doit ainsi être en capacité de rendre compte de ses pratiques, conformément aux obligations d'évaluation et ses modalités recommandée par la HAS et à laquelle nous serons soumis au dernier semestre 2025.



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

Concrètement, le soutien de la démarche d'amélioration de la qualité et de gestion des risques de maltraitance, 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 (RBBP) de la HAS, des référentiels, procédures et protocoles, des normes techniques servant de cadre à la réalisation des activités ;
- la démarche d'évaluation selon le référentiel de la HAS, 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.

Il convient en complément de mesurer régulièrement le niveau de satisfaction des personnes accompagnées, de leur famille ou de leurs représentants légaux.

4.1.2 De la démarche qualité au management par la qualité : une gouvernance dédiée

Dans le cadre défini ci-dessus, l'établissement organise son fonctionnement en s'appuyant sur un système de management de la qualité et une gouvernance dédiée, 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 déléguée à la directrice adjointe en charge des dispositifs**, est conduite par un **COFIL qualité trimestriel**. Cette démarche est pilotée sur les bases d'un management participatif, en mobilisant les professionnels organisés en **Cellule qualité** qui se réunit de façon bi-hebdomadaire et élargie en **comité technique** mensuel. Elle intervient essentiellement autour de l'appropriation et le déploiement de la documentation qualité, de l'harmonisation des pratiques et procédures, du plan d'amélioration continu de la qualité et de la gestion des risques.

L'ambition que nous portons pour la plateforme 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 suivis chaque année.

Ce système de management de la qualité et la recherche de son amélioration continue visera donc à :

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

complémentaires grâce à la mobilisation et l'appropriation de cette démarche par les professionnels.

Avec l'appui et l'animation de la cellule qualité soutenue par l'équipe de cadre de proximité dans un objectif partagé d'amélioration continue de la qualité, aux bénéfices des personnes accompagnées et dans la perspective de l'évaluation.

- **Fiche action CPOM n°10 - Structurer une démarche d'évaluation et de qualité dynamique dans un cadre réglementaire rénové**



4.1.3 La gestion des risques, une attention particulière à la sécurité des pratiques et à la bientraitance

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

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 de gestion des risques de maltraitance pour les personnes accompagnées, relevant l'ensemble des risques auxquels elles peuvent être exposées (...), leur niveau de criticité, le plan d'amélioration et de mesures correctives à mettre en place en lien avec la gestion et le suivi des événements indésirables ;
- Un ensemble de procédures hygiène et sécurité (plan canicule, protocole transports, protocole des bonnes pratiques en cuisine et normes HACCP, d'hygiène des locaux, du linge, protocole relatif à la prévention de la légionellose, circuit du médicament...);
- Le signalement des événements 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. Ces questions sont traitées selon la même méthodologie de la démarche qualité (COPIL COTECH et bilan semestriel) ;
- Une veille sanitaire, prévention, santé, environnement en lien avec les préconisations de l'ARS.
- 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 ;
- Une cellule de crise existe et 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 intervenants extérieurs (parents, fournisseurs, justice, forces de l'ordre, médias...).

En lien étroit avec la démarche continue d'évaluation et de gestion des risques professionnels via le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

La question spécifique des risques psycho-sociaux donnera lieu à compter de 2023 à un baromètre annuel et un plan de travail afférent.

o **Fiche action CPOM n° 10 bis - Structurer une démarche de gestion des risques**



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

4.2.1 La culture projet : une méthodologie participative et évaluative attendue

La culture projet fait déjà partie des pratiques de l'équipe interdisciplinaire et de l'ADN institutionnel de longue date. Cependant, celle-ci continue à se développer pour assurer l'imbrication des nouveaux projets de la PTI : les fiches CPOM, le Projet d'établissement, les projets des dispositifs, les projets d'activités en lien avec les PPA, le projet des services techniques, et les réponses aux appels à projets, en mettant le tout en cohérence avec les attendus locaux ou nationaux, via le respect de la réglementation, des RBBP.

Ainsi, les modes de pilotage des différents projets sont définis en amont du développement de ceux-ci, selon une méthodologie commune et partagée, de sorte à assurer la mise en opérationnalité des décisions prises et assurer la cohérence et l'efficacité des projets portés.

Un comité opérationnel composé de l'ensemble des responsables de dispositifs, de la coordinatrice d'unité d'enseignement et des coordinatrices de parcours sous la responsabilité et l'animation, par délégation, de la directrice-adjointe en charges des dispositifs et de l'innovation inclusive a pour objectifs l'harmonisation des pratiques, des process et du développement de projets. Ce comité opérationnel se réunit de manière bimensuelle et peut associer l'expertise de professionnels internes ou externes en fonction des thématiques abordées.

Pour chaque projet identifié et retenu par l'équipe de direction et d'encadrement, le comité opérationnel élabore les cahiers des charges et la **fiche de suivi du projet** (modèle unique) qui identifie le pilote référent et la logistique précise nécessaire au soutien de chaque action.

Cette évolution se matérialise par le passage de la notion de qualité à la notion de performance, par un management participatif et la promotion d'une organisation apprenante par démarche projet, ceci dans le but de valoriser et de porter collectivement les actions de l'établissement, 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 depuis le dernier CPOM est liée à la capacité de l'établissement d'innover.

Le Conseil Supérieur de l'Economie 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* ».

Elles passent par un processus en plusieurs étapes : émergence, expérimentation, diffusion, évaluation.

Etablissement précurseur depuis près de 50 ans, le souhait de la PTI est de poursuivre et de mener régulièrement des projets nouveaux et de s'investir sur son territoire, en complémentarité et en SUBSIDIARITE, afin d'offrir le meilleur service possible. Pour ce faire, en interne comme en externe en associant nos partenaires, l'établissement s'attache à élaborer des nouvelles formes de réponses et de proposer des projets au plus près des besoins et des attentes des bénéficiaires dans le respect de leurs choix autodéterminés.

C'est dans ce cadre que l'établissement s'est inscrit ces dernières années dans sa transformation en Plateforme qui en fait un modèle d'organisation. Pour se faire a été déployée une plateforme collaborative départementale d'emploi accompagné (HANDAMOS !) dont l'organisation a été saluée au plan national. Plus récemment, une plateforme de Répit avec le département de la Dordogne s'est mise en place dont le modèle propose une offre multimodale.

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 nouvelles méthodes et de nouveaux outils visant à développer le pilotage stratégique des fonctions supports de l'établissement.

Un nécessaire contrôle de gestion

L'efficience du pilotage de notre structure passe par la mise en œuvre depuis le CPOM n° 1 d'un contrôle régulier de gestion performant.

Ce contrôle de gestion mesure et évalue le niveau d'atteinte des objectifs liés à la gestion des ressources humaines ou matérielles, dans la perspective du développement de l'institution, de la sécurisation et la solvabilisation de ses pratiques et sa modernisation dans les années à venir.

Ce pilotage des ressources s'effectue grâce à la délégation de la directrice à une équipe d'adjoints au sein de laquelle ont été réparties les missions entre une directrice-adjointe, responsable des dispositifs et de l'innovation en charge de la veille professionnelle générale, un directeur-adjoint, responsable de la gestion ressources humaines et de la communication et un directeur-adjoint, responsable de la gestion des ressources matérielles, ce dernier étant en charge de piloter le contrôle de gestion.

En termes d'outils, ce contrôle de gestion mobilise chaque année les outils de gestion et de contrôle budgétaire, les tableaux de la performance de l'ANAP, ainsi que des tableaux de gestion internes mutualisés.

A l'appui de ce contrôle, l'établissement prévoit de se doter de nouveaux outils de soutien à la décision (logiciel de réservation des véhicules, outil de gestion des stocks, outils de gestion du temps de travail, nouveau DUI financé dans le cadre du programme ESMS numérique etc.).

Fiche action CPOM n°13 - Développer les outils d'aide à la décision



La gestion des ressources financières, matérielles et logistiques

Outre la gestion des budgets, le service financier a pour mission d'adapter les contrats, les 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 d'établissement 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 a vu pour l'ensemble des ESMS le passage en EPRD qui instaure le passage de la logique « tarification à la dépense » vers une logique de « tarification à la ressource ».

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 coordonnée de services. Cette souplesse sera aussi favorisée par une définition pluriannuelle de nos ressources, et allègera la procédure budgétaire annuelle.

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 dont la Plateforme Territoriale d'inclusion en 2022, 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 notre établissement de valoriser le dépassement de la notion de « places » engagé à travers la mise en place de la plateforme, en instaurant la possibilité de proposer des combinaisons de prestations souples et diversifiées d'accompagnement.

Cette évolution nous permet également de penser nos orientations et notre stratégie sur le moyen et long terme, d'établir des tableaux de bord prospectifs dans une logique de performance et d'efficience de l'utilisation des budgets qui nous sont attribués, dans le cadre de budgets de structure « vérité ».

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 en application stricte du Code de la Commande Publique.

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 et en utilisant systématiquement la mise en concurrence de nos prestataires et le partage des ressources afin de rationaliser nos coûts.

4.3 L'importance de la dimension « Ressources humaines »

4.3.1 De nouveaux métiers et des modes d'action participatifs



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

Les besoins, les attentes et les aspirations que les personnes peuvent formuler pour leur projet de vie nous incitent à développer des réponses de plus en plus engagées ou risquées, inévitablement singulières, et faire évoluer les compétences professionnelles des acteurs de la Plateforme.

Comme le promeut le dernier rapport PIVETEAU, les professionnels doivent s'affirmer en « experts facilitateurs », accompagnateurs-pédagogues de la raison communicationnelle, du relationnel démocratique. Il ne s'agit plus d'assister les personnes mais de les accompagner dans leur insertion sociétale, en utilisant les leviers de l'inclusion, de la réponse personnalisée à leurs besoins, et de la recherche de l'autodétermination pour tous.

Pour ce faire, les professionnels auront notamment à développer leurs pratiques d'expertise « hors les murs », à domicile et dans l'environnement habituel de vie des personnes accompagnées (à l'école, en entreprise, dans les clubs et les associations, ...), de travailler en partenariat et en coordination, en lien avec l'évolution de l'établissement ouvert sur son environnement.

Le recours à des coordinateurs de parcours, fonction émergente du secteur pour assurer la mise en dynamique de la plateforme est désormais acquis et fait modèle au plan national. Elle représente la pierre angulaire de l'accompagnement de l'ensemble des personnes accompagnées au sein de la Plateforme.

En lien avec la cellule de coordination, des fonctions complémentaires de coordination des parcours professionnels ont été mis en place, un poste d'Assistant parcours de vie (APV) pourrait être associée, au gré de financements de soutien. De même un poste de Conseiller en Emploi Accompagné est dédié à la PTI en lien avec la Plateforme partenaire HANDAMOS !

Enfin, des postes de référents Handi-Répit et animateurs pour les accueils temporaires et les séjours répit, en coordination avec notre partenaire EPNAK ont été créés dernièrement.

Comme le soulignait aussi le Rapport PIVETEAU, la PTI fait le pari que ces métiers émergents participeront de l'attractivité de notre structure.

4.3.2 La dimension RH vecteur de performance

Dans un projet d'établissement qui se veut porteur de principes et d'évolutions stratégiques, et dans une période de désaffectation pour les métiers « de l'humain et du social » la dimension de la gestion des ressources humaines revêt une importance forte pour garantir un niveau d'attractivité, de fidélisation et de bien-être des équipes.

Nous voulons notre politique RH basée sur des valeurs solides, lisibles et partagées par l'équipe de direction et les professionnels, de son élaboration stratégique à sa mise en application.

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 d'adhérer dans le temps aux projets promus et retenus.

Cette dimension est pensée comme un ensemble de fonctions et de mesures ayant pour objectif de mobiliser et développer les ressources du personnel pour une plus grande efficacité, dans la sécurité des pratiques professionnelles.

Dans cette optique, la gestion des ressources humaines de la Plateforme Territoriale d'Inclusion s'appuie essentiellement sur plusieurs valeurs, principes et objectifs :

- Principe de mutabilité : L'adaptabilité des pratiques, l'expérimentation encadrée, l'innovation sont favorisées en intégrant les changements majeurs de l'institution (nouvelles fonctions, pratiques extra institutionnelles ; autonomie des salariés ; temps partagés ; réponses à des AAP et AMI etc...)
- Principes de continuité de service et d'adaptation : La mobilité au sein des dispositifs et des services est retenue comme levier pour faire évoluer ses fonctions et ses pratiques au sein de la Plateforme.

- Le pilotage via la modernisation constante et l'utilisation d'outils de gestion et de suivi garantissant une gestion efficiente et performante, ainsi que la réévaluation régulière des politiques et procédures mises en place en lien avec le Pilotage de la Qualité
 - o 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 dans le cadre du contrôle de gestion
- L'anticipation des évolutions de postes et des métiers, via un projet de GPMC structuré et vivant, intégrant la mise à jour régulière des Fiches de Postes et lettres de missions de l'ensemble des agents de la Plateforme
- Une politique ambitieuse de formation initiale et tout au long de la vie professionnelle en soutenant des formations individuelles et collectives régulières, et un soutien à l'évolution professionnelle des agents (passage de Diplômes d'Etat, de certifications, de VAE...)
- Le soutien à l'apprentissage, en partenariat avec les CFA et instituts de formation, notamment pour le cœur de métier des professions éducatives (mise à jour des connaissances, valorisation de l'expertise des Maîtres d'Apprentissage, renfort de l'attractivité de la Plateforme)
- L'identification des risques psychosociaux associé à un souci de la qualité de vie au travail et la recherche continue d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle
- Le partage et l'échange des pratiques comme source d'inspiration et d'adaptation du service, notamment à travers la modernisation du dialogue social (mise en place de réunions mensuelles de développement du dialogue social ouvertes à l'ensemble du personnel et des représentants du personnel, COPIL Qualité et Comité éthique pluridisciplinaires (en annexe), groupes de travail pluridisciplinaires)
- Le partage et la rationalisation des ressources inter-établissements à travers des partenariats concrets et conventionnés.

L'ensemble des principes fondateurs de la politique RH de l'institution est développé dans les « lignes directrices de gestion », préparées et votées unanimement par les partenaires sociaux qui composent le nouveau CSE.

4.3.3 Un management participatif et bienveillant

La Plateforme Territoriale d'Inclusion propose une politique de gestion des ressources humaines basée sur la disponibilité, l'écoute et la bienveillance.

Cette politique se fonde également sur le strict respect du statut hospitalier et les valeurs fondatrices de la Fonction Publique, notamment d'égalité, de respect et d'éthique professionnelle.

Dans le respect des contours des différents projets et des différentes stratégies, le management pratiqué retient la participation des équipes et des représentants du personnels interrogés de manière interdisciplinaires régulièrement lors des réunions du dialogue sociale ou des comités de pilotage en présence des cadres.

Ce mode de management basé sur l'information et la participation des agents à la mise en opérationnalité des projets auxquels ils seront amenés à prendre part, et témoigne de l'intérêt porté aux compétences, à l'expertise et aux savoir-faire de chacun des professionnels.

Concernant la politique autour du travail des personnes en situation de handicap, l'établissement favorise l'emploi des personnes ayant une R.Q.T.H.¹⁴ en maintenant depuis plusieurs années un taux bien supérieur aux 6% règlementaires (taux proche des 10% en moyenne). Un partenariat spécifique avec CAP-EMPLOI Aquitaine et le FIPHFP accompagne cette démarche volontariste.

4.3.4 Le dialogue social

L'établissement, parce qu'il en fait une valeur fondatrice, 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 annuels obligatoires ou spontanés, privilégiant la disponibilité et l'écoute bienveillante dans la politique de management et de développement des compétences individuelles comme collectives ;
- avec les organisations syndicales autour des différentes commissions consultatives du CSE ou instance décisionnelle (CA), ainsi que dans le cadre des RDDS (réunions de développement du dialogue social)

o **Fiche action CPOM n° 14 - Développer des relations humaines, la gestion des ressources humaines et optimiser la qualité de vie au travail**



¹⁴ R.Q.T.H ; Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

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

La Plateforme Territoriale d'inclusion fait le choix de fortement s'engager pour 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 des ressources**.

La démarche de réflexion écocitoyenne passe notamment par :

- Le respect et la préservation de son environnement de travail (bonne tenue des locaux, tri sélectif, respect des espaces verts, utilisation des déchets verts pour limiter les arrosages, compostage sur site...)
- La maîtrise des consommations énergétiques avec une attention portée à l'extinction des lumières dans les pièces après utilisation, à la conduite écocitoyenne, le remplacement des éclairages au fil de l'eau par des luminaires LED, la mise en place de sous-compteurs sur chaque bâtiment pour effectuer des contrôles ciblés, la programmation de travaux d'isolation et d'étanchéité des locaux)
- L'inscription dans une politique d'achat durable et responsable (dématérialisation des documents, respect des modes et précaution d'emploi du matériel, mise en concurrence des prestataires vertueux)
- La lutte contre le gaspillage, notamment alimentaire
- l'achat d'une flotte de véhicules électriques ou hybrides
- 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'établissement se doit également de la mener auprès des personnes accompagnées et des professionnels, car elle participe de fait à une prise de conscience de leur environnement et à une inscription dans la vie citoyenne.



○ Fiche action CPOM n° 11 - Mener une démarche d'écocitoyenneté et poursuivre les actions de développement durable

4.5 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 des évolutions engagées sur notre secteur et devront s'appuyer sur les moyens de construction et de dialogue avec notre financeur.

4.5.1 La contractualisation du CPOM 2023-2027 pour confirmer et accompagner nos orientations

Depuis la Loi de Financement de la Sécurité Sociale de 2016, les CPOM sont devenus obligatoires et doivent être généralisés

La délégation départementale de l'ARS en Gironde, a lancé en 2018 une procédure de contractualisation avec l'EPMSD de Coutras en signant un 1^{er} CPOM ambitieux qui actait la création de la Plateforme Territoriale d'Inclusion.

Le bilan de ce 1^{er} CPOM fait état d'un bon taux de réussite des attendus tant dans la transformation de l'établissement que dans ses modalités de gestion et ses perspectives d'évolution.

La phase de négociation est engagée pour parvenir à la signature du CPOM n°2 en 2023.

Ce CPOM doit permettre à l'établissement de disposer de la visibilité nécessaire à la définition de sa stratégie d'établissement, participer au développement de sa dynamique de coopération et à l'efficacité de son pilotage interne pour les 5 ans à venir.

Le projet de CPOM fixe au travers de 14 nouvelles fiches (synthèse jointe en annexe) des objectifs qualitatifs et des objectifs de réponses aux besoins dans l'accompagnement des personnes accueillies ; il détermine les moyens mis en place pour y répondre. Un calendrier de réalisation et des critères de suivi et d'évaluation de ces objectifs est intégré.

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

4.5.2 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, établie sur la base d'un rapport annuel d'étape portant sur l'état d'avancement du CPOM.

Ce rapport annuel d'étape est 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.

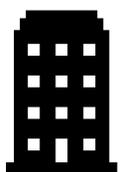
Ce moment de dialogue de gestion portant sur l'exercice ainsi réalisé, est l'occasion d'identifier et échanger sur les actions nouvelles que nous serions amenés à entreprendre, notamment sur la mise en œuvre des parcours coordonnés et intégrés des populations prioritaires (bénéficiaires sous amendement creton, jeunes 16-25 ans etc.).

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

5. La plateforme territoriale d'inclusion : une nouvelle institution avec une nouvelle image

5.1 La restructuration architecturale : L'amélioration des conditions d'accueil via des opérations de réhabilitation

Afin de conforter la dynamique forte portée sur l'évolution de la Plateforme Territoriale d'Inclusion, 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'établissement dispose 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 6000m².

Sur l'ensemble de ces bâtiments, dont la plus grande partie date de 1971, une adaptation continue aux réglementations de sécurité et d'accessibilité, aux mouvements des services et aux conditions de travail est à poursuivre. Il en va également de la qualité et de la dignité de l'accueil des personnes dans ces locaux pour certains devenus vétustes.

Un schéma directeur comportant les dimensions d'accessibilité, d'étanchéité et d'isolation a d'ailleurs été produit avec l'ARS avec une échéance initiale en 2020. La crise sanitaire a ralenti le rythme de rénovation de l'établissement qui s'est arrêté à la phase 1 qui intégrait la création d'un nouveau SESSAD et la réhabilitation des écoles des ateliers et du gymnase devenu point central des partenariats de l'institution.

La Phase 2 en cours de finalisation prévoit le réaménagement des locaux dit « d'hébergement » en étanchéité et isolation des bâtiments. Comme il est prévu une intervention depuis l'extérieur, la « peau » de l'établissement va être impactée. Cela va être l'occasion de faire évoluer la physionomie des bâtiments sur Coutras en leur donnant un aspect plus contemporain.

La Phase 3 devra finaliser la réhabilitation des services techniques, de l'accueil et du siège. Elle nécessitera la formalisation d'un nouveau PAI.

Avec la création d'une offre de répit estival, les maisons du SAVA, les locaux d'hébergement de l'association de parents OASIS et les anciens logements du site EYGRETEAU devront également faire partie d'un plan ambitieux d'entretien.

Le Plan Pluriannuel d'Investissement de l'établissement détaille l'ensemble de ces besoins à financer via des demandes au titre du PAI et des emprunts.

Sera poursuivi en parallèle le principe de mutualisation des locaux déjà fortement engagée aussi bien en interne qu'avec les partenaires extérieurs (résidence d'artistes, prêt ou partage des locaux de vie, les installations sportives etc.) .

- **Fiche Action CPOM n° 12 - Poursuivre la restructuration architecturale des locaux par phases**

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

Comme le préconisait le CPOM 1, l'établissement fonctionne avec deux Cellules Communication et Cellule 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 entreprises et les projets portés, ce que ne savent pas suffisamment faire les établissements de service public.

5.2.1 La cellule communication



La Cellule Communication est chargée de définir et de mettre en œuvre la stratégie de communication interne et externe de la Plateforme Territoriale d'Inclusion.

Elle accompagne ainsi la stratégie de l'établissement, tout comme les événements des services.

Composée en interdisciplinaire, elle se réunit tous les mois.

Elle définit un plan de communication annuel, lié aux évolutions futures de l'ESMS.

Elle crée et met en œuvre un système d'information global reposant sur des supports spécifiques et transversaux (supports papier, numériques, relationnels, événementiels et médiatiques)

Elle élabore une gazette institutionnelle semestrielle.

Elle coordonne les flux d'informations et alimente les réseaux sociaux.

La Cellule Communication gère le fonctionnement éditorial du site Internet en lien avec la cellule informatique. Elle organise les grands événements de la vie institutionnelle, en lien avec l'ensemble des services et la Présidente du Conseil de la Vie Sociale et la Présidente du Conseil d'Administration.

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.

En perspective et pour travailler son positionnement et assoir sa communication sur les réseaux sociaux, l'établissement souhaite déployer une fonction de Community manager qu'il conviendra de mettre en œuvre au lancement du nouveau projet d'établissement.

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



Pilotée par le responsable des ressources matérielles et un gestionnaire des services informatique et dans une finalité de modernisation de la gestion des ressources matérielles et logistiques, la cellule informatique a été mise en place en 2018.

A ce jour, l'établissement est engagé 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 unique informatisé** de la personne accompagnée, et des procédures communes et généralisées d'accès et de consultation. Ceci implique un accompagnement de l'ensemble des professionnels 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 des personnes accompagnées.

Pour ce faire, en partenariat avec les associations OREAG et ADIAPH, l'établissement a répondu en 2022 à l'AAP ESMS numérique et a été retenu. Ainsi, grâce à une enveloppe spécifique dédiée, la modernisation du parc, la recherche d'un nouveau logiciel compatible avec les exigences socle SEGUR et la formation des salariés sont mutualisées et financées.

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'établissement. 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 en 2023 à très fort enjeu : accompagner l'informatisation du dossier unique de l'utilisateur (DUI) et assurer son développement auprès des professionnels pour une pleine appropriation et la mise en soutien quotidien des projets personnalisés d'accompagnement.

5.2.3 Un accompagnement spécifique : le soutien des usagers dans 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'établissement souhaite s'engager à mener aussi des actions spécifiques auprès des personnes accompagnées de l'établissement dans l'utilisation des outils informatiques et numériques. A ce niveau, la cellule informatique vient en soutien aux projets d'accompagnement développés par les dispositifs.

Accompagnement qui se réalise autour de deux axes principaux :

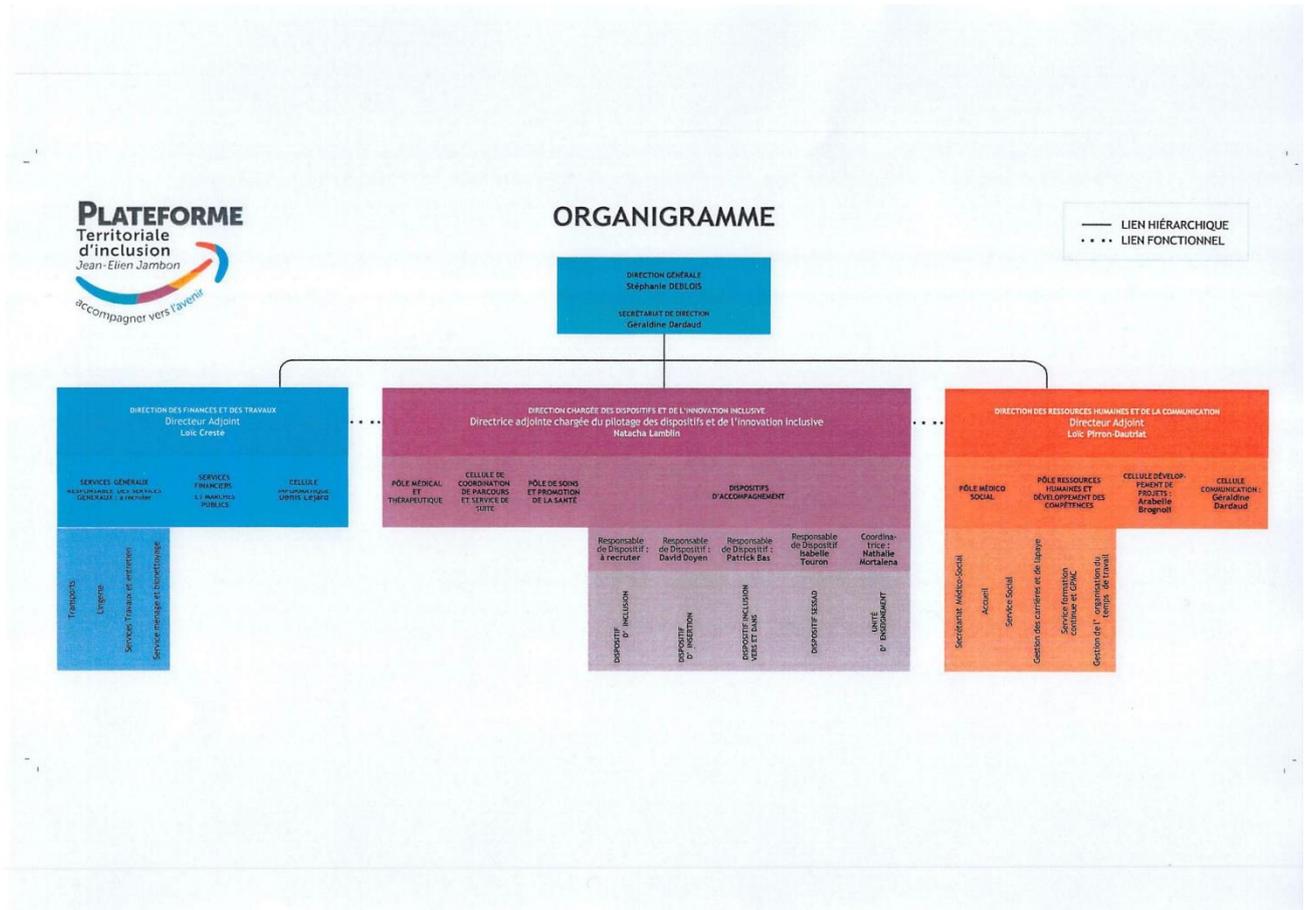
- Aider les personnes accompagnées dans l'utilisation pratique de l'informatique.
- Les sensibiliser aux risques liés à l'utilisation des réseaux sociaux.

Nous avons pu réaliser, à travers plusieurs événements indésirables survenus dans l'établissement, la nécessité de sensibiliser les personnes accompagnées, particulièrement lorsqu'elles sont en situation de vulnérabilité, aux dangers potentiels des réseaux sociaux. Il est indispensable de leur apprendre 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. Ces actions menées par les dispositifs sont en lien avec le pôle de prévention en santé.

LES ANNEXES

1. Organigramme
2. Tableau de synthèse des fiches CPOM 2023-2027
3. Les partenariats de la plateforme
4. Un exemple de partenariat RH : plaquette de présentation du DAEP
5. Chiffres clés RH
6. Chiffres Clés Finances
7. Plaquette Cellule de coordination des parcours
8. Plaquette de présentation du pôle PPS
9. Plaquette HANDIREPIT 24
10. Acte de création cellule qualité et prévention
11. Acte de création comité éthique

Annexe n°1 - L'organigramme de l'établissement

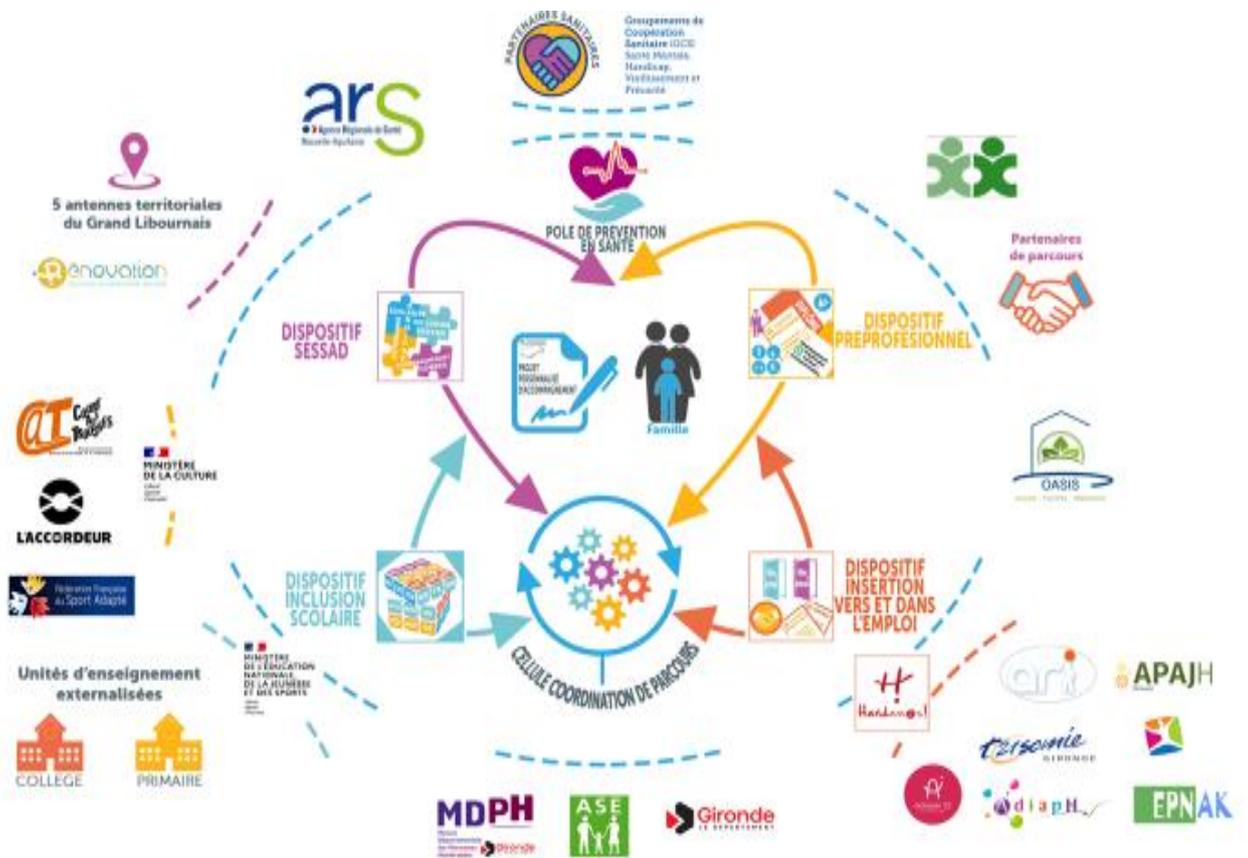


Annexe n°2 - Les fiches actions du CPOM 2023-2027

Tableau de recensement des fiches-actions

FICHE	TITRE
1	Améliorer la connaissance des publics accompagnés et leurs besoins spécifiques pour adapter les prestations
2	Développer une équipe ambulatoire renfort à l'inclusion au sein du dispositif inclusion enfance
3	Renforcer l'inclusion des 16-25 ans et renforcer l'accompagnement vers et dans l'emploi pour les dispositifs intra comme les dispositifs ambulatoires
4	Favoriser l'inclusion scolaire des jeunes
5	Renforcer la cellule de coordination à l'appui des situations multi partenariales et des situations complexes
6	Etendre l'offre d'hébergement et créer, par réhabilitation, une « maison de transition et de répit » sur le site de la Plateforme territoriale d'inclusion à COUTRAS
7	Créer un SAMSAH handicap psychique de 20 places pour les accompagnements 18-25 ans sur le territoire de la plateforme (COUTRAS et Grand Libournais)
8	Développer les projets de démocratie et de citoyenneté
9	Promouvoir la prévention en santé et renforcer l'accès aux soins
10	Structurer une démarche d'évaluation et de qualité dynamique dans un cadre réglementaire rénové // Structurer une démarche de gestion des risques
10 bis	
11	Mener une démarche d'écocitoyenneté et poursuivre les actions de développement durable
12	Poursuivre la restructuration architecturale des locaux par phases
13	Développer les outils d'aide à la décision
14	Développer les Relations Humaines, gestion des Ressources Humaines et optimiser la Qualité de Vie au Travail

Annexe n°3 - Les partenariats de la Plateforme



Annexe n°4 - Un exemple de partenariat RH : plaquette de présentation du DAEP

DAEP
DISPOSITIF D'ACCUEIL ET D'ÉCOUTE PSYCHOLOGIQUE
pour les agents victimes d'une situation de violence

Le CDEF, la MECS François Constant et la Plateforme Territoriale d'inclusion ont signé une convention de partenariat dans le cadre d'un dispositif d'accueil et d'écoute pour les agents victimes d'une situation traumatique de violence.

Des psychologues volontaires de chacun de ces établissements reçoivent en entretien les agents volontaires des autres établissements, leur garantissant ainsi neutralité, discrétion et confidentialité.

Ces entretiens psychologiques sont gratuits. Le temps total d'intervention est limité à 4 heures cumulées, les modalités pratiques étant définies avec le psychologue (démarche thérapeutique courte et ciblée).

Centre départemental de l'enfance et de la famille | Gironde LE DÉPARTEMENT | PLATEFORME Territoriale d'inclusion | Maison d'enfants à caractère social François Constant

POURQUOI ?
Si dans le cadre de votre activité professionnelle vous êtes confronté à des agressions, à des menaces ou à toute formes de violences susceptibles d'avoir un impact sur votre santé physique, psychique ou morale, nous vous proposons un accompagnement individualisé.
» Le DAEP vous permet de bénéficier d'un espace de parole et d'écoute auprès d'un psychologue.

POUR QUI ?
Le DAEP est accessible à tous les agents du CDEF, de la MECS et de la PTI, quelle que soit votre fonction, votre grade, votre métier ou votre statut (titulaire, stagiaire ou contractuel).

A QUEL MOMENT ?
Vous pouvez décider de déclencher le DAEP à tout moment, dès la survenue de l'incident ou de l'agression, ou après quelque temps, si vous en ressentez le besoin.

COMMENT ?
Vous êtes libre de prendre contact par mail ou téléphone et vous recevrez une réponse rapide sous 3 jours ouvrés.
La première rencontre aura lieu sous 15 jours, dans les locaux les plus adaptés et facilitants pour vous. Vous définirez avec le psychologue l'établissement qui recevra votre rendez-vous, et qui ne sera pas celui correspondant à votre lieu de travail.
Nous vous incitons à faire cette démarche dans le cadre de votre temps de travail : vous devrez dans ce cas informer votre hiérarchie ou la DRH de l'utilisation de ce dispositif, et faire état de vos rendez-vous à votre cadre afin de préserver le tableau de service.
Toutefois, pour des raisons de confidentialité, vous avez la possibilité de déclencher le DAEP en dehors de votre temps de travail.

ET APRÈS... ?
Si besoin, le psychologue pourra vous conseiller une modalité complémentaire d'accompagnement et/ou vous orienter vers un autre lieu d'écoute et de prise en charge spécifique.
Enfin, il pourra considérer qu'il lui revient d'informer la Direction de la situation au titre d'un danger particulier ou d'éléments préoccupants : il devra alors vous informer préalablement de ses conclusions et intentions, ainsi que de la nature du contenu des éléments qu'il entend transmettre. Vous pouvez évoquer, si vous le souhaitez, votre situation avec le service de santé au travail.

CONTACTER LE DAEP :

DAEP RIVE GAUCHE
EYSINES (CDEF) :
Email : cdef-psychologues@gironde.fr
Téléphone : 06 12 79 06 95

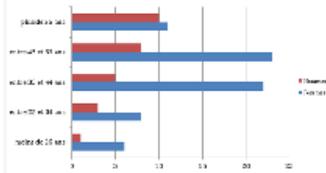
DAEP RIVE DROITE
PAYS LIBOURNAIS ET COUTRAS (MECS et PTI) :
Email : daep@mecs-fconstant.fr
Téléphone : 06 31 12 05 56

Annexe n°5 - Chiffres clés RH

SYNTHESE DES ELEMENTS DU BILAN D'ACTIVITE R.H POUR L'ANNEE 2022

Pyramide des Ages au 31/12/2022

Tranche d'âge	Effectif	Proportion	Evolution
0-14 ans	1	0,1%	-
15-24 ans	6	0,7%	-
25-34 ans	22	2,5%	-
35-44 ans	75	8,5%	-
45-54 ans	11	1,2%	-
55-64 ans	11	1,2%	-
65-74 ans	11	1,2%	-
75-84 ans	11	1,2%	-
85-94 ans	11	1,2%	-
95-104 ans	11	1,2%	-
105-114 ans	11	1,2%	-
115-124 ans	11	1,2%	-
125-134 ans	11	1,2%	-
135-144 ans	11	1,2%	-
145-154 ans	11	1,2%	-
155-164 ans	11	1,2%	-
165-174 ans	11	1,2%	-
175-184 ans	11	1,2%	-
185-194 ans	11	1,2%	-
195-204 ans	11	1,2%	-
205-214 ans	11	1,2%	-
215-224 ans	11	1,2%	-
225-234 ans	11	1,2%	-
235-244 ans	11	1,2%	-
245-254 ans	11	1,2%	-
255-264 ans	11	1,2%	-
265-274 ans	11	1,2%	-
275-284 ans	11	1,2%	-
285-294 ans	11	1,2%	-
295-304 ans	11	1,2%	-
305-314 ans	11	1,2%	-
315-324 ans	11	1,2%	-
325-334 ans	11	1,2%	-
335-344 ans	11	1,2%	-
345-354 ans	11	1,2%	-
355-364 ans	11	1,2%	-
365-374 ans	11	1,2%	-
375-384 ans	11	1,2%	-
385-394 ans	11	1,2%	-
395-404 ans	11	1,2%	-
405-414 ans	11	1,2%	-
415-424 ans	11	1,2%	-
425-434 ans	11	1,2%	-
435-444 ans	11	1,2%	-
445-454 ans	11	1,2%	-
455-464 ans	11	1,2%	-
465-474 ans	11	1,2%	-
475-484 ans	11	1,2%	-
485-494 ans	11	1,2%	-
495-504 ans	11	1,2%	-
505-514 ans	11	1,2%	-
515-524 ans	11	1,2%	-
525-534 ans	11	1,2%	-
535-544 ans	11	1,2%	-
545-554 ans	11	1,2%	-
555-564 ans	11	1,2%	-
565-574 ans	11	1,2%	-
575-584 ans	11	1,2%	-
585-594 ans	11	1,2%	-
595-604 ans	11	1,2%	-
605-614 ans	11	1,2%	-
615-624 ans	11	1,2%	-
625-634 ans	11	1,2%	-
635-644 ans	11	1,2%	-
645-654 ans	11	1,2%	-
655-664 ans	11	1,2%	-
665-674 ans	11	1,2%	-
675-684 ans	11	1,2%	-
685-694 ans	11	1,2%	-
695-704 ans	11	1,2%	-
705-714 ans	11	1,2%	-
715-724 ans	11	1,2%	-
725-734 ans	11	1,2%	-
735-744 ans	11	1,2%	-
745-754 ans	11	1,2%	-
755-764 ans	11	1,2%	-
765-774 ans	11	1,2%	-
775-784 ans	11	1,2%	-
785-794 ans	11	1,2%	-
795-804 ans	11	1,2%	-
805-814 ans	11	1,2%	-
815-824 ans	11	1,2%	-
825-834 ans	11	1,2%	-
835-844 ans	11	1,2%	-
845-854 ans	11	1,2%	-
855-864 ans	11	1,2%	-
865-874 ans	11	1,2%	-
875-884 ans	11	1,2%	-
885-894 ans	11	1,2%	-
895-904 ans	11	1,2%	-
905-914 ans	11	1,2%	-
915-924 ans	11	1,2%	-
925-934 ans	11	1,2%	-
935-944 ans	11	1,2%	-
945-954 ans	11	1,2%	-
955-964 ans	11	1,2%	-
965-974 ans	11	1,2%	-
975-984 ans	11	1,2%	-
985-994 ans	11	1,2%	-
995-1004 ans	11	1,2%	-



Répartition Femmes/Hommes



Répartition des agents par tranche d'âges



Dépenses en remplacement

➔ 284.286 €
(Réf 2021 : 242.346 €)

Pourcentage de contractuels

➔ 29,90 % (dont 23,71% en CDI)
(Réf DGAFP 2022 : 22 % en 2020
Réf INSEE 2020 : 22,45 %
Réf 2021 PTI : 27,68%)

Nombre d'agents

➔ 97 agents
(Réf PTI 2021 : 101)

Age Moyen

= 45 ans
(Réf DGAFP 2022 : 42 ans en 2020)

Ratio F/H

(=) Environ 70/30
(réf DGAFP 2022 : 63% de femmes dans la FPH)

Turn over

➔ 8,25 %
(Réf ATIH 2021 : 10,3 %
Référence PTI 2021 : 10,87 %
Référence PTI 2020 : 3,80 %)

Taux emploi agent RQTH

➔ 9,28 %
(Taux minimal 6 %)
(réf FIPHP 2022 : 5,53%
(Réf PTI 2021 : 8,51 %)

Taux absentisme maladie global

➔ 9,58 %
(Réf ATIH 2019 : 9,6%
Réf PTI 2021 : 8,99 %
Réf PTI 2020 : 9,71 %)

Nombre de stagiaires : 17 (➔)

(Référence PTI 2021 : 11)
Nombre de contrat apprentissage : 6
Nombre de service civique : 0

Montant du Plan Formation

➔ Utilisées 76.272 €
4.984 heures pour
712 jours de formation
➔ + 18%

Taux d'agents formés SST

➔ 21,65 %
(Taux minimal requis : 16%)

Nombre de jours CET/agent

➔ 23,61 jours /agent
(Réf ATIH 2018 : 4,7 jours/agent)
Réf PTI 2021 : 21,66 jours/agent)

Nombre de jours capitalisés en CET en 2022

➔ +109 jours soit 1.842 jours au total sur 78 C.E.T
Chiffrage : 197.912 €

Nombre d'heures récupérables associées aux transferts 2022 :

(➔) 123,05h – pour 5 agents
(Réf PTI 2021 : 0h
COVID pas de transferts)

Nombre de kilomètres parcourus dans l'année

➔ 346.700 kms avec 30 véhicules
(Réf : 354.351 kms en 2020 et 346.221 km en 2021 avec 31 véhicules)

Ancienneté Moyenne en 2022

➔ 9 ans
Réf PTI 2021 : 10 ans

Recours au Télétravail

282 jours pour 32 agents
Soit un taux de : 1,6 %

D.R.H – synthèse bilan d'activité 2022

Annexe n°6 - Chiffres clés Finances

Raisonnement scolaire :	IME Gérard Michéty
FINESS ET :	530780917

Compte de résultat principal/annexe non soumis à l'obligation d'équilibre

Présentation des charges :

	Budget Exercice 2022					Réalité Exercice 2022		
	Réalisations Exercice 2021	Budget Initial	Virements de crédits	Décisions modificatives	Prévisions budgétaires totales	Réalisations	Ecart réalisations / prévisions (€)	Ecart réalisations / prévisions (%)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
ACHATS								
ACHATS								
801/802					0,00 €		0,00 €	0,0%
803								
806								
807	304 019,69 €	260 000,00 €			260 000,00 €	208 000,71 €	-11 201,29 €	-4,3%
808					0,00 €		0,00 €	0,0%
709					0,00 €		0,00 €	0,0%
713					0,00 €		0,00 €	0,0%
SERVICES EXTERIEURS								
8111					0,00 €		0,00 €	0,0%
8112								
8118	32 459,61 €	47 000,00 €			47 000,00 €	47 687,64 €	687,64 €	1,5%
AUTRES SERVICES EXTERIEURS								
824					0,00 €		0,00 €	0,0%
8242								
825	197 889,75 €	262 000,00 €			262 000,00 €	279 783,98 €	17 783,98 €	6,8%
826	14 139,57 €	14 000,00 €			14 000,00 €	14 522,49 €	522,49 €	3,7%
826	34 166,33 €	30 000,00 €			30 000,00 €	28 743,42 €	-1 256,58 €	-4,2%
8281					0,00 €		0,00 €	0,0%
8282	10 007,57 €	18 000,00 €			18 000,00 €	18 529,59 €	529,59 €	2,9%
8283	5 340,46 €	4 000,00 €			4 000,00 €	4 271,80 €	271,80 €	6,8%
8284					0,00 €		0,00 €	0,0%
8287	102,76 €	800,00 €			800,00 €	792,30 €	-7,70 €	-1,0%
8288								
TOTAL GROUPE I	538 178,72 €	742 800,00 €	0,00 €	0,00 €	742 800,00 €	731 389,63 €	-11 410,37 €	-1,5%
GROUPE II : CHARGES AFFERENTES AU PERSONNEL								
	Réalisations Exercice 2021	Budget Initial	Virements de crédits	Décisions modificatives	Prévisions budgétaires totales	Réalisations	Ecart réalisations / prévisions (€)	Ecart réalisations / prévisions (%)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
821	126 651,13 €	112 000,00 €			112 000,00 €	46 206,75 €	-65 793,25 €	-58,8%
822	6 096,20 €	6 000,00 €			6 000,00 €	6 431,61 €	431,61 €	7,2%
831	198 696,00 €	228 000,00 €			228 000,00 €	224 104,00 €	-3 896,00 €	-1,7%
833	76 644,25 €	98 000,00 €			98 000,00 €	95 787,06 €	-2 212,94 €	-2,3%
841	2 215 625,73 €	2 362 500,00 €			2 362 500,00 €	2 412 185,09 €	49 685,09 €	2,1%
842					0,00 €		0,00 €	0,0%
843					0,00 €		0,00 €	0,0%
845	808 571,47 €	808 000,00 €			808 000,00 €	807 063,91 €	-936,09 €	-0,1%
846					0,00 €		0,00 €	0,0%
847	42 771,39 €	43 500,00 €			43 500,00 €	48 385,31 €	4 885,31 €	11,2%
848		250,00 €			250,00 €		-250,00 €	-100,0%
TOTAL GROUPE II	3 489 448,72 €	3 742 250,00 €	0,00 €	0,00 €	3 742 250,00 €	3 738 145,73 €	-4 104,27 €	-1,1%
GROUPE III : CHARGES AFFERENTES A LA STRUCTURE								
	Réalisations Exercice 2021	Budget Initial	Virements de crédits	Décisions modificatives	Prévisions budgétaires totales	Réalisations	Ecart réalisations / prévisions (€)	Ecart réalisations / prévisions (%)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
812	18 129,88 €	32 000,00 €			32 000,00 €	30 485,99 €	-1 514,01 €	-4,7%
813	21 371,41 €	28 000,00 €			28 000,00 €	26 750,24 €	-1 249,76 €	-4,5%
814					0,00 €		0,00 €	0,0%
815	86 999,97 €	75 000,00 €			75 000,00 €	74 898,43 €	-101,57 €	-0,1%
816	50 880,45 €	53 000,00 €			53 000,00 €	53 000,50 €	200,50 €	0,4%
817		1 000,00 €			1 000,00 €	1 320,00 €	320,00 €	32,0%
818	37 451,84 €	42 000,00 €			42 000,00 €	52 490,25 €	10 490,25 €	24,9%
823	3 229,24 €	4 500,00 €			4 500,00 €	4 778,93 €	278,93 €	6,2%
827	1 199,75 €	7 500,00 €			7 500,00 €	8 001,33 €	501,33 €	6,7%
828	16 113,06 €	17 500,00 €			17 500,00 €	18 288,02 €	788,02 €	4,5%
837					0,00 €		0,00 €	0,0%
AUTRES CHARGES DE GESTION COURANTE								

Raisonnement scolaire :	SESSAD Pierre Barrau
FINESS ET :	330008004

Compte de résultat principal/annexe non soumis à l'obligation d'équilibre

Présentation des charges :

	Réalizations Exercice 2021	Budget Exercice 2022				Réalisation Exercice 2022		
		Budget initial	Virements de crédits	Décisions modificatives	Prévisions budgétaires totales	Réalizations	Ecart réalisations / prévisions (€)	Ecart réalisations / prévisions (%)
		(1)	(2)	(3)	(4)=(1)+(2)+(3)	(5)	(6)=(5)-(4)	(7)=(6)/(4)
GROUPES I : CHARGES AFFERENTES A L'EXPLOITATION COURANTE								
ACHATS								
601/602					0,00 €		0,00 €	0,0%
603	Achats stockés et variation des stocks				0,00 €		0,00 €	0,0%
606	Stocks non stockés de matières et fournitures	26 570,46 €	22 000,00 €		22 000,00 €	20 501,86 €	-1 498,14 €	-6,8%
607	Stocks de marchandises				0,00 €		0,00 €	0,0%
709	Débits, avances, retournes accordés par l'établissement				0,00 €		0,00 €	0,0%
713	Variation des stocks, en cours de production, produits (en décrements)				0,00 €		0,00 €	0,0%
SERVICES EXTERIEURS								
6111	Sous-traitance, prestations à caractère médical				0,00 €		0,00 €	0,0%
6112	Sous-traitance, prestations à caractère médico-social	6 314,73 €	20 500,00 €		20 500,00 €	30 486,44 €	9 986,44 €	3,3%
6118	Sous-traitance, autres prestations de services				0,00 €		0,00 €	0,0%
AUTRES SERVICES EXTERIEURS								
624	Transports de biens, d'usagers et transports collectifs du personnel (autres que crédits)				0,00 €		0,00 €	0,0%
6242	Transports d'usagers	226,50 €	14 000,00 €		14 000,00 €	14 826,17 €	1 826,17 €	13,0%
625	Médicaments, relations et réceptions	1 266,67 €	1 300,00 €		1 300,00 €	1 467,86 €	167,86 €	13,0%
626	Frais postaux et frais de télécommunications	6 077,76 €	6 000,00 €		6 000,00 €	5 327,96 €	-672,04 €	-11,2%
6281	Prestations de blanchissage à l'extérieur				0,00 €		0,00 €	0,0%
6282	Prestations d'alimentation à l'extérieur	1 063,51 €	1 800,00 €		1 800,00 €	1 540,36 €	-259,64 €	-14,4%
6283	Prestations de nettoyage à l'extérieur	16 862,00 €	17 000,00 €		17 000,00 €	17 494,13 €	494,13 €	2,9%
6284	Prestations d'entretien à l'extérieur				0,00 €		0,00 €	0,0%
6287	Divers - Remboursements de frais et autres				0,00 €		0,00 €	0,0%
6288								
TOTAL GROUPE I	32 431,63 €	62 800,00 €	0,00 €	0,00 €	32 800,00 €	33 286,44 €	486,44 €	1,5%
GROUPES II : CHARGES AFFERENTES AU PERSONNEL								
621	Personnel extérieur à l'établissement	15 796,32 €			0,00 €		0,00 €	0,0%
622	Rémunérations d'intérimaires et honoraires	500,00 €			0,00 €		0,00 €	0,0%
631	Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (administration des impôts)	36 817,00 €	38 000,00 €		38 000,00 €	38 106,00 €	106,00 €	0,3%
633	Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (autres organismes)	17 074,49 €	17 000,00 €		17 000,00 €	17 321,84 €	321,84 €	1,9%
641	Rémunérations du personnel non médical	389 991,46 €	412 800,00 €		412 800,00 €	435 767,67 €	22 967,67 €	5,6%
642	Rémunérations du personnel médical	26 721,36 €	28 000,00 €		28 000,00 €	28 000,00 €	-200,00 €	-0,7%
643	Charges de sécurité sociale et de cotisations				0,00 €		0,00 €	0,0%
646	Charges de sécurité sociale et de cotisations	167 534,00 €	166 000,00 €		166 000,00 €	166 354,00 €	354,00 €	0,2%
646	Personnes handicapées				0,00 €		0,00 €	0,0%
647	Autres charges sociales	9 506,74 €	9 500,00 €		9 500,00 €	9 170,15 €	-329,85 €	-3,5%
648	Autres charges de personnel				0,00 €		0,00 €	0,0%
TOTAL GROUPE II	663 953,94 €	670 300,00 €	0,00 €	0,00 €	670 300,00 €	685 739,63 €	15 439,63 €	2,3%
GROUPES III : CHARGES AFFERENTES A LA STRUCTURE								
612	Redevances de crédit-bail				0,00 €		0,00 €	0,0%
613	Locations	36 577,56 €	36 000,00 €		36 000,00 €	36 418,50 €	1 418,50 €	4,0%
614	Charges locatives et de copropriété	2 294,50 €	2 200,00 €		2 200,00 €	2 296,84 €	96,84 €	4,4%
615	Indivis et allocations	9 659,93 €	10 000,00 €		10 000,00 €	14 068,92 €	4 068,92 €	40,7%
616	Autres dotations	2 261,20 €	2 000,00 €		2 000,00 €	3 061,47 €	1 061,47 €	53,1%
617	Etudes et recherches				0,00 €		0,00 €	0,0%
618	Divers				0,00 €		0,00 €	0,0%
623	Information, publications, relations publiques				0,00 €		0,00 €	0,0%
627	Services bancaires et assimilés				0,00 €		0,00 €	0,0%
628	Divers (impôts taxes et versements assimilés (administration des impôts))	810,24 €	1 000,00 €		1 000,00 €	897,94 €	87,94 €	10,9%
637	Autres impôts taxes et versements assimilés (autres organismes)				0,00 €		0,00 €	0,0%
TOTAL GROUPE III	59 803,23 €	59 200,00 €	0,00 €	0,00 €	59 200,00 €	61 683,67 €	2 483,67 €	4,2%
AUTRES CHARGES DE GESTION COURANTE								

Raisonnement :	SESSAD Pro
FINESS ET :	330016188

Compte de résultat principal/annexe non soumis à l'obligation d'équilibre

Présentation des charges :

	Réalizations Exercice 2021	Budget Exercice 2022				Réalisation Exercice 2022		
		Budget initial	Virements de crédits	Décisions modificatives	Prévisions budgétaires totales	Réalizations	Ecart réalisations / prévisions (€)	Ecart réalisations / prévisions (%)
		(1)	(2)	(3)	(4)=(1)+(2)+(3)	(5)	(6)=(5)-(4)	(7)=(6)/(4)
GROUPES I : CHARGES AFFERENTES A L'EXPLOITATION COURANTE								
ACHATS								
601/602					0,00 €		0,00 €	0,0%
603					0,00 €		0,00 €	0,0%
606					4 000,00 €	3 674,97 €	-325,03 €	-8,1%
607	2 951,72 €	4 000,00 €			4 000,00 €	3 674,97 €	-325,03 €	-8,1%
608					0,00 €		0,00 €	0,0%
709					0,00 €		0,00 €	0,0%
713					0,00 €		0,00 €	0,0%
SERVICES EXTERIEURS								
6111					0,00 €		0,00 €	0,0%
6112					0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,0%
6118	1 050,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,0%
AUTRES SERVICES EXTERIEURS								
624					0,00 €		0,00 €	0,0%
6242					0,00 €		0,00 €	0,0%
625					0,00 €	146,50 €	-146,50 €	-27,7%
626	147,00 €	200,00 €			200,00 €	146,50 €	-53,50 €	-27,3%
626	341,39 €	1 200,00 €			1 200,00 €	718,92 €	-481,08 €	-40,1%
626	911,77 €	1 000,00 €			1 000,00 €	620,43 €	-379,57 €	-38,0%
6281					0,00 €		0,00 €	0,0%
6282					1 300,00 €	1 231,71 €	-68,29 €	-5,3%
6283	624,26 €	1 300,00 €			1 300,00 €	1 231,71 €	-68,29 €	-5,3%
6284					0,00 €		0,00 €	0,0%
6284					0,00 €		0,00 €	0,0%
6287					0,00 €		0,00 €	0,0%
6288					0,00 €		0,00 €	0,0%
TOTAL GROUPE I	6 825,95 €	7 700,00 €	0,00 €	0,00 €	7 700,00 €	6 892,61 €	-1 107,47 €	-14,4%
GROUPES II : CHARGES AFFERENTES AU PERSONNEL								
621					0,00 €	1 715,61 €	1 715,61 €	0,0%
622					0,00 €		0,00 €	0,0%
631	11 131,00 €	8 000,00 €			8 000,00 €	9 330,00 €	1 330,00 €	16,7%
633	5 637,26 €	4 500,00 €			4 500,00 €	4 393,10 €	-106,90 €	-2,4%
641	129 374,90 €	107 000,00 €			107 000,00 €	104 200,29 €	-2 799,71 €	-2,6%
642	3 398,22 €	0,00 €			0,00 €		0,00 €	0,0%
643					0,00 €		0,00 €	0,0%
646	53 909,39 €	44 800,00 €			44 800,00 €	39 737,30 €	-14 062,69 €	-31,2%
646					0,00 €		0,00 €	0,0%
647	2 675,30 €	2 300,00 €			2 300,00 €	2 116,58 €	-188,42 €	-8,2%
648					0,00 €		0,00 €	0,0%
TOTAL GROUPE II	200 122,97 €	168 600,00 €	0,00 €	0,00 €	168 600,00 €	161 581,25 €	-8 518,35 €	-5,1%
GROUPES III : CHARGES AFFERENTES A LA STRUCTURE								
612					0,00 €		0,00 €	0,0%
613					0,00 €		0,00 €	0,0%
614					0,00 €		0,00 €	0,0%
615	200,00 €	200,00 €			200,00 €	8,00 €	-192,00 €	-9,6%
616	782,15 €	700,00 €			700,00 €	685,15 €	-14,90 €	-2,1%
617					0,00 €		0,00 €	0,0%
618					0,00 €		0,00 €	0,0%
623					0,00 €		0,00 €	0,0%
627					0,00 €		0,00 €	0,0%
629					0,00 €		0,00 €	0,0%
635					0,00 €		0,00 €	0,0%
637					0,00 €		0,00 €	0,0%
AUTRES CHARGES DE GESTION COURANTE								

Cadre ERDD synthétique

COMPTES DE RESULTAT CONSOLIDÉS (CRP + CRA) - EXERCICE 2022

	CHARGES		PRODUITS		
	PREVUS	REALISEES	PREVUS	REALISEES	
Groupe I : charges afférentes à l'exploitation courante	843 100,00 €	831 549,40 €	5 555 625,00 €	5 558 625,00 €	Groupe I : produits de la tarification
Groupe II : charges afférentes au personnel	4 579 150,00 €	4 555 447,28 €	265 700,00 €	275 012,98 €	Groupe II : autres produits relatifs à l'exploitation
Groupe III : charges afférentes à la structure	578 132,16 €	594 889,64 €	95 904,31 €	105 940,55 €	Groupe III : produits financiers, produits exceptionnels et produits non encaissables
TOTAL DES CHARGES	6 000 382,16 €	5 981 886,32 €	5 911 229,31 €	5 939 578,53 €	TOTAL DES PRODUITS
RESULTAT COMPTABLE EXCEDENTAIRE	- €	- €	89 152,85 €	82 287,79 €	RESULTAT COMPTABLE DEFICITAIRE
TOTAL EQUILIBRE DES COMPTES DE RESULTAT	6 000 382,16 €	5 981 886,32 €	6 000 382,16 €	5 981 886,32 €	TOTAL EQUILIBRE DES COMPTES DE RESULTAT

TABLEAU DE PASSAGE DU RESULTAT A LA CAF - EXERCICE 2022

	PREVU	REALISE	PREVU	REALISE	
	- €	- €	89 152,85 €	82 287,79 €	
RESULTAT COMPTABLE (EXCEDENT) (1)	- €	- €	89 152,85 €	82 287,79 €	RESULTAT COMPTABLE (DEFICIT) (1)
Valeurs comptables des éléments d'actif cédés	- €	- €	1 450,00 €	1 450,00 €	Produits des cessions d'éléments d'actif
Débitons aux amortissements, aux dépréciations et aux provisions	246 238,44 €	246 238,44 €	22 933,86 €	22 933,86 €	Quotes-parts des subventions et fonds associatifs versés au résultat
Reporte en fonds dédiés (ESSMS privés)	- €	- €	72 470,45 €	81 545,44 €	Reprises sur amortissements, dépréciations et provisions
			- €	- €	Utilisation de fonds dédiés et de fonds reportés (ESSMS privés)
SOUS-TOTAL 1	246 238,44 €	246 238,44 €	196 057,18 €	198 217,09 €	SOUS-TOTAL 2
CAPACITE D'AUTOFINANCEMENT (n° 1-2+3)	89 151,28 €	88 621,35 €	- €	- €	INSUFFISANCE D'AUTOFINANCEMENT (n° 1-2+3)
Taux de CAF en pourcentage des produits	1,02%	1,48%	0,00%	0,00%	Taux d'IAF en pourcentage des produits

TABLEAU DE FINANCEMENT (TF) - EXERCICE 2022

	PREVU	REALISE	PREVU	REALISE	
	- €	- €	89 151,28 €	88 621,35 €	
INSUFFISANCE D'AUTOFINANCEMENT	- €	- €	89 151,28 €	88 621,35 €	CAPACITE D'AUTOFINANCEMENT
Démouvement des dettes financières	87 799,97 €	87 799,97 €	- €	- €	Reporte à plus d'un an et dettes assimilées
Immobilisations (2)	115 000,00 €	120 796,35 €	- €	- €	Apports, dotations, réserves, fonds propres (sauf 108) et subventions d'investissement
Autres emplois	- €	- €	1 500,00 €	1 450,00 €	Autres ressources (dont produits des cessions d'éléments d'actif)
TOTAL DES EMPLOIS	172 799,97 €	178 596,32 €	81 681,28 €	89 471,35 €	TOTAL DES RESSOURCES
APPORT AU FONDS DE ROULEMENT	- €	- €	111 118,69 €	89 124,97 €	PRELEVEMENT SUR LE FONDS DE ROULEMENT
TOTAL EQUILIBRE DU TABLEAU DE FINANCEMENT	172 799,97 €	178 596,32 €	172 799,97 €	178 596,32 €	TOTAL EQUILIBRE DU TABLEAU DE FINANCEMENT

MOUVEMENTS DE L'EXERCICE SUR LES COMPTES DE LIABON STABLES DE TRÉSORERIE - EXERCICE 2022 (3)

	PREVUS	REALISEES	PREVUS	REALISEES	
	- €	- €	- €	- €	
Compte de liaison stable de trésorerie (en approbi)	- €	- €	- €	- €	Compte de liaison stable de trésorerie (en ressource)

FONDS DE ROULEMENT NET GLOBAL (FRNG) - EXERCICE 2022

	PREVU	REALISE
FRNG au 1er janvier 2022	444 917,44 €	444 917,44 €
Variation du fonds de roulement : Apport ou (Prélèvement) calculé à partir du TF, corrigé, pour les ESSMS privés, des mouvements de l'exercice sur les comptes de liaison stables de trésorerie	- 111 118,69 €	- 89 124,97 €
FRNG au 31 décembre 2022	333 798,75 €	355 792,47 €

Cadre ERDD synthétique (suite)

BESAIN EN FONDS DE ROULEMENT (BFR) - EXERCICE 2022

	PREVU	REALISE
BFR au 1er janvier 2022	58 744,43 €	58 744,43 €
Augmentation du besoin en fonds de roulement de la période	- 177 498,29 €	- 177 498,29 €
Diminution du besoin en fonds de roulement de la période	- 0,00 €	- 0,00 €
BFR (ou EFE signé "-") au 31 décembre 2022	58 744,43 €	236 242,72 €

TRÉSORERIE - EXERCICE 2022

	PREVU	REALISE
Trésorerie au 1er janvier 2022	386 173,01 €	386 173,01 €
Variation de trésorerie de la période	- 111 118,69 €	- 258 823,26 €
Trésorerie au 31 décembre 2022	275 054,32 €	127 349,75 €

Contrôle de la variation de trésorerie entre ERDD synthétique et bilan financier

Ecart de : **0,00 €**

(1) Hors report à nouveau (ligne 002) et ligne d'équilibre des amortissements comptables écarternés différés (ligne 005)
 (2) Y compris participations et créances attachées à des participations
 (3) ESSMS privés uniquement

Tableau de financement

Ressources		Budget exercice 2021					Réalisation exercice 2021		
N° de comptes	Libellés	Réalisations Exercice 2021	Budget Initial	Virements de crédits	Déclassements modificatifs	Prévisions budgétaires totales	Réalisations	Ecart réalisations / prévisions (€)	Ecart réalisations / prévisions (%)
	Capacité d'autofinancement	102 521,16 €	90 181,28 €	0,00 €	0,00 €	90 181,28 €	90 021,35 €	27 540,07 €	-40,20%
	Titre 1 - Augmentation des ressources propres :								
10	Apport, dotations et réserves (EGSM public) / Fonds propres et réserves (EGSM privé) - (sauf compte 106)					0,00 €		0,00 €	0,00%
13	Subventions d'investissement (sauf 130)	99 900,00 €				0,00 €		0,00 €	0,00%
	Titre 2 - Augmentation des dettes financières :								
16	Emprunts et dettes assimilées (sauf compte 165 (1))					0,00 €		0,00 €	0,00%
165	Crédits et cautionnements reçus (1)					0,00 €		0,00 €	0,00%
18	Comptes de liaison affectés à l'investissement (ressources) (2)					0,00 €		0,00 €	0,00%
	Titre 3 - Autres ressources :								
17	Dettes rattachées à des participations (3)					0,00 €		0,00 €	0,00%
27	Autres immobilisations financières (sauf 271, 272, 273 et 2760)					0,00 €		0,00 €	0,00%
770	Produits des cessions d'éléments d'actif	0,00 €	1 500,00 €	0,00 €	0,00 €	1 500,00 €	1 450,00 €	-50,00 €	-3,33%
070	Annulations de mandats sur exercices clos (2)					0,00 €		0,00 €	0,00%
	TOTAL DES RESSOURCES	202 521,16 €	91 681,28 €	0,00 €	0,00 €	91 681,28 €	99 471,35 €	27 790,07 €	-42,07%
	PRELEVEMENT SUR LE FONDS DE ROULEMENT	0,00 €	111 110,88 €	0,00 €	0,00 €	111 110,88 €	95 134,97 €	-21 975,91 €	-18,79%
	TOTAL EQUILIBRE DU TABLEAU DE FINANCEMENT	202 521,16 €	172 792,16 €	0,00 €	0,00 €	172 792,16 €	170 596,32 €	2 195,84 €	3,30%
Emplois		Budget exercice 2021					Réalisation exercice 2021		
N° de comptes	Libellés	Réalisations Exercice 2021	Budget Initial	Virements de crédits	Déclassements modificatifs	Prévisions budgétaires totales	Réalisations	Ecart réalisations / prévisions (€)	Ecart réalisations / prévisions (%)
	Insuffisance d'autofinancement	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00%
10	Fonds propres et réserves - Réduction - (sauf compte 106) (1)					0,00 €		0,00 €	0,00%
	Titre 1 - Remboursement des dettes financières :								
16	Emprunts et dettes assimilées (sauf 165 (2))	57 799,97 €	57 799,97 €			57 799,97 €	57 799,97 €	0,00 €	0,00%
165	Dépôts et cautionnements reçus (remboursements aux usagers) (1)					0,00 €		0,00 €	0,00%
17	Dettes rattachées à des participations (3)					0,00 €		0,00 €	0,00%
18	Comptes de liaison affectés à l'investissement (emplois) (2)					0,00 €		0,00 €	0,00%
	Titre 2 - Amortissements et dépréciations de l'actif immobilisé :								
20	Immobilisations incorporelles	1 059,30 €				0,00 €		0,00 €	0,00%
21	Immobilisations corporelles	54 476,15 €	95 000,00 €	0,00 €	0,00 €	95 000,00 €	101 212,25 €	6 212,25 €	6,54%
	- dont terrains	0,00 €				0,00 €		0,00 €	0,00%
	- dont agencements de terrains	0,00 €				0,00 €		0,00 €	0,00%
	- dont constructions	17 940,05 €	40 000,00 €			40 000,00 €	24 691,43 €	-15 308,57 €	-38,26%
	- dont installations techniques, matériel et outillage	11 940,40 €	5 000,00 €			5 000,00 €	20 982,14 €	15 982,14 €	317,24%
	- dont autres immobilisations corporelles	24 536,70 €	50 000,00 €			50 000,00 €	55 638,68 €	5 638,68 €	11,29%
23	Immobilisations en cours	25 716,22 €	20 000,00 €			20 000,00 €	19 554,10 €	-415,90 €	-2,08%
26	Participations et créances rattachées à des participations					0,00 €		0,00 €	0,00%
27	Autres immobilisations financières (sauf 2760)					0,00 €		0,00 €	0,00%
	Titre 3 - Autres emplois :								
481	Charges à répartir sur plusieurs exercices (augmentation)					0,00 €		0,00 €	0,00%
071	Annulation de titres sur exercices clos (2)					0,00 €		0,00 €	0,00%
	TOTAL DES EMPLOIS	139 251,94 €	172 792,16 €	0,00 €	0,00 €	172 792,16 €	170 596,32 €	2 195,84 €	3,30%
	APPORT AU FONDS DE ROULEMENT	83 489,82 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00%
	TOTAL EQUILIBRE DU TABLEAU DE FINANCEMENT	202 521,16 €	172 792,16 €	0,00 €	0,00 €	172 792,16 €	170 596,32 €	2 195,84 €	3,30%

(1) EGSM privé seulement
(2) EGSM public seulement

Plan global de financement pluriannuel (PGFP)

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Produits								
Produit I : Produits de la tarification	5 588 625,00 €	5 992 441,00 €	5 909 011,07 €	5 938 556,12 €	5 968 248,90 €	5 998 090,15 €	6 028 080,00 €	6 058 221,00 €
Dont aides ponctuelles par dotations non reconductibles	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Produit II : Autres produits d'exploitation	275 012,98 €	493 797,00 €	493 797,00 €	493 797,00 €	493 797,00 €	493 797,00 €	493 797,00 €	493 797,00 €
(*) Dont produits du compte 70	11 804,14 €							
Produit III : Produits financiers, exceptionnels et non encaissables	105 940,55 €	127 808,46 €	138 417,37 €	146 484,11 €	208 911,16 €	205 737,21 €	200 612,25 €	183 601,31 €
Total des produits (1)	5 939 578,53 €	6 614 046,46 €	6 541 225,43 €	6 578 837,23 €	6 670 957,06 €	6 697 624,35 €	6 722 489,24 €	6 735 619,31 €
Dont produits (hors c/775, 777, 7781 et 78)	6 633 949,23 €	6 456 238,00 €	6 402 808,07 €	6 432 353,12 €	6 462 045,90 €	6 491 887,15 €	6 521 877,00 €	6 552 018,00 €
Charges								
Charges I : Charges afférentes à l'exploitation courante	831 549,40 €	1 026 785,00 €	1 017 785,00 €	1 014 785,00 €	1 009 785,00 €	1 009 785,00 €	1 009 785,00 €	1 009 785,00 €
(*) Dont achats stockés et variation des stocks	0,00 €							
Charges II : Charges afférentes au personnel	4 865 447,28 €	4 917 593,00 €	4 839 053,00 €	4 863 316,00 €	4 881 689,00 €	4 903 173,00 €	4 909 118,00 €	4 915 295,00 €
Charges III : Charges afférentes à la structure	594 869,64 €	803 147,90 €	563 071,74 €	620 133,74 €	726 307,24 €	730 740,74 €	747 185,74 €	756 185,74 €
(*) Dont charges non décaissables	246 238,44 €							
Dont charges des comptes 61 et 62 du groupe 3	308 833,38 €	319 700,00 €	281 200,00 €	268 200,00 €	283 200,00 €	283 200,00 €	283 200,00 €	283 200,00 €
Dont charges des comptes 63 à 65 du Groupe 3 des dépenses	24 444,73 €	22 302,00 €	29 000,00 €	29 000,00 €	29 000,00 €	29 000,00 €	29 000,00 €	29 000,00 €
Total des charges (2)	6 291 866,32 €	6 747 525,90 €	6 419 930,74 €	6 495 234,74 €	6 617 781,24 €	6 643 698,74 €	6 686 148,74 €	6 681 265,74 €
(*) Dont charges des comptes 60 à 62	1 192 438,75 €	1 545 485,00 €	1 545 485,00 €	1 481 985,00 €	1 491 985,00 €	1 491 985,00 €	1 491 985,00 €	1 491 985,00 €
(*) Dont charges des comptes 63 et 64 à 647	1 581 182,02 €	1 674 107,00 €						
Résultat prévisionnel (1) - (2)	-62 287,79 €	-133 816,44 €	121 315,69 €	83 602,49 €	53 175,82 €	53 926,61 €	56 341,10 €	54 353,57 €

(FR) Résultat prévisionnel	-62 287,79 €	-133 816,44 €	121 315,69 €	83 602,49 €	53 175,82 €	53 926,61 €	56 341,10 €	54 353,57 €
Flux internes (charges) (+)	246 238,44 €	377 145,59 €	265 444,74 €	284 021,74 €	374 380,74 €	383 460,74 €	401 724,74 €	411 611,74 €
(FR) Valeur comptable des éléments d'actif cédés	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
(FR) Dotations aux amortissements des immobilisations incorporelles et corporelles	246 238,44 €	250 508,59 €	259 928,74 €	279 616,74 €	370 996,74 €	380 838,74 €	398 081,74 €	410 081,74 €
(FR) Dotations aux provisions réglementées impactant le FRI	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
(FR) Autres dotations aux amortissements, provisions et dépréciations impactant le FRI (dont c/68748)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
(FR) Reprises sur fonds dédiés à l'investissement sur concours publics des entités gestionnaires d'ESSMS (c/68921) - ESSMS privés	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
(FR) Autres dotations aux amortissements, provisions et dépréciations	0,00 €	126 638,70 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
(FR) Reprise sur fonds dédiés (sauf c/68921) - ESSMS privés	0,00 €	5 476,00 €	0,00 €	4 402,00 €	3 385,00 €	2 622,00 €	2 040,00 €	1 530,00 €
Flux internes (produits) (-)	105 929,30 €	127 808,46 €	138 417,37 €	146 484,11 €	208 911,16 €	205 737,21 €	200 612,25 €	183 601,31 €
(FR) Reprises sur provisions réglementées impactant le FRI	73 010,44 €	71 673,15 €	50 191,81 €	58 816,85 €	116 845,90 €	115 171,95 €	110 046,99 €	93 036,95 €
(FR) Reprises sur amortissements, autres provisions et dépréciations impactant le FRI (dont c/78748)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
(FR) Quote-part des subventions d'investissement versée au résultat de l'exercice	22 923,86 €	46 726,56 €	46 726,56 €	46 726,56 €	78 125,00 €	78 125,00 €	78 125,00 €	78 125,00 €
(FR) Quote-part d'éléments du fonds associatif versée au compte de résultat	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
(FR) Produits des cessions d'éléments d'actif	1 450,00 €	1 500,00 €	1 500,00 €	1 500,00 €	1 500,00 €	1 500,00 €	1 500,00 €	1 500,00 €
(FR) Utilisation des fonds dédiés à l'investissement sur concours publics des entités gestionnaires d'ESSMS (c/78921) - ESSMS privés	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
(FR) Reprises sur autres provisions et dépréciations	8 535,00 €	2 409,75 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
(FR) Utilisation des fonds dédiés et de fonds reportés (sauf c/78921) - ESSMS privés	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Capacité (+) / Insuffisance (-) d'autofinancement prévisionnelle	88 921,35 €	115 526,69 €	248 343,06 €	221 140,12 €	218 645,40 €	231 649,15 €	255 890,49 €	252 364,00 €
Dont part affectant le fonds de roulement d'investissement FRI - (3)	148 844,14 €	126 108,18 €	121 551,37 €	133 133,63 €	162 084,58 €	175 101,53 €	197 469,49 €	226 480,43 €
Dont part affectant le fonds de roulement d'exploitation FRE - (4)	80 822,79 €	-9 587,49 €	126 791,69 €	88 004,49 €	56 560,82 €	56 547,61 €	58 381,10 €	55 883,57 €

(*) Les lignes précédées d'un astérisque, qui servent à collecter des données intermédiaires nécessaires au calcul d'indicateurs pour l'année N-1 uniquement, peuvent être négatives.

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Augmentation des financements stables d'investissement de la période = (5)	150 294,14 €	487 484,58 €	1 332 719,67 €	804 635,63 €	2 698 584,58 €	175 101,53 €	197 469,49 €	226 480,43 €
CAF ou IAF (signe -) prévisionnelle affectée au FRI - (3)	148 844,14 €	126 108,18 €	121 551,37 €	133 133,63 €	162 084,58 €	175 101,53 €	197 469,49 €	226 480,43 €
Réserves et excédents affectés à l'investissement (ESSMS pub. : 10682 / ESSMS priv. : 106852)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Affectation des résultats à la réserve de compensation des charges d'amortissement (ESSMS pub. : 10687 / ESSMS priv. : 106857)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Apports, dotations, réserves, fonds propres (sauf 106 Réserves)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Subventions d'investissement (comptes 13)	0,00 €	355 376,40 €	214 125,30 €		785 000,00 €			
Emprunts et dettes assimilées (comptes 16) à plus d'un an	0,00 €	0,00 €	1 240 749,00 €	1 500,00 €	1 500,00 €	1 500,00 €	0,00 €	0,00 €
Produits des cessions d'éléments d'actif	1 450,00 €	7 000,00 €	1 500,00 €	1 500,00 €	1 500,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Comptes de liaison investissement (établissements privés)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Autres	0,00 €	248 794,00 €	370 900,00 €	370 900,00 €	500 000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Diminution des financements stables d'investissement de la période = (6)	178 996,32 €	290 699,97 €	1 342 497,29 €	402 702,47 €	2 732 669,97 €	232 669,97 €	232 669,97 €	232 669,97 €
Fonds propres et réserves (ESSMS privés) - Réduction - (sauf compte 106)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Remboursements des emprunts antérieurs à plus d'un an (part capital)	57 799,97 €	57 799,97 €	57 799,97 €	57 799,97 €	57 799,97 €	57 799,97 €	57 799,97 €	57 799,97 €
Remboursements des emprunts prévus au plan à plus d'un an (part capital)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Acquisition d'immobilisations	120 796,35 €	232 900,00 €	1 264 827,32 €	285 900,00 €	2 695 000,00 €	95 000,00 €	95 000,00 €	95 000,00 €
Immobilisations incorporelles	0,00 €	1 200,00 €						
Terrains	0,00 €	0,00 €						
Agencements de terrains	0,00 €	0,00 €						
Constructions	24 861,43 €	83 700,00 €	25 000,00 €	25 000,00 €	25 000,00 €	25 000,00 €	25 000,00 €	25 000,00 €
Installations techniques matériel et outillage	20 862,14 €	29 000,00 €	20 000,00 €	20 000,00 €	20 000,00 €	20 000,00 €	20 000,00 €	20 000,00 €
Autres immobilisations corporelles	55 688,68 €	84 000,00 €	50 000,00 €	50 000,00 €	50 000,00 €	50 000,00 €	50 000,00 €	50 000,00 €
Immobilisations en cours	19 584,10 €	35 000,00 €	1 159 827,32 €	190 000,00 €	2 600 000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Immobilisations financières	0,00 €	0,00 €						
Reprise sur les réserves de compensation des charges d'amortissement	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Charges à répartir sur plusieurs exercices (augmentation)	0,00 €	0,00 €						
Autres	0,00 €	0,00 €						
Comptes de liaison investissement (établissements privés)	0,00 €	0,00 €						
Variations du FRI (5) - (6) = (7)	-28 702,18 €	196 784,61 €	-9 777,62 €	101 933,16 €	-34 085,39 €	-57 568,44 €	-35 200,48 €	-6 189,54 €
FRI initial (8)	-281 706,64 €	-310 008,82 €	-113 224,21 €	-123 001,83 €	-121 068,66 €	-55 154,05 €	-112 722,48 €	-147 922,96 €
FRI cumulé de fin de période = (7) + (8) = (9)	-310 408,82 €	-113 224,21 €	-123 001,83 €	-21 068,66 €	-55 154,05 €	-112 722,48 €	-147 922,96 €	-164 112,50 €
Augmentation des financements stables d'exploitation de la période = (10)	-60 822,79 €	-9 587,49 €	126 791,69 €	88 004,49 €	56 560,82 €	56 547,61 €	58 381,10 €	55 883,57 €
CAF ou IAF (signe -) prévisionnelle affectée au FRE - (4)	-60 822,79 €	-9 587,49 €	126 791,69 €	88 004,49 €	56 560,82 €	56 547,61 €	58 381,10 €	55 883,57 €
Reprise sur les réserves de compensation des charges d'amortissement	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Comptes de liaison trésorerie (stable) (établissements privés)	0,00 €	0,00 €						
Autres	0,00 €	0,00 €						
Diminution des financements stables d'exploitation de la période = (11)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Reprise à l'investissement des réserves de couverture du BFR	0,00 €	0,00 €						
Affectation des résultats à l'investissement	0,00 €	0,00 €						
Affectation des résultats à la réserve de compensation des charges d'amortissement (ESSMS pub. : 10687 / ESSMS priv. : 106857)	0,00 €	0,00 €						
Comptes de liaison trésorerie (stable) (établissements privés)	0,00 €	0,00 €						
Autres	0,00 €	0,00 €						
Variations du FRE (10) - (11) = (12)	-60 822,79 €	-9 587,49 €	126 791,69 €	88 004,49 €	56 560,82 €	56 547,61 €	58 381,10 €	55 883,57 €
FRE initial (13)	726 624,08 €	665 801,29 €	656 213,80 €	783 005,49 €	871 009,98 €	927 570,79 €	984 118,41 €	1 042 499,51 €
FRE cumulé de fin de période = (12) + (13) = (14)	665 801,29 €	656 213,80 €	783 005,49 €	871 009,98 €	927 570,79 €	984 118,41 €	1 042 499,51 €	1 098 383,07 €
Apport ou prélèvement sur les fonds de roulement net global = (7) + (12) = (15)	-89 124,97 €	187 197,12 €	117 014,07 €	189 937,65 €	22 475,43 €	-1 030,82 €	23 180,63 €	49 694,03 €
FRI initial = (16)	444 917,44 €	355 792,47 €	462 889,59 €	660 003,67 €	849 941,32 €	872 416,75 €	871 395,92 €	894 576,55 €
Fonds de Roulement Net Global (FRNG) de fin de période = (15) + (16) = (17)	355 792,47 €	542 989,59 €	680 003,67 €	849 941,32 €	872 416			

Annexe n°7 - Plaquette Cellule de Coordination de parcours

PLATEFORME
Territoriale
d'inclusion
Jean-Elien Jambon
accompagner vers l'avenir

La cellule de coordination est la porte d'entrée de la Plateforme Territoriale d'Inclusion « Jean-Elien Jambon ».

DISPOSITIF
SESSAD

DISPOSITIF
D'INSERTION
VERS ET DANS
L'EMPLOI

**CELLULE DE
COORDINATION**

DISPOSITIF
PRÉPROFESSIONNEL

DISPOSITIF
D'INCLUSION
SCOLAIRE

**NOTRE TERRITOIRE
D'INTERVENTION**

PLATEFORME
Territoriale
d'inclusion
Jean-Elien Jambon
accompagner vers l'avenir

**CELLULE DE
COORDINATION
DE PARCOURS**

CONTACT

Pour toute demande de renseignement
Tel. : 05 57 49 84 84
contact@plateforme-jej.fr

Territoire de St André de Cubzac
Sandrine ACEDO / Tel. : 06 07 86 56 14
s.acedo@plateforme-jej.fr

Territoire de Castillon la Bataille / Ste Foy
Sabine FERREIRA / Tel. : 06 34 16 51 40
s.ferreira@plateforme-jej.fr

Territoire de Coutras
Gwendalina DANIERE / Tel. : 06 86 50 43 98
g.danierie@plateforme-jej.fr

Christelle MAZIERE / Tel. : 06 34 16 57 77
c.maziere@plateforme-jej.fr

Siège : 78 ZI Eygreteau 33230 COUTRAS
Tel. : 05 57 49 84 84
www.plateforme-jej.fr

- > Coordonner les projets personnalisés
- > Fluidifier les parcours
- > Accompagner les relais sur le territoire
- > Diversifier les accompagnements

POUR QUI ?

Les personnes accompagnées au sein de la Plateforme Territoriale d'Inclusion sont des enfants, adolescents et jeunes adultes en situation de handicap, notifiés par la MDPH, présentant une déficience intellectuelle avec ou sans troubles du comportement associés.

POURQUOI ?

La cellule de coordination de parcours a pour mission :

- > De co-construire les projets personnalisés avec les familles, les jeunes, les équipes et les partenaires
- > De coordonner les projets au sein de la Plateforme Territoriale d'Inclusion et sur le territoire
- > D'accompagner des parcours diversifiés
- > Éviter les ruptures de parcours en accompagnant la sortie de la Plateforme Territoriale d'Inclusion

COMMENT ?

- > Accompagner le jeune et sa famille dans sa demande d'admission
- > Conseiller des alternatives
- > Recueillir et porter les attentes et besoins du jeune et de sa famille
- > Faciliter le lien entre les parties prenantes du projet personnalisé, négocier et évaluer les actions mises en oeuvre
- > S'appuyer sur les ressources internes et externes de la Plateforme Territoriale d'Inclusion pour répondre au mieux aux objectifs du Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA)
- > Trouver des relais en lien avec le projet personnalisé sur le territoire
- > Développer le réseau de partenariat

Annexe n°8 - Plaquette de présentation du pôle PPS



PLATEFORME
Territoriale
d'inclusion
Jean-Elien Jambon
accompagner vers l'avenir



Pôle de promotion et de prévention à la santé

POURQUOI ?

- > Développer le pouvoir d'agir des usagers et de leurs accompagnants
- > Faciliter l'accès aux soins
- > Prévenir les comorbidités et les inégalités en santé
- > Renforcer l'état de bien-être

POUR QUI ?

Les usagers
(enfants - adolescents - jeunes adultes)

- > Éducation à la santé
- > Dépistages
- > Soins et réadaptation

Les familles

- > Soutien
- > Orientation
- > Conseil

Les salariés

- > Information/ formation
- > Développement des pratiques
- > Construction d'un réseau d'appui

Les partenaires

- > Information et sensibilisation
- > Partage, échange et collaboration
- > Mutualisation des moyens

CONTACT

Pôle de promotion et de prévention à la santé
Tél. : 05 57 49 84 84
pps@plateforme-jej.fr

78 ZI Eygretou
33230 COUTRAS
www.plateforme-jej.fr

THÈMES ET STRATÉGIES D'ACTION

Santé nutritionnelle et lutte contre sédentarité/obésité

- > Éducation à la santé en lien avec différents partenaires
- > Ateliers nutritionnels (par une diététicienne)
- > Ateliers sport
- > Image de soi
- > Suivi clinique et dépistages précoces
- > Orientation dans le réseau des professionnels de santé
- > Formation continue des professionnels

Vie intime affective et santé sexuelle

- > Éducation à la santé sexuelle et vie affective
- > Différents partenariats (centre ressource, Éducation nationale, Planning Familial, CH Libourne, PMI, etc.)
- > Soutien à la mise en place d'un suivi gynécologique
- > Formation continue des professionnels

Santé bucco dentaire et lutte contre la douleur et les troubles de l'oralité

- > Éducation à la santé (ateliers)
- > Habitudes aux soins
- > Aide et soutien aux dépistages
- > Orientation vers les soins spécialisés
- > Télémédecine

Santé mentale et addictions

- > Information et sensibilisation
- > Partenariat avec le GCS santé mentale
- > Ateliers (prévention harcèlement, risque suicidaire, mois sans tabac)
- > Relai des campagnes nationales
- > Accompagnement aux soins de sevrage

Santé au travail et prévention des risques psychosociaux

- > Suivi des visites annuelles pour les salariés
- > Mise en place et suivi des préconisations du SST
- > Vaccination des salariés (Covid, grippe)
- > Etude ergonomique des postes de travail

POUR ÊTRE PRÉSENTS À TOUS LES STADES

Prévention primaire

(En amont de la maladie)

- > Éducation en santé
- > Éducation thérapeutique
 - > Information
 - > Sensibilisation
 - > Vaccination

Prévention secondaire

- > Bilans
- > Dépistages
- > Consultations spécialisées

Prévention tertiaire

Quand la maladie est déclarée

- > Soins
- > Réparation
- > Réadaptation
- > Ateliers de soutien



Annexe n°9 - Plaquette HANDIREPIT 24



HANDIRÉPIT 24

☎ 07 88 35 03 15

✉ handirepit24@epnak.org

www.epnak.org
www.plateforme-jej.fr

PARTENAIRES :



MDPH
DORDOGNE



OASIS
Accueil - Familles - Médiateurs





PLATEFORME
Territoriale
d'inclusion
Jean-Eliac-Jambon
accompagner vers l'autonomie





RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE
État
Libre
Républicain



ARS
#AgneRepsaSaSa
Agne-République
Agne-Hauts

POUR QUI ?

Handirépit 24 est un **dispositif pour bénéficiaire de répit** sur le département de la **Dordogne (24)**.

Il s'adresse aux personnes en **situation de handicap**, âgées de 3 à 25 ans, domiciliées en Dordogne (24) et à leurs proches aidants.

LES OBJECTIFS

- Accompagner temporairement hors du domicile, du lieu de vie habituel, de jour comme de nuit, en dehors des périodes d'ouverture des ESMS
- Permettre du relayage à domicile
- Faciliter la mise en place de « temps libéré »
- Proposer des séjours de vacances
- Informer, sensibiliser et former
- Favoriser le lien social

LES MISSIONS

Handirépit 24 propose différentes prestations :

- Garde à domicile : HANDISITTING
- Accueil temporaire de jour et/ou de nuit en semaine
- Organisation de séjours pendant les périodes de vacances scolaires
- Appuis / Ressources / Informations auprès des aidants et partenaires : accueil de loisirs, clubs sportifs ...



LES DÉMARCHES

-  **Contactez la plateforme par téléphone ou par mail**
-  **Compléter et transmettre la fiche de renseignements**
-  **Coconstruire une réponse adaptée**

LE FONCTIONNEMENT

Handirépit 24 est portée par **l'EPNAK** en partenariat avec la **Plateforme Territoriale d'Inclusion (PTI)** de Coutras.

L'ORGANISATION

Handirépit 24 travaille en collaboration avec l'ARS, la MDPH, la Communauté 360, les ESMS, les associations de familles et aidants, les organismes de droit commun...

Elle s'appuie sur un coordinateur, des professionnels du médico-social et un réseau d'HANDISITTEES formés et sensibilisés au handicap.

**Le coordinateur vous accueille sur rendez-vous.
Il est joignable au : 07 88 35 03 15**

EPNAK - Plateforme Territoriale d'Inclusion (PTI)

Établissements Publics qui accompagnent les personnes en situation de vulnérabilité, leurs proches et aidants à construire des solutions concrètes adaptées pour favoriser le mieux-être. Handirépit 24 vous guidera pour mobiliser les ressources existantes afin de faciliter la réalisation de votre projet de répit.

Annexe n°10 - Acte de création cellule qualité et prévention

Préambule, objet et engagement :

Le **Comité de Pilotage** de la qualité est chargée de définir la politique qualité et de mettre en œuvre la stratégie de la démarche Qualité.

Pour cela, il convient de mettre en place outre une structure de pilotage, une **cellule Qualité** dont la charge sera d'assurer et d'accompagner la mise en œuvre de la démarche.

Il s'agit également de définir les modalités de travail du **Comité de Pilotage** d'une part, de la **Cellule Qualité** d'autre part et des **groupes de travail** pluridisciplinaires dont elle saura s'entourer.

Dans le cadre de cette démarche d'amélioration continue de la Qualité, la Direction de la Plateforme Territoriale d'inclusion a pris la décision de s'engager dans cette démarche afin de :

- Favoriser le développement et le respect d'une éthique commune et partagée ;
- Promouvoir la bientraitance et prévenir de la maltraitance ;
- Permettre aux personnes accueillies et/ou leurs représentants d'exprimer leurs attentes, leurs demandes et leurs besoins ;
- Garantir un accompagnement personnalisé dans une logique de parcours ;
- Soutenir les professionnels dans leurs pratiques ;
- Développer la politique de QVT, le bien-être au travail et prévenir des R.P.S ;
- Clarifier les procédures contribuant à l'efficacité de l'utilisation des ressources humaines et budgétaires ;
- Garantir la mise à disposition des moyens techniques et logistiques adaptés ;
- Participer à la mise en œuvre de la démarche de développement durable et d'éco-citoyenneté ;
- Valoriser les compétences et les rôles de professionnel, 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 les compétences complémentaires.

1 - Rôles et champs d'action des instances de la QGDR

L'établissement a besoin d'une structuration simple, lisible et efficace pour impulser, accompagner, coordonner et déployer la démarche Qualité.

La structure de pilotage : LE COMITE DE PILOTAGE QUALITÉ GDR

Il a une vocation politique et stratégique. Il est constitué dès l'initiation de la démarche.

Il est représentatif des structures décisionnelles et consultatives de l'établissement.

Le nombre de membres du Comité de Pilotage est déterminé dans un souci d'efficacité et en fonction des missions à conduire.

• Ses Missions principales :

- construire la politique QGDR de la PTI
- définir les priorités et orienter la démarche
- déterminer et/ou valider les objectifs à atteindre
- assurer la cohérence entre les objectifs identifiés et les actions menées et valider les travaux accomplis ;
- soutenir la démarche, veiller à la formation des acteurs, procurer les moyens nécessaires à la réalisation de l'ensemble des projets ;
- s'assurer régulièrement de l'atteinte des objectifs et préparer les évaluations selon les calendriers officiels ;
- s'assurer de la mise en œuvre des actions de communication auprès des équipes et des instances tout au long de la démarche, en lien avec la Cellule Communication

La structure opérationnelle de coordination : la CELLULE QUALITE GDR

Pour assurer cette coordination opérationnelle, et rendre la démarche compréhensible et efficace, une Cellule Qualité gestion des risques est mise en place.

• Ses Missions générales : élaborer, suivre, évaluer et communiquer

▪ **Qualité**

- Assurer la coordination, l'animation et la gestion de la démarche QGDR, dans le calendrier imparti.
- Apporter un soutien méthodologique, préparer les travaux du comité de pilotage et organiser l'information des projets vers le comité de pilotage (« reporting » des projets) avec le soutien de la Cellule Communication le cas échéant.
- Assurer le suivi du plan Qualité et la préparation aux évaluations régulières de la démarche Qualité.

▪ **Gestion des risques**

- promouvoir la déclaration des EI ;
- organiser le recueil des déclarations des EI ;
- former à l'analyse et analyser mensuellement les FEI ;
- communiquer sur les EI et les plans d'action issus des analyses.

▪ **Gestion de crise**

- formaliser et actualiser le plan de gestion de crise et de continuités des activités ;
- communiquer sur le plan de gestion de crise ;
- organiser des simulations avec la participation des professionnels ;
- former les professionnels.

▪ **Évaluation externe**

- rédiger le cahier des charges des évaluations (2025)
- préparer les évaluations à blanc.

Le cas échéant, créer et animer les groupes thématiques.

La structuration opérationnelle de la Cellule Qualité en groupe de travail à thèmes : LES GROUPES PROJET

La méthodologie peut conduire à mettre en place des groupes de travail à thème appelés GROUPES PROJET. Ces groupes projet ont pour vocation de conduire des actions sur des thèmes ciblés correspondants aux priorités définies par le Comité de Pilotage et relayés par la Cellule Qualité.

Ces groupes thématiques seront constitués lors du démarrage de chaque action spécifique à la démarche qualité et aux orientations définies par le Comité de Pilotage.

Chaque groupe de projet est conduit par un membre de la CELLULE QUALITE qui s'entoure d'experts de terrain en fonction des thèmes pour rechercher une plus grande légitimité et une compétence élargie.

▪ **Mission et fonctionnement d'un groupe projet :**

Le groupe a un rôle de proposition : ex. Rédaction de protocoles/ procédures, proposer des journées d'action, de formation ; etc.

La validation des propositions s'effectue en Comité de Pilotage.

Il procède aux travaux d'analyse du processus, d'identification des dysfonctionnements, propose des actions d'amélioration et assure leur mise en œuvre.

▪ **Les membres du groupe de projet :**

Le groupe de projet comporte généralement moins de 10 membres, tous impliqués dans le processus étudié ce qui permet de l'analyser dans sa globalité. Les membres sont représentatifs des acteurs directs du processus incluant les étapes d'amont et d'aval.

2 - Mode de fonctionnement, d'organisation et fréquence des réunions des instances

- **Le COPIL** se réunit à minima **une fois par trimestre**. Le calendrier est arrêté à l'année.
- La Cellule Qualité se réunit à minima **une fois par mois** en demie journée à créneau fixe entre septembre et juillet. Le calendrier est arrêté au trimestre.
- Les Groupes Projets se réunissent autant que nécessaires, en fonction de l'actualité de la démarche.

3 - Composition du COPIL (12 membres) :

L'activité du COPIL repose à ce jour sur :

La Présidente du COPIL	Directrice
Consultant Qualité	
Le Pilote de la cellule Qualité	D.A pilotage des dispositifs
L'assistante Qualité	Assistante Qualité
Membre	R.D
Membre	D.A RH et Com'
Membre	1 représentant du Personnel et représentant service SAVA
Membre	1 représentant des usagers ou des familles et Présidente du CVS
Membre	1 éducateur représentant les dispositifs intra
Membre	1 éducateur représentant les dispositifs Sessad

Membre	1 coordinatrice de parcours
Membre	1 représentant du Secrétariat Médico-Social et de la cellule com'
Membre	1 représentant des personnels thérapeutique
Membre	1 membre soignant et représentant du Pôle Promotion à la Santé
Membre	1 représentant des services techniques

4 - Composition de la CELLULE QUALITE :

La cellule qualité est animée par la Directrice Adjointe en charge du Pilotage des Dispositifs et de l'innovation inclusive.

Une Assistante Qualité est mise à disposition de la cellule Qualité GDR sur une base annuelle théorique de 0,20 ETP.

La cellule Qualité GDR est réunie régulièrement et autant que de besoin, selon un calendrier établi pour chaque année scolaire.

L'activité de la cellule Qualité repose au jour de constitution de la cellule sur :

Le Pilote de la cellule Qualité	D.A pilotage des dispositifs
L'assistante Qualité	Assistante Qualité
Membre	R.D Sessad et Sessad pro
Membre	D.A RH et Com'
Membre	D.A chargé des finances et des travaux
Membre (invité)	R.D Inclusion Enfance
Membre (invité)	R.D

Les groupes projet sont constitués « au fil de l'eau » selon les thématiques retenues.

La Plateforme Territoriale d'inclusion mettra à la disposition de la cellule de Qualité et de ses membres un temps dédié de Pilotage et d'animation qualité, ainsi que du matériel informatique, du matériel de projection et d'une salle de réunion équipée de visio-conférence.

Annexe n°11 - Acte de création comité éthique

Préambule, objet et engagement :

Trois éléments rendent compte de l'exigence d'une réflexion éthique qui fonde l'action des professionnels dans le secteur social et médico-social : la vulnérabilité des populations accueillies ou accompagnées, l'articulation entre les dimensions individuelle et collective du travail d'accompagnement, et l'évolution permanente du travail social.

Il convient donc de réaffirmer la position d'acteur de la personne accompagnée, de fournir des repères aux professionnels aux prises avec des paradoxes entre différentes logiques (éducative et sociale, judiciaire, administrative...) et la nécessité d'articuler dans leur pratique des composantes personnelles, professionnelles et institutionnelles. Aussi formaliser un espace collectif de réflexion répond à la nécessité de rétablir ou de consolider ce questionnement au quotidien.

1 - Rôles et champs d'action du Comité éthique

Le champ de l'éthique

L'objectif est de favoriser le partage d'un langage commun basé sur une définition qui permette de situer l'éthique notamment au regard de la morale, du droit et de la déontologie. On peut ainsi considérer qu'il s'agit d'« *une réflexion qui vise à déterminer le « bien agir » en tenant compte des contraintes relatives à des situations déterminées* ».

La réflexion éthique émerge d'un questionnement pouvant provenir des professionnels, des personnes accompagnées ou de leur entourage. Collective, elle associe une pluralité de points de vue (usagers ou représentants d'usagers, proches, professionnels, personnes ressources...) et elle est déclenchée par des situations concrètes et singulières où entrent en contradiction des valeurs ou principes d'intervention d'égalité légitimité.

C'est un processus de va-et-vient – du particulier au général – qui demande du temps et implique de s'ouvrir et de rechercher des apports extérieurs.

Ses apports

La réflexion éthique issue du comité, sous forme de recommandations, permettra d'étayer les prises de **décisions les plus justes possibles de la Direction**. Elle aide les professionnels à analyser et à clarifier la complexité d'une situation au regard des systèmes de valeur de chacun, aussi bien en amont de la prise de décision que lors de l'évaluation a posteriori de la situation.

Elle donne du sens aux pratiques et à leur évolution, et les interroge régulièrement à l'aune des principes d'action qui ont été définis. Elle a également un impact sur les décisions stratégiques, dans le cadre notamment de l'élaboration ou de la révision des projets d'établissements ou de services.

Elle renforce les relations de confiance entre les différents acteurs. En impulsant un échange collégial sur des questions de fond, c'est un vecteur de construction et de cohésion des équipes. Et elle contribue, par ailleurs, à renforcer les relations entre les partenaires en formalisant les principes et lignes de conduite de l'accompagnement des personnes fragiles ou vulnérables.

La mise en œuvre de la démarche

Pour passer d'une démarche individuelle à une démarche collective, il faut que soit réuni un certain nombre de conditions liées à l'organisation, au fonctionnement et au management, même s'il n'existe pas de démarche pré-établie.

La volonté politique des instances dirigeantes doit en effet être claire, la place de la réflexion éthique définie dans le projet et plus largement, dans la conduite de la structure. Laquelle doit en promouvoir l'implication des cadres, analyser un certain nombre de pratiques managériales et organisationnelles incontournables.

La réflexion devra s'organiser dans un temps et un espace dédié, autour de principes de fonctionnement garantissant une réelle circulation de la parole. Enfin, il faudra aussi pérenniser cette démarche pour que la réflexion bénéficie à tous les acteurs.

La formalisation d'une telle réflexion devrait ainsi permettre d'éclairer les enjeux éthiques et offrir aux professionnels des clés pour renforcer leur compétence dans la réflexion comme dans la mise en œuvre de l'accompagnement. Il ne s'agit pas ici d'apporter des solutions ou des recettes prêtes à l'emploi.

2 - Mode d'organisation et fréquence des réunions des instances

Le Comité Ethique se réunit à minima **une fois par trimestre**.

Le calendrier est arrêté à l'année.

3 - Composition du Comité Ethique (16 membres) :

4 membres de la cellule Qualité	DA en charge des dispositifs (titulaire) RD SESSAD et SESSAD-Pro (suppléante) Secrétaire Qualité (titulaire) Animatrice Qualité (suppléante)
2 Responsables de Dispositif	RD Inclusion Enfance RD Préprofessionnel
1 représentant des usagers	A prospecter
4 ES/ME/AES	ES DIE (titulaire) ES DIE (suppléante) ES Sessad ES Sessad Pro ES DPP
1 ETS	ETS DPP
1 Administratif	ADCH RH
1 Thérapeute	Paramédical
1 Coordinatrice de parcours	1 Coordo (titulaire) / 1 coordo (suppléante)
1 Professeur des écoles	Enseignant