



2020-2024

PROJET D'ETABLISSEMENT



IME



SESSAD



ESAT

Pôle Personnes Handicapées :
IME – SESSAD - ESAT

Table des matières

Projet d'Établissement IME et ESAT de Salernes 2020-2024	3
A – L'IME de Salernes	4
I. L'établissement dans son environnement	4
1. L'établissement :	4
2. Les valeurs de l'IME du Haut Var	6
3. Le dispositif d'accompagnement proposé par l'IME	6
4. Les internats	7
5. L'unité d'enseignement	8
6. Le service d'enseignement spécialisé et d'enseignement à domicile : SESSAD	8
7. Les instances et le dialogue social au sein de l'établissement	8
8. La démarche projet d'établissement	9
II. La stratégie de l'établissement	10
1. Faire évoluer l'offre des établissements et des services	10
a. Coconstruire des parcours autour de situations complexes :	11
b. Vers un parcours plus inclusif :	12
c. Nos partenaires	12
d. Inclusion sociale	13
2. La prévention et l'accompagnement des jeunes	13
3. L'accompagnement des professionnels aux changements	15
a. Adaptation à l'emploi et employabilité	15
b. Développer la politique qualité de l'établissement	15
c. Anticiper l'avenir	16
d. La crise sanitaire du COVID-19.	16
e. PRISME :	16
III. Plan d'action :	17
1- Faire évoluer l'offre des établissements et services	17
2- Vers un parcours plus inclusif :	21
3- Prévention, accompagnement des jeunes	23
4- Accompagnement des professionnels aux changements	25
B - Le SESSAD de Salernes	28
I. L'établissement	28
1. Historique	28
2. Cadre légal et missions	28
II. Plan D'action	29

1.	Faire évoluer l'offre du SESSAD vers un parcours plus inclusif	29
2.	Prévenir les situations de rupture en développant le partenariat avec les différents acteurs du territoire.....	30
3.	Renforcer l'équipe du SESSAD pour répondre aux besoins croissants du territoire.....	31
C -	L'ESAT de Salernes	32
I.	L'établissement	32
1.	Historique	32
2.	Statut et agrément	33
3.	Le cadre légal et les missions des ESAT	33
a.	Missions :	34
b.	Les valeurs :	34
II.	Plan d'action :	35
1.	Accompagner les travailleurs vers le milieu ordinaire au travail	35
2.	Accompagner et préparer les travailleurs à la vie sociale et au milieu ordinaire	37
3.	Proposer une réponse professionnelle adaptée à la pluralité des profils des travailleurs... ..	38
4.	Maintenir la performance du budget commercial.....	39
5.	Volet santé bien-être des travailleurs	40
6.	Accompagner les professionnels aux évolutions du secteur	41
7.	Développement de l'ESAT	42

Projet d'Établissement IME et ESAT de Salernes 2020-2024

Pour lancer le travail sur ce nouveau projet d'établissement la direction a mis en place pour les salariés, familles, partenaires, un séminaire de réflexion intitulé « **La réforme aujourd'hui du secteur médico-social, évolution ou révolution** »

Notre réponse collectivement doit se trouver dans ce projet d'établissement 2020/2024.

Notre motivation doit se retrouver dans nos engagements et notamment dans une de nos valeurs fondamentales qui est de « **l'adaptation permanente aux besoins de nos usagers** ».

Cette cible doit nous permettre de garder la bonne mesure entre la réalité du terrain et les orientations des pouvoirs publics.

Car aujourd'hui ces dernières orientations sont fortes et nombreuses, je citerai notamment :

- L'adaptation et la transformation de l'offre médico-sociale
- La réponse aux besoins du territoire, les sans solutions
- L'inclusion professionnelle et sociale
- La stratégie autisme
- Le développement des solutions innovantes
- Le développement des coopérations
- L'amélioration des conditions de travail, la Qualité de Vie au Travail (QVT)

Ce projet d'établissement que nous vous présentons doit être le reflet de nos ambitions.

Développer un dispositif médico-social coordonné sur notre territoire « le Haut-Var », être un acteur de la transformation de l'offre pour répondre aux besoins du territoire. Pour y répondre, développer les coopérations sanitaires, sociales et médico-sociales.

A titre personnel, ce troisième projet d'établissement a une valeur particulière. Il engage bien sûr l'avenir de ces établissements qui se sont développés de manière significative. J'ai le sentiment aujourd'hui que cette transformation de l'offre tant attendue l'a toujours été sur ce territoire. Qu'elle a été et sera toujours l'expression de la volonté des femmes et des hommes qui animent ces établissements.

Pour terminer, je remercie toutes les personnes qui ont collaboré sur ce document, en espérant qu'il sera intégré par tous, et je nous engage à l'évaluer périodiquement.

Rien n'est permanent sauf le changement « Héraclite »



A – L'IME de Salernes

I. L'établissement dans son environnement

1. L'établissement :

L'Institut Médico-Educatif (IME) du Haut Var est un établissement médico-social public à caractère local. Son histoire remonte au début du vingtième siècle : un hôpital est ainsi ouvert en 1915, il sera transformé en aérium puis en IME en 1966. Un important projet architectural achevé en 2005 a permis la rénovation d'une partie de l'établissement



En 2015, les travaux engagés ont permis d'une part la création d'un internat, de salles de classe ou éducatives pour la section TSA (Trouble du Spectre Autistique, appelé aussi TED pour Troubles Envahissants du Développement), et d'autre part la création de nouveaux locaux pour la section d'initiation et de première formation professionnelle (SIPFP). Les ateliers de la SIPFP ont été conçus et aménagés afin de permettre aux jeunes d'évoluer dans un environnement se rapprochant du milieu professionnel. L'objectif est de les préparer dans les meilleures conditions possibles à une vie professionnelle comme le respect de certaines règles. C'est dans ce contexte que les ateliers professionnels et notamment le restaurant



d'application ont été créés. Ce dernier est d'ailleurs ouvert aux clients extérieurs trois jours par semaine.

Identifié aujourd'hui comme établissement médico-social au sens de l'article 15 de la loi du 2 janvier 2002 (article L.312-1 du code de l'action sociale et des familles), l'IME s'inscrit dans le champ de l'éducation spéciale. L'éducation spéciale associe des actions pédagogiques, psychologiques, sociales, médicales et paramédicales. Elle peut être entreprise avant et

poursuivie après l'âge de la scolarité obligatoire. Les annexes XXIV issues du décret n° 89 798 du 27 octobre 1989 encadrent le fonctionnement des établissements accueillant des enfants et adolescents présentant des déficiences intellectuelles ou souffrant d'inadaptation. Elles définissent les missions de ce type d'établissement à savoir favoriser l'épanouissement, la réalisation de toutes les potentialités intellectuelles, affectives et corporelles, l'autonomie maximale quotidienne sociale et professionnelle (article 2).

L'accompagnement doit tendre à assurer l'intégration dans les différents domaines de la vie. Les principaux axes de la prise en charge sont l'accompagnement de la famille et de l'entourage habituel de l'enfant, adolescent ou jeune adulte, les soins et les rééducations, la surveillance médicale régulière, ainsi que la prise en charge de la déficience et des situations de handicap.

En partenariat avec l'Education Nationale, l'enseignement et le soutien pour l'acquisition des connaissances et l'accès à un niveau culturel optimum est assuré. Ces actions permettent de développer la personnalité, la communication, la socialisation qui sont autant d'éléments essentiels de l'éducation spéciale à prendre en compte.

Aujourd'hui, l'IME fait partie d'une direction commune regroupant l'ensemble des établissements médico-sociaux publics du Haut-Var, répartis en deux pôles selon l'organigramme suivant :

ETABLISSEMENTS MEDICO-SOCIAUX PUBLICS DU HAUT-VAR AVEC PRISME POLE HANDICAP

AGREMENTS

SECTION D'EDUCATION ET D'ENSEIGNEMENT SPECIALISE (SEES)
20 jeunes accueillis

SECTION TED
17 jeunes accueillis

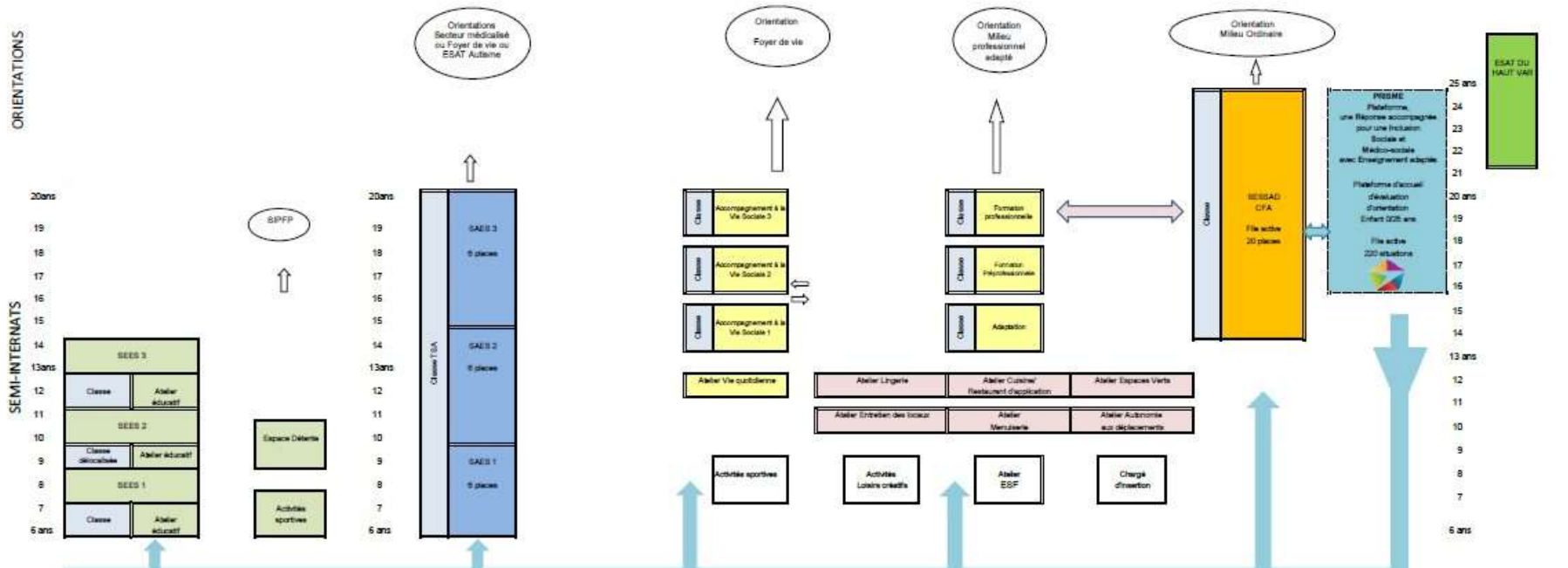
SECTION D'INITIATION ET DE PREMIERE FORMATION PROFESSIONNELLE (SIFFP)
48 jeunes accueillis

SESSAD
File active 20 places



ESAT
30 places

ORIENTATIONS

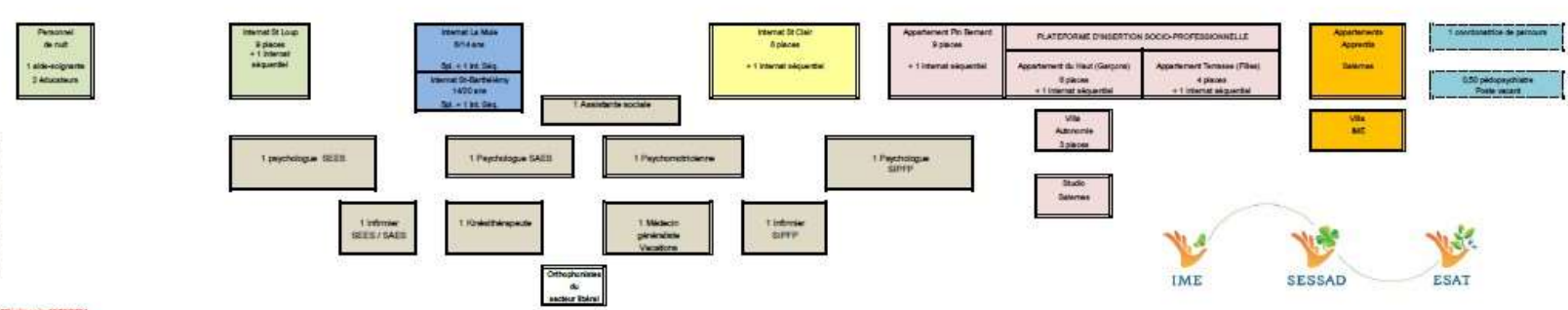


SEMI-INTERNATS



INTERNATS

EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE



2. Les valeurs de l'IME du Haut Var

Les axes fondamentaux de l'établissement sont :

- Adapter la prise en charge aux besoins particuliers des jeunes accueillis
- Répondre aux missions du service public
- Satisfaire à une mission territoriale
- Associer les familles et les usagers aux projets de prise en charge tout au long du parcours institutionnel des jeunes
- Promouvoir l'ouverture de la structure sur l'extérieur et favoriser l'intégration de l'établissement dans la cité.

3. Le dispositif d'accompagnement proposé par l'IME

L'IME du Haut Var dispose de 83 places réparties en 3 sections. Il est ouvert en moyenne 208 jours par an et assure une prise en charge des jeunes sur 204 jours (les jeunes sont présents tous les mercredis). L'IME reste ouvert durant la première semaine des vacances scolaires. Il est composé d'une **Section d'Education et d'Enseignement Spécialisée (SEES)**, une **Section d'Initiation et de Première Formation Professionnelle (SIPFP)** et d'une **Section TED** :



- La SEES accueille des enfants de 6 à 14 ans, en mixité, provenant de périmètres géographiques donnés dont la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) a évalué qu'ils tireraient bénéfices à être accueillis dans un établissement spécialisé. Ces enfants peuvent être accueillis, soit en semi internat, soit en internat pour des motifs divers (distances géographiques trop importantes, milieu familial en difficulté, besoins pédagogiques...). Ces jeunes sont répartis en groupes en fonction de leur âge et de leurs problématiques.

- La SIPFP accueille des jeunes, filles et garçons, à partir de 14 ans provenant d'un périmètre géographique donné et pour lesquels la MDPH a évalué qu'ils tireraient bénéfice d'un accueil dans un établissement spécialisé. Ces adolescents sont accueillis soit en semi internat soit en internat pour des motifs divers (éloignement géographique, besoins pédagogiques, distanciation avec la famille dans la perspective d'une orientation en milieu adulte...). La SIPFP est composée de deux



pôles : le pôle apprentissage et accompagnement (PAA) et le pôle pré professionnel et professionnel (PP).

- Le PAA accueille des jeunes n'ayant pas suffisamment de capacités pour envisager une orientation en milieu professionnel. Le pôle a vocation à les préparer à une future orientation en foyer de vie. Il est composé de deux groupes répartis selon des critères d'âge : accompagnement à la vie sociale (AVS) 1 et 2. Les actions éducatives, pédagogiques et thérapeutiques envers ce pôle tendent à développer le meilleur niveau possible d'autonomie et de socialisation en fonction des compétences et aptitudes de chaque jeune. Ces groupes n'ont pas un objectif d'apprentissage professionnel mais visent davantage l'apprentissage de l'autonomie et également le bien-être individuel.



- Le PP est composé de 4 groupes. Les missions principales du pôle professionnel (PP) sont axées autour de la construction de l'identité, de l'épanouissement individuel et de la socialisation. La finalité de l'accompagnement est de proposer aux jeunes le projet d'orientation professionnelle adapté à leurs besoins.

- L'établissement dispose depuis la rentrée 2010 d'un pôle accueillant des jeunes atteints de troubles du spectre autistique (TSA ou trouble envahissant du développement TED) de 18 places. Les jeunes ont entre 6 à 20 ans, et sont accueillis soit en semi-internat soit en internat :



- 1 groupe SAES 1 : (6-10 ans) de 6 places
- 1 groupe SAES 2 : (10-14 ans) de 6 places
- 1 groupe SAES 3 : (14-20 ans) de 6 places

4. Les internats

L'IME, depuis l'ouverture des nouveaux locaux, dispose de 7 internats :

- **L'internat Saint-Clair** accueille 6 filles (et un séquentiel) entre 17 et 20 ans. Elles sont en journée dans les groupes AVS.
- **L'internat Pin Bernard** accueille 9 garçons et un séquentiel
- **L'internat Saint-Loup** accueille 9 filles ou garçons provenant de la SEES et une place séquentielle.
- **L'appartement Terrasse** accueille 5 jeunes femmes (et une place séquentielle) qui ont entre 17 et 20 ans et plus provenant du pôle PP.
- **L'appartement** accueille 7 jeunes femmes âgées de 13 à 21 ans. Elles sont accueillies en externat sur les pôles PAA ou PP.

- **Les internats la Muie et Saint Barthélémy** accueillent 8 jeunes (+2 séquentiels) atteints de troubles envahissant du développement. Les groupes sont mixtes et les jeunes sont répartis selon un critère d'âge :
 - 1 unité d'internat 6-14 ans de 4 places + 1 place d'accueil séquentiel « La Muie »
 - 1 unité d'internat 14-20 ans de 4 places + 1 place d'accueil séquentiel « Saint Barthélémy ».

Les objectifs de travail proposés tendent à favoriser l'autonomie domestique sociale et personnelle des jeunes accueillis grâce à un accompagnement individuel ou collectif.

5. L'unité d'enseignement

Conformément à l'arrêté et au décret du 2 avril 2009, « les unités d'enseignement (...) mettent en œuvre tout dispositif d'enseignement visant à la réalisation des projets personnalisés de scolarisation des élèves handicapés ou souffrant d'un trouble de la santé invalidant (...) dans le cadre des établissements et services médico-sociaux ».

L'unité d'enseignement de l'IME est composée de 7 professeurs des écoles et d'un directeur pédagogique et se répartit en 7 classes :

- 1 pour la SAES
- 3 pour la SEES
- 3 pour la SIPFP



Des ateliers transversaux sont également proposés aux différents groupes et qui invitent en générale les jeunes à se rencontrer. On retrouve par exemple la balnéothérapie, l'atelier Terre ou encore des séances de sport.

6. Le service d'enseignement spécialisé et d'enseignement à domicile : SESSAD

L'établissement dispose d'un SESSAD de 10 places ouvertes depuis le 1er janvier 2009. Il apporte aux jeunes un accompagnement et une aide à l'autonomie par un soutien éducatif, pédagogique et thérapeutique individualisé. L'objectif est de développer les services proposés, d'aller vers des publics différents et de diversifier les coopérations.

Juridiquement, le SESSAD dépend de l'IME de Salernes, cependant l'ensemble de l'équipe est localisé dans les locaux de l'ESAT.

La spécificité de ce service est décrite dans ce présent document dans les chapitres suivants.

7. Les instances et le dialogue social au sein de l'établissement

L'évolution législative et réglementaire, notamment **la loi n 2002-2 du 2 janvier 2002** rénovant l'action sociale et médico-sociale et **la loi n 2009-879 du 21 juillet 2009** portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires a redéfini le contenu et les modalités d'organisation et de fonctionnement des principales instances dans les établissements sociaux et médico-sociaux : **le Conseil d'Administration (CA), le Comité Technique d'Etablissement (CTE), le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et le Conseil de la Vie Sociale (CVS).**

Une obligation légale inscrite dans le **Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF)** vient redéfinir le contenu et les modalités d'organisation et de fonctionnement des principales instances dans les établissements sociaux et médico-sociaux.



Ainsi, l'établissement dispose d'un **Conseil d'Administration** composé de 12 membres. Il est présidé par le maire de la commune de Salernes et se réunit quatre fois par an a minima.

Un **Conseil de la Vie Sociale (CVS)** qui accueille des représentants des usagers et des familles. Cette instance est un lieu d'échange et d'expression sur toutes les questions touchant au fonctionnement de l'établissement. L'objectif de cette instance est de favoriser la participation

des usagers à la vie de l'IME.

Le **Comité Technique d'Etablissement (CTE)** et le **Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)** sont, pour leur part, composés de représentants du personnel de l'IME. Ces instances sont notamment consultées sur les matières relatives à l'organisation du travail et à la prévention des risques professionnels. Les élections professionnelles de décembre 2014 ont permis la création d'une section syndicale qui a pour vocation de défendre des droits ainsi que les intérêts matériels et moraux tant collectif qu'individuel des agents travaillant à l'IME.

Cependant, à la faveur des évolutions législatives, et notamment la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, une évolution du dialogue social au sein des établissements est à prévoir pour les années futures. Ainsi, les instances représentatives du personnel (CAP, comités techniques, CHSCT) seront revues avec la création prochaine du **Comité Social d'Etablissement (CSE) dès 2022**.

Parallèlement, la mise en place des "**lignes directrices de gestion**" (**LDG**) **dès 2021**, véritables outils de gestion de la politique des ressources humaines au sein des établissements, permettra de redéfinir le droit à la participation des fonctionnaires dans le cadre d'un dialogue social renoué.

8. La démarche projet d'établissement

Le projet d'établissement ou de service du social et médico-social a été généralisé par **la loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale**. Répondant à une exigence réglementaire, celui-ci est établi pour une durée de 5 ans.

Il est rapidement devenu un outil familier aux professionnels du secteur, même si sa formalisation et son utilisation restent très variées. Il constitue aujourd'hui un document de référence pour les équipes qui contribuent régulièrement à sa révision.

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



L'élaboration du projet d'établissement est basée sur la participation de l'ensemble des parties prenantes ci-après :

- Les professionnels ;
- Les usagers et/ou leurs représentants légaux ;

- Les partenaires ;
- Le cas échéant, les bénévoles.

Le projet d'établissement permet de positionner l'établissement ou le service dans son environnement institutionnel et d'indiquer les évolutions en termes de public et de missions. Il n'a pas vocation à synthétiser l'ensemble des documents relatifs au positionnement, au pilotage de la structure, ni à remplacer les outils de suivi de la vie de la structure.

Cependant, celui-ci décrit :

- Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la structure
- Ses objectifs en matière de coordination, de coopération et d'évaluation
- Le positionnement de l'établissement au regard des évolutions constatées
- L'accompagnement des équipes, des usagers, des partenaires au sein de l'établissement.

Ainsi, le projet d'établissement est un véritable outil de communication institutionnel. Tout d'abord en interne, car il permet de fédérer les différents acteurs de l'institution autour d'une référence commune. Le projet est ainsi considéré comme un outil managérial qui motive le personnel en l'associant à la conduite du changement dans l'établissement et en donnant à la fois du sens et du cadre à l'action. Mais aussi un outil de communication externe en permettant l'identification de la structure par les autres acteurs du territoire et les autorités de tutelles.

Le projet d'établissement pose les principes d'action et les orientations stratégiques pour les 5 ans à venir. Il constitue un texte ayant valeur référence engageant l'institution. Ce projet intègre les évolutions du secteur et des publics accueillis. Il pose des objectifs, identifie des moyens et articule l'activité de l'établissement avec des nouveaux modes de coopération. Ces objectifs ont été définis en se basant sur des axes stratégiques du Programme Régional de Santé de l'Agence Régionale de Santé PACA. C'est une déclinaison locale d'objectifs régionaux qui sont accompagnés d'indicateurs de suivi et d'évaluation.

II. La stratégie de l'établissement



La stratégie de l'IME de Salernes a été réfléchi et posée après une période de recherche, de débat et de consensus.

Dans un premier temps, nous avons exploré la Stratégie Régionale de Santé qui fixe des objectifs régionaux en matière de réponses à des problématiques territoriales. Nous avons également réalisé une journée d'information, réalisée par un consultant spécialiste du secteur médico-social. Ce dernier nous a présenté les grandes tendances et évolutions du secteur pour la décennie à venir.

Enfin, nous avons réuni le Comité de Pilotage du projet d'établissement pour définir ensemble les orientations pour les cinq prochaines années.

1. Faire évoluer l'offre des établissements et des services

L'accompagnement des personnes en situation de handicap trouve historiquement son ancrage au sein des établissements. Si la nécessité de l'existence de ces structures ne saurait être remise en question, la société doit néanmoins entendre les attentes au « vivre ensemble » des personnes en situation de handicap.

L'objectif d'une société inclusive devient l'engagement de tous. L'inclusion est un défi pour toute personne en situation de handicap, pour les proches, les aidants, les professionnels de l'accompagnement et du soin et plus généralement pour toute la société.

Cela nécessite de repenser l'accompagnement des personnes et de proposer des solutions multiformes construites autour d'un parcours.

Ce changement de regard sur la personne ouvre alors droit à toutes les singularités.

L'inclusion dans la société est devenue un objectif central de la réponse à apporter. Il devient alors indispensable d'adapter l'environnement et notre accompagnement aux personnes et à leurs capacités.

Pour initier l'évolution du secteur et de l'IME, nous devons réaffirmer ici **le droit à l'éducation pour tous** les enfants, quel que soit leur handicap, comme un droit fondamental. Chaque école a vocation à accueillir tous les enfants, quels que soient leurs besoins. L'Unité d'Enseignement Extérieure (UEE) constitue le dispositif de scolarisation des établissements ou services médico-sociaux (ESMS) pour les enfants ou adolescents qu'ils accueillent. L'objectif des pouvoirs publics est d'implanter à chaque fois que cela est profitable aux élèves, **les unités d'enseignement dans les établissements scolaires** plutôt que dans les établissements médicaux-sociaux. Avec une cible de 80 % des enfants en situation de handicap accueilli dans le milieu ordinaire d'ici à 2022.

Cette migration des enfants et des jeunes va bouleverser notre mode de fonctionnement actuel et va nous obliger à nous adapter. À terme, nous pouvons imaginer que notre prise en charge en SEES va disparaître, au profit d'une **augmentation de la capacité d'accompagnement du pôle TSA**. Ce qui nous imposera de modifier avec les autorités administratives l'objet de nos autorisations. De même, nos projets d'accompagnement devront s'articuler en **offre de prestation**, avec une **logique en file active** et non plus une logique institutionnelle à la place.

En l'expectative d'un accueil et d'une migration réussie de nos UEE dans les établissements scolaires de droit commun nous pouvons nous projeter sur d'autres dispositifs d'accompagnements, comme la transformation de la section SEES, qui pourrait évoluer en sas d'entrée, d'adaptation et de sortie par exemple.

- Sas d'entrée pour les jeunes en besoin d'adaptation (à la vie en collectivité) pour les 6-10 ans
- Sas d'adaptation aux ateliers préprofessionnels
- Sas de sortie pour un l'accueil des plus de 18 ans pour les préparer à l'accueil dans une nouvelle structure type FAM ou MAS.

Le plan autisme (2018-2022) :

Le législateur met en évidence qu'il n'y aura plus de création de place, mais des modifications et des mises en place de dispositifs. Aujourd'hui l'accueil temporaire est embolisé par les prises en charge des situations d'urgences, la tendance est donc de développer l'utilisation des places existantes non utilisées pour du séjour de répits, ou d'autres modes de prise en charge ou l'augmentation du nombre de jours d'ouverture.

Pour répondre au standard d'accueil et d'accompagnement du territoire, l'IME a pour objectif de passer de 205 jours d'ouverture annuelle en 210 jours.

a. Coconstruire des parcours autour de situations complexes :

Le rapport Piveteau met en lumière une absence de coordination des professionnels qui aboutit à un exercice en silo, un morcellement des prises en charge voir dans certains cas complexes une absence de prise en charge. Dans le domaine de l'intervention médico-sociale, le travail en réseau constitue un levier

de développement pour l'ensemble des structures et est un gage de qualité dans l'accompagnement des bénéficiaires, à l'échelle d'un territoire.

De plus, face la multiplicité des acteurs autour des personnes en situation de handicap et le caractère innovant des modalités d'accompagnement, la co-construction et le respect de modalités de coopération, d'échange et de coordination entre les différents intervenants est une réponse concrète aux aspirations des professionnels, des personnes en situation de handicap et des familles.

Pour assurer cette fonction de coordination, une plateforme d'accueil, d'évaluation et d'orientation des jeunes en situation de handicap de 6 à 25 ans sur le territoire du Haut-Var vient d'être créée. Cette plateforme a pour objectif de cartographier et centraliser toutes les situations des jeunes avec une notification MDPH du territoire Dracénois.

À terme, cette plateforme devrait centraliser et fluidifier toutes les entrées et sorties des établissements médico-sociaux partenaires de **PRISME**. Ceci permettra dans un premier temps de proposer une réponse aux jeunes en situation critique, et à terme de ne plus avoir de situations critiques sur le territoire. Mais également de diminuer le nombre de jeunes adultes en aménagement Creton dans les établissements.

b. Vers un parcours plus inclusif :

Décret du 6 mai 2017 (No 2017-877 du 6 mai 2017) qui modifie le CAFS : « le travail social vise l'accès des personnes à des droits fondamentaux, l'exercice d'une pleine citoyenneté et le développement des capacités des personnes à agir pour elles-mêmes (autodétermination). Chaque personne en situation de handicap a le droit à un parcours de vie allant vers l'autonomie, de vivre dans une société lui garantissant l'exercice de ses droits et de sa pleine citoyenneté ».

Construire des parcours plus inclusifs c'est améliorer la participation et la coordination de tous les acteurs engagés dans le parcours de vie d'une personne handicapée — école, entreprise, loisirs... — pour lutter contre les ruptures de parcours. Cela permet de mieux identifier les conditions de réussite, les bonnes pratiques et les freins à la réalisation de la société inclusive.

Au-delà d'une approche médico-sociale de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, c'est l'ensemble des dimensions de la vie sociale qui doit pouvoir évoluer dans un objectif de promotion de la citoyenneté et d'accessibilité universelle.

Aujourd'hui, la promotion de la santé des personnes avec déficience intellectuelle fait de plus en plus l'objet des préoccupations des services répondant à leurs besoins. Les études visant à améliorer l'autodétermination des personnes avec déficience intellectuelle ont été menées sur les domaines de l'éducation, de la participation et de l'inclusion sociale. Les conclusions de ces études recommandent aux professionnels d'impliquer les individus de manière inclusive en promouvant et en améliorant leur éducation en terme de prises de décision vis-à-vis de leur santé.

L'IME de Salernes a mis en place tous les outils de la participation sociale définis par la loi 2-2002 du 2 janvier 2002. Dans ce présent projet, nous réaffirmons la place du Conseil de la Vie Sociale pour tous les choix engageant l'établissement et nous confortons la place des jeunes et des familles dans la co-construction de leur projet individuel.

c. Nos partenaires

Les évolutions politiques et institutionnelles ont la volonté, depuis quelques années, de placer le travail en réseau au cœur des pratiques quotidiennes de l'ensemble des professionnels. L'IME de Salernes ne déroge

pas à ces évolutions. En effet, nous multiplions les partenariats pour améliorer nos prises en charge et offrir à nos professionnels des espaces de partage de pratique et des opportunités de formations.

Nos partenaires sont la plateforme PRISME qui formalise des liens entre des partenaires associatifs du secteur médico-social et des partenaires du secteur sanitaire, PASSERELLE pour développer des liens de coopérations avec le secteur psychiatrique et le GHT de Draguignan pour tendre vers une réponse en santé de territoire.

d. Inclusion sociale

Depuis 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, l'orientation des politiques publiques est de faire entrer le handicap dans le registre général du droit commun. Qui plus est, les personnes en situation de handicap ont droit et aspirent à un parcours de vie faisant toute sa place à leur capacité d'autonomie dans une société leur garantissant l'exercice de leurs droits et de leur pleine citoyenneté.

Selon le Défenseur des droits, peu d'enfants en situation de handicap (35 %) ont accès aux activités de loisirs, culturelles ou sportives et aux temps périscolaires. L'IME de Salernes propose donc d'inclure systématiquement, lorsque la famille et/ou l'enfant le souhaitent, les temps périscolaires dans le projet individualisé d'accompagnement. À cela nous devons renforcer le partenariat entre la communauté éducative, les collectivités locales et le secteur médico-social pour organiser des actions de sensibilisation (les risques inhérents aux technologies numériques par exemple), mais également des conventions d'accueil des jeunes dans des clubs ou associations sportives, artistiques et/ou culturelles.



Enfin, le ministère des Sports renouvelle le plan « J'apprends à nager » afin de permettre l'apprentissage de la natation au plus grand nombre, notamment concernant les populations les plus fragiles et résidant sur les territoires carencés. L'IME accueille des jeunes en situation de fragilité et le territoire communal, n'est pas doté d'équipement permettant l'accès à la nage. Nous avons donc un projet de construction de piscine, qui permettrait de :

- Réduire les inégalités d'accès à la pratique sportive
- Réduire le déficit de l'apprentissage de la nage sur le territoire
- Dispenser un savoir-nager sécuritaire et écarter le risque de noyade
- Favoriser l'accès à toutes les pratiques aquatiques et nautiques en toute sécurité
- Découvrir les plaisirs de l'eau et de la Natation
- Mutualiser les équipements avec les enfants scolarisés en milieu ordinaire du territoire

Nous ne serions plus en position de nous ouvrir sur la cité, mais en position d'accueil de la cité.

Dans la même logique d'ouvrir l'IME à l'extérieur, nous envisageons de proposer l'accès à nos ateliers professionnels aux jeunes scolarisés en ULIS, particulièrement pour les jeunes scolarisés au collège d'Aups.

2. La prévention et l'accompagnement des jeunes

Accompagner le jeune à être acteur de sa vie, c'est exercer le droit propre à chaque être humain de gouverner sa vie sans influence externe induite et à la juste mesure de ses capacités.

Avoir le pouvoir de décider pour soi-même est un apprentissage qui se développe. Accompagner les personnes handicapées à devenir ce qu'elles ont envie d'être, avec un soutien adapté, c'est permettre à

chacun de participer à la société en tant que citoyen et d'accéder au bien-être à la fois émotionnel et matériel qui contribue à une meilleure qualité de vie.

Le PAI est un document écrit qui permet de préciser les adaptations à apporter à la vie de l'enfant ou de l'adolescent en collectivité. Le PAI est élaboré à la demande de la famille. Il contient les besoins spécifiques de l'enfant ou de l'adolescent.

Dans notre établissement, les professionnels s'engagent à accompagner de façon optimale les jeunes dans les choix les concernant. Selon la nature et la gravité du handicap, les défis sont différents et plus ou moins importants afin de permettre à une personne de s'autodéterminer.

L'autodétermination c'est :

- Expérimenter
- Se tromper
- Apprendre

Les équipes de l'IME assurent un accompagnement quotidien. Dans ces équipes, un professionnel assure spécifiquement la fonction de coordination, pour assurer un suivi individualisé du jeune, faire le lien avec les familles, assurer une fonction de synthèse et de coaching personnel.

« Tous les enfants ont du génie, le tout est de le faire apparaître » C. CHAPLIN

La Charte des droits et libertés de la personne majeure protégée, annexe 4-3 du code de l'action sociale et des familles énoncent les principes généraux des droits des personnes en situation de handicap. Les principes de respect des libertés individuelles, non-discrimination, respect de la dignité, du droit aux relations personnelles, droit au respect des liens familiaux, droit à l'information, à l'autonomie, au consentement et à la participation, droit à l'individualisation de la prise en charge, droit à l'accès aux soins et à la protection.

La vie en collectivité impose de respecter les règles de fonctionnement et de vie en collectivité. Mais ces dernières ne doivent pas pour autant se substituer à l'objectif d'individualisation des prestations posé par le législateur ni gommer les droits des personnes au regard, notamment, du respect de leur vie privée et de leur intimité.

L'institut médico-éducatif de Salernes tient pour objectif d'articuler :

- Pour l'utilisateur, de disposer d'un cadre de vie collectif qui le reconnaisse comme individu ;
- Pour les professionnels, d'assurer concrètement un accueil personnalisé et promouvoir une vie collective de qualité
- Pour les établissements, limiter les contraintes issues de la vie en collectivité en s'ouvrant sur l'extérieur

Des projets de sections permettent d'imbriquer les impératifs de chacune des parties et de spécifier les caractéristiques des locaux aux profils des jeunes accompagnés.

De plus, les professionnels de l'établissement se sont engagés dans une démarche de promotion de la bientraitance et de repérage des risques de maltraitance. Un comité de pilotage est constitué avec l'objectif de repérer les situations à risque, former les autres professionnels et produire des documents institutionnels de recommandation de bonnes pratiques.

3. L'accompagnement des professionnels aux changements

a. Adaptation à l'emploi et employabilité

L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leurs postes de travail et veiller au maintien de leurs capacités à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.



Aussi, afin d'apporter une réponse cohérente à une crise des vocations des métiers de la santé et les difficultés de recrutement de personnel qualifié, l'IME de Salernes s'est associé aux EHPAD de Villefranche-sur-Mer (Alpes-Maritimes) afin de créer un **Institut de Formation Médico-Sociale** pour former des personnes aux métiers du grand Age et du handicap : le **Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social (DEAES)**.

Afin de formaliser cette coopération, les deux établissements publics se sont constitués en groupement de coopération sociale et médico-sociale. Le centre de formation, soutenu par l'ANFH, accueillera les premiers étudiants en 2022. Ainsi, ce nouveau dispositif nous permettra d'adapter notre politique de recrutement et ainsi élargir le recrutement des nouveaux agents sur des critères de motivations pour intégrer à terme ce cursus et leur offrir un diplôme qualifiant.

Pour résumer, les objectifs de l'IME en la matière sont de :

- **Redynamiser le collectif**, par la mise en place d'une stratégie managériale et organisationnelle innovante, une politique de recrutement et de GEPC proactive et des actions de teambuilding
- **Reconnaître l'engagement individuel**, car le collectif est fait d'une somme d'individu et que les efforts individuels doivent être reconnus et soutenus
- **Redonner du sens au travail**, ce qui conduit à déterminer les valeurs associées au travail ; l'effet de cohérence entre soi et le travail, le degré d'harmonie et d'équilibre qu'on atteint dans sa relation avec le travail
- Définir dans les lignes directrices de gestion **une politique de recrutement innovante et validante** pour les établissements.

Pour atteindre nos ambitions, nous souhaitons travailler avec les professionnels pour assurer des conditions permettant à chacun de trouver du sens dans le travail qu'il effectue (accès à la formation, temps de concertation, partage de pratiques...).

b. Développer la politique qualité de l'établissement

La QVT est une démarche visant l'amélioration combinée des conditions de travail, de la qualité de service et de la performance des organisations.

L'IME de Salernes est engagé dans un Cluster QVT en partenariat avec l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) depuis quelques années. Nous allons poursuivre cette démarche et l'actualiser par des actions innovantes proposées par le comité de pilotage QVT composé de membres du personnel.

Nous souhaitons également relancer la dynamique des instances représentatives du personnel et s'appuyer sur l'occasion de la fusion de l'IME et de l'ESAT pour fusionner le CHSCT et le CTE en CSE.



c. Anticiper l'avenir

« L'avenir nous n'avons pas à le prévoir, mais à le permettre » St Exupéry



Les grandes étapes à venir sont :

- La fusion de l'IME et de l'ESAT de Salernes. Les établissements sont déjà en direction commune, la fusion permettrait de proposer un véritable parcours aux usagers, de l'apprentissage des fondamentaux à l'apprentissage d'un métier.
- Le CPOM, en 2021, l'IME de Salernes devra engager des négociations de gestion avec l'ARS pour la contractualisation de son CPOM, ce présent projet d'établissement servira de base pour fixer particulièrement les objectifs et les critères de suivis
- Le centre de formation DE AES
- L'évaluation externe, l'établissement devra également anticiper la prochaine évaluation externe qui sera réalisée par des inspecteurs de l'HAS, celle-ci ayant absorbé l'ANSEM le 1^{er} avril 2018.

d. La crise sanitaire du COVID-19.



Depuis mars 2020 nous traversons une crise sanitaire mondiale sans précédent. En effet, un virus nouveau bouleverse notre quotidien et nos organisations. Pendant le premier confinement, l'établissement s'est dans un premier temps concentré sur une prise en charge en internat (pour limiter les contacts et donc la propagation du virus). En parallèle, un suivi téléphonique hebdomadaire des situations individuelles des jeunes était assuré par les équipes d'assistantes sociales et des psychologues de l'établissement.

Cette situation exceptionnelle a fait émerger des nouveaux besoins qui doivent nous interroger sur les prestations à venir. Nous relevons entre autres :

- Le besoin d'une permanence téléphonique pour les situations urgentes ou critiques
- Le besoin d'organiser un suivi à domicile si cette situation devait se reproduire
- Le besoin de visibilité sur l'offre existante sur le territoire

e. PRISME (Plateforme Regroupement Institutions Sanitaires Médico-sociales Enfance

Sous l'impulsion de la mairie de Draguignan, qui se voyait régulièrement confrontée au désespoir de certaines familles de ne trouver une réponse aux besoins de leur enfants en situation de handicap (par manque de structure ou de place), des acteurs professionnels du secteur du handicap se sont associés pour former un GCSMS.

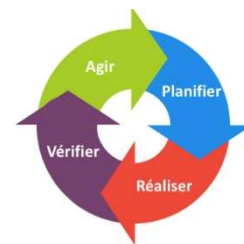
La plateforme PRISME est une plateforme d'accueil, d'évaluation et d'orientation sur le territoire du Haut-Var. Ce dispositif naissant vise à recenser toutes les situations de jeunes de 0 à 25 ans en situation de handicap, à assurer une évaluation de leurs besoins et de leur proposer un parcours coordonné.

Pour y parvenir différents partenaires du secteur sanitaire (les centres hospitaliers de Draguignan, de Fréjus, de Saint Raphaël), et du secteur médico-social (IME de Salernes, IME de Sylvabelle, et l'APAJH 83) se sont regroupés pour proposer une réponse diversifiée de territoire.

PRISME a pour objectif de devenir un guichet unique sur le territoire pour les familles et les professionnels rencontrant une difficulté avec un jeune en situation de handicap.

Ce partenariat innovant devra trouver sa place et saura très vite montrer sa plus-value en matière de coordination de parcours, liant à la fois les secteurs sanitaire et médico-social, mais en y intégrant l'Éducation Nationale, les acteurs libéraux pour enfin proposer des parcours 100% inclusif.

III. Plan d'action :



1- Faire évoluer l'offre des établissements et services

1. Proposer un accompagnement et une prise en charge personnalisée et spécifique			
<u>Objectif général</u>	<u>Objectifs opérationnels</u>	<u>Actions</u>	<u>Temporalité</u>
Généraliser le fonctionnement en file active	<ul style="list-style-type: none"> Organiser une ouverture de l'IME à 210 jours Travailler en partenariat avec la plateforme PRISME Améliorer la communication interne et externe 	<ul style="list-style-type: none"> IME ouvert 210 jours Convention de fonctionnement avec la plateforme PRISME Institutionnaliser la formation SERAFIN PH Systématiser les réunions générales pour réaliser des points d'étapes sur l'évolution de la structure Réaliser un CR de ces réunions d'information 	2021
Proposer 5 jours adaptés aux besoins du jeune et de sa famille	<ul style="list-style-type: none"> Sur les 5 jours d'ouverture supplémentaire Réaliser un audit sur les besoins de PEC pendant les périodes estivales Accueil de jour sur des périodes estivales le weekend Inclusif – convention – centre aéré avec accompagnement d'un éducateur spécialisé Proposer un « projet estival » pour des séjours de répit – type centre aéré - 	<ul style="list-style-type: none"> Audit réalisé Enquête auprès des familles Proposition d'une offre de séjour de répit 	2022
Proposer des prestations de soins et encourager	<ul style="list-style-type: none"> Projet de construction d'une piscine avec des locaux de kinésithérapie, 	<ul style="list-style-type: none"> Elaboration du projet Construction de la piscine Conventions effectives 	2022 - 2025

l'apprentissage à la nage	ergothérapie, psychomotricité, ...		
	<ul style="list-style-type: none"> • Conventionnement avec les autres partenaires (IME, écoles...) pour mutualiser l'accès à la piscine 		
2. Evolution d'une logique à la place en logique à la prestation, transformer l'offre			
Transformation progressive d'une logique à la place à une logique de file active	<ul style="list-style-type: none"> • Modification des agréments, adaptation des offres, temps partiel, temps séquentiel, ... • Redéfinir les ratios d'encadrement si prise en charge supérieure à 210 jours • Modifier le projet de prise en charge 	<ul style="list-style-type: none"> • Etude des besoins • Ecriture d'un projet de prise en charge • Demande de modification des agréments 	2022-2024
3. Coopérer pour éviter les situations critiques			
Accueil des situations critiques sur le territoire	<ul style="list-style-type: none"> • Travailler en collaboration avec la plateforme PRISME et les autres partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Accueil de X situations critiques • Proposer les admissions en ½ accueil des situations critiques • Formaliser une procédure d'accueil pour les situations critiques • Etablir des partenariats avec d'autres partenaires pour faciliter l'accueil et la prise en charge 	2020-2024
Prendre en compte la demande de réduction du nombre d'amendements Creton (orientation du PRS2) dans le cadre d'un environnement externe défavorable	<ul style="list-style-type: none"> • Travailler en collaboration avec la plateforme PRISME • Réfléchir avec les partenaires sur de nouveaux modes de prise en charge pour les adultes en situation de handicap • Accompagner les familles dans les nouveaux modes d'inclusion : accès à la propriété, ... • Préparer l'établissement à une organisation prenant en 	<ul style="list-style-type: none"> • Dès les 18 ans du jeune informer PRISME du besoin d'anticipation de la sortie • Maintenir des liens avec les structures d'aval pour préparer la sortie 	2021-2024

	compte l'accueil des jeunes adultes jusqu'à la sortie		
Centraliser et déléguer les admissions et les sorties en s'appuyant sur la plateforme PRISME	<ul style="list-style-type: none"> • Définir une nouvelle procédure d'admission • Déléguer le suivi des admissions et sorties par PRISME 	<ul style="list-style-type: none"> • Convention de fonctionnement signée avec PRISME 	2020
4. Augmentation de la capacité d'accueil des publics TSA			
Difficultés à l'accueil et à l'orientation des jeunes atteint de TSA	<ul style="list-style-type: none"> • Prévenir les difficultés d'entrée et de sortie en relation étroite avec la plateforme PRISME. • Réflexion sur la mise en place d'un SAS d'accueil et de sortie pour les publics TSA 	<ul style="list-style-type: none"> • Diminution du nombre d'amendement Creton • Mise en place de parcours coordonnés pour les publics déjà accueillis. • Réflexion sur l'ouverture au-delà des 210 jours des locaux TED 	2022
5. Transformation de l'offre de la SEES (à la condition d'une inclusion des jeunes DI en milieu ordinaire)			
Répondre à une procédure d'appel à projet pour la création de places de SESSAD	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptation de l'offre actuelle • Favoriser l'intégration des jeunes en milieu ordinaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluer les besoins sur le territoire en lien avec l'éducation nationale 	2022
Redéployer les moyens si l'intégration scolaire en milieu ordinaire évolue favorablement	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptation des places DI en places TSA (modification d'agrément) • Adaptation de la structure de la SEES 	<ul style="list-style-type: none"> • Evolution de l'agrément pour augmenter le nombre de jeune atteint de TSA • Modification de l'âge d'agrément de la SIPFP, pour accueillir des enfants dès l'âge de 12ans • Adaptation des moyens humains 	2024
Transformer la SEES en SAS d'entrée et de sortie	<ul style="list-style-type: none"> • Accueil des 6-13 ans de manière progressive • SAS de sortie pour les jeunes réorientés sur la SEES ou SIPFP, ou de plus de 20 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • Formaliser un nouveau dispositif SEES <u>si l'inclusion de jeunes DI en MO est effective</u> 	2023-2024
6. Transformation de l'offre de la SIPFP			

Faire évoluer l'offre de la SIPFP	<ul style="list-style-type: none"> • Penser la SIPFP comme plateforme de prestations (ouverture sur l'extérieur des ateliers professionnels vers les autres partenaires comme l'école, les ULIS, ...) • Développer en interne les supports d'apprentissages professionnels (adapter les outils techniques aux pathologies) • Construire et entretenir des partenariats extérieurs vers les entreprises • Monter en compétence des ateliers professionnels (des ETS diplômés) 	<ul style="list-style-type: none"> • Repenser l'organisation des pôles existants (le fonctionnement des pôles et des groupes) • Mettre en place des coordonnateurs de pôles (avec une fiche de poste) • Impliquer davantage les professionnels dans l'organisation de la section • Utiliser les ateliers professionnels comme outils pédagogiques • Maintenir et développer les ateliers transversaux (menuiserie, vélo, atelier créatif, ...) • Développer la formation professionnelle et les apprentissages à la vie sociale • Partenariat avec les ULIS et autre ESMS, pour l'accès aux ateliers 	2021-2024
7. Communiquer sur les nouvelles orientations de l'institution : transformation de l'offre, nouvelles prestations, ouverture sur l'extérieur, partenariat, ...			
Développer des actions de communication	<ul style="list-style-type: none"> • Refonte du site internet • Journée « portes ouvertes » • Développer des journées de formations professionnelles sur le TSA (financement par l'ANFH) 	<ul style="list-style-type: none"> • Penser : OUVERTURE et communiquer sur l'extérieur notre savoir faire • Site internet rénové • Organiser une journée porte ouverte • Organiser une journée professionnelle (faire intervenir des intervenants extérieurs ou internes) 	2022
8. Anticipation des crises sanitaires			
Faire le bilan de la crise sanitaire	<ul style="list-style-type: none"> • Éviter les ruptures de prise en charge en cas de nouvelle pandémie 	<ul style="list-style-type: none"> • Accueil téléphonique pour les situations urgentes 	2021

	<ul style="list-style-type: none"> Diversifier l'offre de prise en charge 	<ul style="list-style-type: none"> Construire une équipe mobile Réaliser un protocole de prise en charge avec des objectifs spécifiques Préparer des kits d'intervention à domicile (EPI, thermomètre, SHA, gants UU, masques chirurgicaux ou FFP2) 	
--	--	--	--

2- Vers un parcours plus inclusif :

1. Favoriser l'expression et participation des usagers			
Le CVS	<ul style="list-style-type: none"> Continuer la dynamique du CVS Réaffirmer la place des membres Participation accrue Anticiper plus en amont la date du CVS Continuer l'accompagnement des jeunes par les professionnels (préparation, retour du CVS) Renouveler sa composition 	<ul style="list-style-type: none"> Organiser du temps de réunion pour les professionnels pour préparer le CVS et redéfinir l'accompagnement Préparer une plaquette ou note d'information sur le rôle et missions du CVS Réaliser un bilan d'activité annuel du CVS Organiser des élections 	2021-2024
Encourager la participation sociale des jeunes	<ul style="list-style-type: none"> Renouveler un questionnaire de satisfaction à destination des jeunes En faire une analyse Dégager des pistes d'évolution 	<ul style="list-style-type: none"> Réalisation du questionnaire et en dégager une analyse et des pistes d'améliorations Continuer d'associer les enfants aux commissions menu 	2021
2. Développer les partenariats avec tous les acteurs de la prise en charge			
Le parcours d'accompagnement	<ul style="list-style-type: none"> Etablir des partenariats avec PRISME, Passerelle pour la psychiatrie, l'EN et le Département 	<ul style="list-style-type: none"> Signer des conventions de partenariats avec les différents partenaires 	2021-2024

	<ul style="list-style-type: none"> Etablir des partenariats avec d'autres intervenants libéraux 		
3. Favoriser l'accompagnement en milieu ordinaire			
Développer les partenariats dans la cité	<ul style="list-style-type: none"> Inscription dans des associations (sportives, artistiques et culturelles) Repenser les « mercredis » de l'IME Envisager une convention avec les services des communes (services techniques – centre aéré) 	<ul style="list-style-type: none"> Formaliser des inscriptions dans des associations sportives ou culturelles pour des jeunes en fonction de leur projet individualisé d'accompagnement 	2021-2022
Préparer à l'utilisation des outils informatiques	<ul style="list-style-type: none"> Prévention des risques liés aux écrans (déconnexion – réseaux sociaux – cyber harcèlement) Etoffer l'offre d'équipement et l'adapter à l'utilisation actuelle (tablette) 	<ul style="list-style-type: none"> Organiser une information auprès des jeunes Former un agent aux nouveaux risques numériques ou faire intervenir un intervenant extérieur (ou partenariat avec l'espace jeune de Salernes) Acquérir de nouveaux équipements (tablettes) 	2022 2021
Promouvoir un parcours plus inclusif de l'école au milieu professionnel	<ul style="list-style-type: none"> Externalisation des UE Recruter ou former un professionnel à la coordination des parcours pour suivre l'accompagnement des jeunes Penser l'inclusion scolaire en milieu ordinaire tout en proposant un accompagnement social et un hébergement à l'internat à l'IME 	<ul style="list-style-type: none"> Formalisation des UE dans les Ets du territoire Signature de convention avec l'Education Nationale L'IME dispose d'un coordonnateur de parcours Diversifier l'offre d'hébergement de l'IME (ou habitat inclusif) Proposer un accompagnement social et éducatif pour les jeunes en UEE 	2022
Créer un parcours d'insertion professionnelle avec	<ul style="list-style-type: none"> Etablir une convention pour l'utilisation des ateliers professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> Accueil dans les ateliers de jeunes venant des classes ULIS et du SESSAD 	2022

l'ULIS du collège d'Aups	<ul style="list-style-type: none"> Faciliter l'accès des élèves des ULIS aux ateliers de l'IME 	<ul style="list-style-type: none"> Signature de conventions d'accueil 	
Accompagner à l'inclusion des jeunes majeurs (IME-ESAT)	<ul style="list-style-type: none"> En suite logique des deux appartements Création d'un logement dans la cité pour les 20-25 ans 		2021

3- Prévention, accompagnement des jeunes

1. L'autodétermination des jeunes dans la co-construction du projet individualisé.			
S'engager dans une démarche d'amélioration du projet individualisé	<ul style="list-style-type: none"> Affirmer la place des parents et de l'enfant dans la conception du projet individualisé Associer les parents dans la co-construction du projet personnalisé de l'enfant Coconstruire avec la famille et/ou les responsables légaux, le jeune et l'équipe pluridisciplinaire le projet définitif Rencontrer régulièrement la famille et/ou les représentants légaux durant l'année et hors temps de rencontre institutionnelle (journée présentation des projets et journée des familles). Définir en équipe le cadre de ces entretiens périodiques 	<ul style="list-style-type: none"> Construction d'une nouvelle procédure Actualiser l'entretien d'accueil, sa procédure et les documents remis lors de cette journée Déterminer avec les familles la périodicité des rencontres avec les équipes Actualisation de la procédure de préparation d'entretien avec les familles Systematiser le compte rendu d'entretien Formaliser une rencontre avec les familles de façon périodique 	2021-2024
Réaffirmer le professionnel dans sa mission de référent éducatif	<ul style="list-style-type: none"> Rencontres régulières entre le jeune et le coordonnateur de projet et la famille Clarification des missions du coordonnateur 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluation en cours de projet et évaluation finale. Actualisation de la fiche de poste 	2021-2024
Accompagner à l'autodétermination	<ul style="list-style-type: none"> Valoriser leurs potentialités 	<ul style="list-style-type: none"> Créer un outil de repérage 	2021-2024

de la personne dans les choix la concernant		<p>(pictogrammes/photos/image/etc.) qui répertorie les différents secteurs d'activités au sein de l'IME et à l'extérieur (Grille d'auto évaluation)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Création d'un guide de recueil qui permettra de mieux cibler les attentes • Rencontres régulières entre le jeune, ses responsables légaux et le coordonnateur de projet. • Affichage dans sa chambre des objectifs du PIA du jeune dans son placard de chambre 	
2. Garantir les droits des personnes accompagnées			
Développer une conscience et une connaissance des risques de maltraitance	<ul style="list-style-type: none"> • Faire vivre le comité de bienveillance • Soutenir les professionnels dans leur engagement dans le COPIL bienveillance • Encourager les nouvelles actions et les productions de recommandations de bonnes pratiques • Institutionnaliser du temps de réunion et des moyens pour favoriser les productions du COPIL 	<ul style="list-style-type: none"> • Dégager mensuellement 1 journée de travail pour le comité bienveillance • Réalisation de la plaquette • Communiquer sur le CPB • Organiser une journée de formation • Organiser une journée de partage de pratique avec d'autre CPB • Extension des droits pour les membres du CPB sur Airmes pour réaliser des statistiques. 	2021-2024
Concilier épanouissement personnel au sein d'une vie en collectivité	<ul style="list-style-type: none"> • Articuler les règles de vie avec les missions et le projet d'établissement 	<ul style="list-style-type: none"> • Prévoir un volet dans les projets de section sur cette articulation • Actualiser les règlements intérieurs des sections et des internats 	2021-2024

--	--	--	--

4- Accompagnement des professionnels aux changements

1. Stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard de l'évolution des personnes accompagnées – développer le potentiel de l'agent et lui permettre d'atteindre ses objectifs			
Redéfinir le dialogue social	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place une stratégie dans le champ des pratiques managériales et organisationnelles Actualiser la politique de recrutement et une GPEC Mise en place des lignes directrices de gestion 	<ul style="list-style-type: none"> Organiser des moments de convivialité avec le personnel (barbecue, plancha, fête de fin d'année, ...) Actualiser le plan de formation Maintenir la journée de fin d'année avec les familles 	2021
Reconnaitre l'engagement individuel	<ul style="list-style-type: none"> Poser des objectifs individuels Redéfinir les éléments de définition de la prime annuelle 	<ul style="list-style-type: none"> Validation des éléments de définition de la prime en instances Réaliser un entretien annuel individuel 	2021
Donner du sens au travail	<ul style="list-style-type: none"> Suivre l'évolution des carrières et assurer l'employabilité tout au long de la carrière 	<ul style="list-style-type: none"> Définir un plan de formation individuelle des agents Entretien de formation (Réalisation d'une formation institutionnelle sur les TSA) Formation ANFH 	2021
Reconnaitre des compétences	<ul style="list-style-type: none"> Positionner en responsabilité les éducateurs spécialisés Faire évoluer en grade les moniteurs d'atelier 	<ul style="list-style-type: none"> Validation des fiches de poste Mobilité interne Assujettir une partie de la prime de service à l'investissement individuel 	2021
Définition des besoins en formation	<ul style="list-style-type: none"> Évaluer les besoins Réaliser un plan de formation Rester en lien avec l'ANFH pour connaître les grandes orientations des formations 	<ul style="list-style-type: none"> Actualiser les formations au regard des besoins des professionnels Proposer annuellement un nouveau thème de formation 	2021

Prévenir et lutter contre l'usure professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> Évaluer les situations collectives et individuelles problématiques Intégrer cette problématique dans le plan de formation – accompagner les professionnels dans des projets de réorientation ou reconversion Prévenir les risques professionnels et psychosociaux 	<ul style="list-style-type: none"> Poursuite de la démarche QVT Mise en place du RSU (Rapport Social Unique) pour mesurer sur des indicateurs réglementés 	2022
2. Garantir l'efficacité de la politique de qualité			
Évaluer et faire vivre le projet d'établissement	<ul style="list-style-type: none"> Réunir le COPIL PE pour l'évaluation par point d'étape des objectifs du PE 1 fois par an 	<ul style="list-style-type: none"> Réalisation d'un bilan annuel sur l'avancement de réalisation des plans d'action du PE 	2020-2024
Continuer dans la démarche de QVT	<ul style="list-style-type: none"> Réunir le COPIL QVT, pour compléter les travaux en cours et les expérimentations Evaluer la QVT 	<ul style="list-style-type: none"> Réunion du COPIL QVT 1 fois par semestre Communiquer sur les travaux du COPIL QVT 	2020-2024 2022
Encourager le dialogue social	<ul style="list-style-type: none"> Préparation de la fusion CHSCT-CTE Rédaction des LDG 	<ul style="list-style-type: none"> Mobiliser les acteurs et réunir les instances Actualisation du DUERP chaque année 	2021
3. Préparer les évolutions de la structure aux orientations des politiques publiques			
Préparer le CPOM	<ul style="list-style-type: none"> Définir les principales étapes du calendrier et de la préparation des travaux préparatoires S'appuyer sur les objectifs stratégiques et opérationnels du PE pour négocier les objectifs de contractualisation 	<ul style="list-style-type: none"> Validation du CPOM 	2021
Donner de la cohérence au secteur du handicap	<ul style="list-style-type: none"> Etudier les dispositifs existants de coopération (IME-SESSAD-ESAT) jusqu'à la fusion 	<ul style="list-style-type: none"> Relancer l'étude avec l'aide d'un cabinet expert 	2022
Rationaliser l'administration des ESMS du Haut-Var	<ul style="list-style-type: none"> Centraliser la fonction budgétaire et financière 	<ul style="list-style-type: none"> Délocalisation de certaines fonctions administratives des EHPAD 	2021-2023

	<ul style="list-style-type: none"> • Centraliser la fonction achat • Mise en place des lignes directrices de gestion 	<ul style="list-style-type: none"> • L'équipe administrative de l'IME est renforcée • Un nouvel espace de travail est agencé 	
Création du centre de formation DEAES	<ul style="list-style-type: none"> • Formaliser la coopération avec la création d'un GCSMS 	<ul style="list-style-type: none"> • Installation du centre de formation • Accueil des premiers apprenants • Rechercher de crédits auprès des autorités de tutelles, la Région et l'ANFH 	2022
Préparer la prochaine évaluation interne/externe	<ul style="list-style-type: none"> • Choisir un organisme habilité par l'HAS (procédure d'appel d'offre des marchés publics) • Anticiper la procédure 	<ul style="list-style-type: none"> • Réussite de l'évaluation externe 	2024

B - Le SESSAD de Salernes

I. L'établissement

1. Historique

Le SESSAD du Haut Var accueille des personnes âgées de 14 à 25 ans, scolarisées ou non, présentant des difficultés d'apprentissage, d'adaptation et/ou de troubles de la personnalité. Ces adolescents et jeunes adultes proviennent d'horizons différents (ULIS collège, SEGPA collège, Lycée professionnel, IME, ITEP, Cap Emploi, Mission Locale...).



Le SESSAD du Haut Var accueille des jeunes présentant les troubles suivants :

- Déficience intellectuelle ;
- Troubles du développement, troubles cognitifs et des acquisitions scolaires, troubles psychomoteurs ;
- Troubles des conduites et du comportement ;
- Troubles psychologiques ;
- Trouble Déficitaire de l'Attention avec ou sans hyperactivité ;
- Troubles Spécifiques du Langage et des Apprentissages, dyslexie, dysphasie, dyspraxie...



L'accompagnement global et pluridisciplinaire proposé par le SESSAD, au niveau individuel et collectif, se base sur une réponse personnalisée aux besoins de compensation de chacun.

Le SESSAD inscrit ses actions principalement et au plus près de son environnement : la famille, l'école, le milieu professionnel, ... L'équipe va à la rencontre des jeunes à leur domicile, sur le lieu de formation de scolarisation ou de travail, pour favoriser une action et une relation de proximité.

2. Cadre légal et missions

Le SESSAD répond aux lois d'orientation en faveur des personnes handicapées :

- **Loi du 2 janvier 2002** rénovant l'action sociale et Médico-sociale
- **Loi du 11 février 2005** pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».
- **Décret du 27 octobre 89 et de ses Annexes XXIV** relatifs notamment à l'organisation des SESSAD

Le SESSAD du Haut Var propose une continuité d'accompagnement tant social que professionnel visant à prévenir les situations de rupture.

Son intervention se base sur l'évaluation des compétences sociales, scolaires et professionnelles du jeune, de manière à l'accompagner dans ses choix d'orientation professionnelle en cohérence avec ses capacités.

Ses missions et objectifs principaux sont de :

- Coordonner le projet du jeune en s'appuyant sur les différents partenaires du territoire,
- Construire et accompagner un projet préprofessionnel et social ou professionnel et social vers le milieu ordinaire ou spécialisé,

- Soutenir l'autonomie sociale de l'usager en terme d'accès à la citoyenneté, d'autonomie dans le logement, de déplacements et de vie sociale,
- Assurer la continuité et la pérennité du projet de soins, ou le mettre en place en coopération avec les partenaires du territoire.
- Préciser le projet d'orientation de l'adolescent ou jeune adulte en favorisant un parcours d'insertion vers le milieu ordinaire ;
- Renforcer la construction du projet préprofessionnel ou professionnel de l'adolescent ou jeune adulte à travers différentes modalités : évaluation des compétences, évaluation de l'adéquation des compétences et des aspirations du jeune à l'orientation proposée, évaluation des ressources territoriales de formation, accompagnement à la formation, évaluation de l'opportunité de l'orientation au regard du marché du travail.

II. Plan D'action

Le plan d'action du SESSAD pour les 5 prochaines années s'inscrit dans le prolongement des axes développés pour l'IME tout en s'appuyant sur les lignes directrices du PRS2.



Aussi, le SESSAD est un service à part entière de l'IME. Son plan d'action se doit d'être complémentaire de ce dernier, afin d'apporter de la cohérence à la mise en place de parcours coordonné pour les usagers.

1. Faire évoluer l'offre du SESSAD vers un parcours plus inclusif

1. Renforcer l'accompagnement à la vie sociale		
<u>Objectifs opérationnels</u>	<u>Indicateurs</u>	<u>Temporalité</u>
Développer le partenariat avec l'IME	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter l'accès à la « villa » ou un appartement en ville • Partage des outils favorisant l'autonomie à la vie sociale (atelier autonomie au déplacement, permis AM, ...) 	2021
Poursuivre les visites à domicile et dans les lieux de vie	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer l'autonomie du jeune en milieu ordinaire • Encourager l'autonomie en milieu ordinaire • Accompagner les familles 	2021-2024
Evaluer les compétences et les attendus du jeune	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'une grille commune d'évaluation avec les autres acteurs (PRISME, IME, ESAT, ...) pour faciliter la prise en charge du jeune tout au long de son parcours de vie 	2022
2. Développer la co-construction de l'orientation professionnelle		
Développer le partenariat avec la SIPFP	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des outils communs d'évaluation et de suivis 	2022

	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre le partenariat pour l'organisation de stages sur les ateliers professionnels 	
Améliorer le lien avec l'éducation nationale	<ul style="list-style-type: none"> • Proposer des rencontres entre les personnels du SESSAD et de l'EN (enseignants ULIS) • Participer aux ESS (Equipe de Suivre de Scolarisation) • Poursuivre « les journées portes ouvertes » en direction de l'EN 	2021-2024
Encourager la participation des familles et du jeune dans l'élaboration de son projet professionnel	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser des rencontres pluriprofessionnelles • Proposer des parcours cohérents en regard des attentes et des capacités de chaque jeune 	2022

2. Prévenir les situations de rupture en développant le partenariat avec les différents acteurs du territoire

1. Poursuivre la prise en charge des jeunes en logique de parcours		
<u>Objectifs opérationnels</u>	<u>Indicateurs</u>	<u>Temporalité</u>
Renforcer le lien avec PRISME	<ul style="list-style-type: none"> • Créer une grille type commune « SERAFIN-PH » • Poursuivre et évaluer l'accueil des jeunes orientés par PRISME 	2021
Poursuivre le lien institutionnel avec l'IME et l'ESAT	<ul style="list-style-type: none"> • Proposer un parcours coordonné tout le long de la vie institutionnelle • Préparer et accompagner les jeunes vers le milieu ordinaire et/ou professionnelle 	2021
Développer le parcours de soins	<ul style="list-style-type: none"> • Proposer un accompagnement pour la mise en place de soins spécifiques : ergothérapeute, psychomotricienne, ... • Proposer une orientation et un accompagnement pour les soins somatiques en libéral ou vers d'autres structures. 	2022
2. Encourager l'employabilité dans le milieu ordinaire		
Développer le partenariat avec le secteur public	<ul style="list-style-type: none"> • Rechercher des terrains de stage variés sur le territoire • Rencontrer les acteurs publics du territoire : cap emploi, collectivités territoriales, mission locale, ... 	2022

	<ul style="list-style-type: none"> Créer un partenariat avec le CFA 	
Ouverture vers le secteur privé	<ul style="list-style-type: none"> Rencontrer le milieu associatif et les entreprises privées Créer un partenariat avec le DEA (Dispositif d'Emploi Accompagné) Poursuivre le partenariat avec le CFA-FA (associatif) du Cagnet-des-Maures Participation aux différentes manifestations autour de l'emploi 	2022
Encourager et accompagner les jeunes vers des diplômes qualifiants	<ul style="list-style-type: none"> En regard de l'évaluation pluriprofessionnelle et des souhaits du jeune, proposer un accompagnement pour une reprise ou une poursuite de la scolarité en MO 	2021
3. Poursuivre le partenariat avec le milieu protégé		
Développer le partenariat avec les ESAT du territoire	Développer des outils communs avec les ESAT du secteur	2022
Rencontrer les entreprises adaptées	<ul style="list-style-type: none"> Créer un partenariat avec le DEA (Dispositif d'Emploi Accompagné) 	2022

3. Renforcer l'équipe du SESSAD pour répondre aux besoins croissants du territoire

1. Redimensionner l'équipe pour faire face aux besoins croissants du territoire		
<u>Objectifs opérationnels</u>	<u>Indicateurs</u>	<u>Temporalité</u>
Evaluer les besoins du territoire pour la prise en charge des usagers	<ul style="list-style-type: none"> Evaluer avec les différents acteurs les besoins sur le territoire Recenser les usagers en situation de rupture 	2021-2022
Demander une augmentation de capacité auprès de l'ARS	<ul style="list-style-type: none"> Doubler le nombre de place du SESSAD – objectif +20 places Adapter l'équipe pour faire face aux nouveaux besoins (financement) Répondre à la procédure d'AAP, envisager d'étendre le territoire d'intervention (Var-Est) 	2022-2024
Repositionner le SESSAD comme acteur de la prise en charge des usagers en situation de rupture	<ul style="list-style-type: none"> Financement sous forme de CNR 	2022
2. Former l'équipe à l'accompagnement des publics souffrant de TSA		

Renforcer les compétences de l'équipe à la prise en charge d'usagers souffrant de TSA	<ul style="list-style-type: none"> • Formation en interne en s'appuyant sur l'expertise de l'IME • Formation externe • Organisation de stages 	2021-2022
---	--	-----------

C - L'ESAT de Salernes

I. L'établissement

1. Historique

L'Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) du Haut-Var à Salernes est un établissement public communal autonome.

Le projet de création de l'ESAT a été porté par l'IME du Haut Var et soutenu par la commune de Salernes, lieu d'implantation de l'établissement. Une direction commune à l'IME et à l'ESAT du Haut Var en assure la gestion. Cette situation permet une mutualisation des moyens entre les 3 structures (IME, SESSAD-Pro, ESAT).



L'ESAT a été créé pour répondre aux besoins du territoire du Haut Var sachant que ce territoire a un taux d'équipement inférieur au niveau national. L'analyse des besoins réalisée en amont de l'ouverture de l'ESAT a permis de souligner de manière évidente le manque de places en ESAT, par le nombre important de jeunes majeurs maintenus en institution pour mineurs dans l'attente de place en ESAT (amendement CRETON), et ce, malgré l'effet positif des créations de places dans les établissements pour adultes. Pour l'année 2008, (année avant la création de l'ESAT) le nombre de personnes handicapées dans l'attente d'intégrer un ESAT s'élevait environ à 150 personnes pour le seul département du Var.

Les listes d'attente pour intégrer un ESAT sont de plus en plus conséquentes en terme quantitatif, d'une part, et en délai moyen d'attente d'autre part. L'ESAT s'engage à s'adapter perpétuellement à l'évolution du public accueilli afin de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Conformément aux orientations du PRS 2, l'ESAT veille à proposer un parcours individualisé et un accompagnement coordonné à chaque travailleur. Nous veillons à assurer des actions de prévention et de promotion de la santé pour les travailleurs. De même, nous engageons nos actions pour tendre vers une société plus inclusive, en veillant particulièrement aux risques de rupture des âges charnières. Enfin, si l'ESAT n'est pour le moment pas encore confronté à la problématique du vieillissement des personnes en situation de handicap y travaillant, la question de la fatigabilité se pose d'ores et déjà. Aussi, l'établissement veille à soutenir l'insertion professionnelle des adultes tout en tenant compte de l'évolution de leurs capacités.

2. Statut et agrément

Pour veiller à la bonne marche de l'établissement, un Conseil d'Administration (CA) de 12 membres, présidé par le Maire de Salernes, est chargé d'approuver toutes les décisions majeures pour l'établissement. Ce Conseil d'Administration est assisté par diverses commissions consultatives dont le Conseil de la vie sociale composé majoritairement d'usagers et de leurs familles. Le CA se réunit quatre fois par an a minima.

L'ESAT a été créé après avis favorable du CROSMS en date du 13 mars 2009. L'agrément autorise 55 places pour déficients intellectuels léger à moyen. Au 1er juin 2015, 30 places sont autorisées et financées par l'ARS. L'ESAT emploie cinq moniteurs d'ateliers dont un polyvalent, une psychologue, une secrétaire médico-sociale et une chef de service à temps partiel. Les ateliers proposés aux travailleurs sont : espaces verts (2 équipes), entretien des locaux, blanchisserie industrielle et une seconde ouverte aux particuliers. Deux vendredis après-midi par mois l'ESAT propose aux travailleurs des activités de soutien. Sont actuellement proposées :



- Sport avec un éducateur sportif
- Philatélie avec une association Salernoise
- « Manger équilibré » animé par une diététicienne
- « Art thérapie » encadré par une art thérapeute

L'établissement se situe à Salernes, à l'entrée du village, dans la zone artisanale de la Baume. L'établissement est installé dans une ancienne usine de carrelage de plus de mille mètres carrés, au rez-de-chaussée :

- Un grand hangar abrite un box pour l'équipe entretien des locaux et deux box pour les deux ateliers d'espaces verts
- Local blanchisserie industrielle
- Local blanchisserie ouverte aux particuliers
- Salle de pause et salle à manger des travailleurs
- Vestiaires et sanitaires

Un étage de 400m² comprenant :

- Bureaux administratifs, salle de réunion et salle de préparation
- Bureaux et salle éducative du SESSAD-Pro

3. Le cadre légal et les missions des ESAT

Les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) sont des établissements médico-sociaux qui relèvent, pour l'essentiel, des dispositions figurant dans le code de l'action sociale et des familles. La création des ESAT est autorisée par arrêté du préfet, qui fixe le nombre de places. Ils peuvent être publics ou privés. En raison de leur double vocation (mise au travail et soutien médico-social), les ESAT disposent

de personnels d'encadrement des activités de production et de travailleurs sociaux assurant les soutiens éducatifs, et ce grâce à un budget de fonctionnement financé par les crédits d'action sociale de l'État.

a. Missions :

- Proposer des activités à caractère professionnel à des personnes orientées par la Commission départementale pour l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) (car empêchées momentanément ou durablement de les exercer en entreprise ordinaire ou en entreprise adaptée ;)
- Favoriser l'accès à des actions d'entretien des connaissances, maintien des acquis scolaires, formation professionnelle ;
- Mettre en œuvre des actions éducatives permettant l'accès à l'autonomie, le développement personnel et le maintien de la vie sociale

b. Les valeurs :

Outre les valeurs traditionnelles du service public (laïcité, neutralité, non-discrimination...), les professionnels des différents ateliers partagent et s'appuient au quotidien sur des valeurs communes :

L'écoute : Écouter le travailleur, lui porter de l'attention, entendre ses difficultés, repérer aussi les souffrances non exprimées de manière verbale. La confiance : Instaurer un dialogue, permettre de dire les choses en confiance. Être attentif, solliciter les travailleurs qui parlent moins.

Le respect : Imposer le respect des autres mais aussi de soi-même en termes de comportement, d'hygiène, de manière de parler.

L'entraide : Un travailleur doit être en capacité d'aider un autre, cette attitude doit être valorisée afin d'éviter la compétition qui peut avoir des conséquences négatives sur l'ambiance de travail.

La valorisation par le travail : Mettre en avant les travailleurs par rapport à ce qu'ils ont réalisé et ne pas uniquement pointer du doigt ce qu'ils n'ont pas fait. Faire un retour tant sur ce qui est bien que sur ce qui ne l'est pas. Il s'agit d'adopter une posture de bienveillance afin de positiver et d'encourager le travailleur.

L'autonomie : La favoriser en ne focalisant pas sur les difficultés du travailleur. Adapter le poste de travail et les tâches à accomplir afin de ne pas mettre le travailleur en échec. Évaluer au plus juste les capacités du travailleur, le sécuriser et le mettre à l'aise.

L'individualisation et l'association du travailleur à son projet : chaque travailleur participe à l'élaboration de son projet comme véritable Co-constructeur. Ses souhaits sont recueillis en amont de l'élaboration et son adhésion est recueillie une fois le projet finalisé.

II. Plan d'action :

Le plan d'action détaillé ci-après s'appuie sur les 4 grands objectifs du Projet Régional de Santé :

- Faire évoluer l'offre des établissements et développer la notion de file active
- Encourager un parcours plus inclusif
- Mieux accompagner les travailleurs
- Accompagner les professionnels au changement



Aussi, ce plan d'action s'inscrit dans la continuité des orientations de l'IME et du SESSAD rédigées dans ce présent document. Ainsi, plusieurs orientations stratégiques seront soutenues comme l'accompagnement des travailleurs vers le milieu ordinaire de travail et l'autonomie à la vie sociale, ainsi qu'une meilleure prise en compte des nouveaux profils rencontrés en ESAT, à savoir les travailleurs souffrant de TSA ainsi que les travailleurs vieillissants.

1. Accompagner les travailleurs vers le milieu ordinaire au travail

1. Développer la montée en compétence et l'employabilité des travailleurs pour envisager l'inclusion en milieu ordinaire		
<u>Objectifs opérationnels</u>	<u>Indicateurs</u>	<u>Temporalité</u>
Développer l'offre de stages	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du nombre de stage en MO et ESAT • Diversification des lieux de stage 	2020-2024
Poursuivre la formation en interne et externe	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Interne</u> : gestes et posture, technique, sécurité, hygiène • <u>Externe</u> : gestes et posture, premier secours, sécurité, santé au travail, apprentissage et perfectionnement des gestes techniques 	2021
Poursuivre les reconnaissances de savoir-faire et de compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation du nombre de RSFC (Reconnaissance de Savoir Faire et de Compétences) réalisées 	2020-2024
Envisager la mise en place de validation des acquis	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation du nombre de VAE réalisées 	2020-2024
Détacher des travailleurs en extérieur	<ul style="list-style-type: none"> • Evolution du nombre de personne détachée : <ul style="list-style-type: none"> - à la blanchisserie de l'EHPAD - aux espaces verts - à l'entretien des locaux (IME et PRISME) 	2022

Encourager les mises à disposition pour ceux qui en ont les capacités et l'envie	<ul style="list-style-type: none"> • Evolution du nombre de MAD réalisées et d'embauches dans le milieu ordinaire 	2020-2024
Favoriser la mobilité inter-ateliers	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse de la mobilité inter-ateliers réalisée 	2022
2. Travailler l'autonomie des travailleurs		
Individualiser l'accompagnement	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite de l'élaboration du projet individuel coconstruit avec le travailleur • Réactualisation annuelle des passeports de compétences 	2021
Rester vigilant sur les choix des prestations à effectuer pour se projeter sur le périmètre d'autonomie à laisser aux travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> • Adéquation des chantiers aux travailleurs et à leur formation/apprentissage 	2021-2024
Engager les travailleurs à prospecter eux-mêmes dans la recherche d'un stage	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation de l'autodétermination du travailleur dans la co-construction de son projet professionnel et de soutien (PPS) 	2022
3. Evoluer vers un fonctionnement ESAT « hors les murs »		
Demande d'extension de 5 places	<ul style="list-style-type: none"> • Libération de places pour l'accueil de personnes souffrant de TSA • Ouvrant la perspective d'une transformation de places en « ESAT hors les murs » 	2022-2024
Avoir un professionnel chargé d'insertion	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du temps de travail du psychologue (de 30% à 50 %) • Recrutement d'un chargé d'insertion 	2022-2024
Développer les partenariats avec de nouvelles entreprises	<ul style="list-style-type: none"> • Recherche de nouveaux lieux de stages ouverts • Augmentation des détachements et des mises à disposition • Identification des entreprises en capacité d'accueillir un travailleur • Réactualisation des passeports de compétences en vue de les diffuser aux entreprises 	2022-2024

Communiquer sur l'ESAT	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'un outil de présentation de l'ESAT : ses champs d'actions, les travailleurs, l'accompagnement proposé (sourcing) • Systématiser la participation de l'ESAT au « duo day » • Création du nouveau site internet de l'ESAT • Communiquer par voie de presse • Renouveler les journées portes ouvertes à destination des partenaires et les journées d'accueil des « clients » de l'ESAT 	2022-2024
4. Intégrer l'ESAT dans le milieu ordinaire		
Poursuivre l'activité « blanchisserie pour les particuliers »	<ul style="list-style-type: none"> • Développer l'ouverture sur l'extérieur • Valorisation du travailleur 	2021-2024

2. Accompagner et préparer les travailleurs à la vie sociale et au milieu ordinaire

1. Accès à la citoyenneté		
<u>Objectifs opérationnels</u>	<u>Indicateurs</u>	<u>Temporalité</u>
Accompagner les travailleurs dans leurs démarches en poursuivant l'accompagnement médico-social	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement aux démarches d'accès au logement, permis de conduire (CPF), chèques vacances, gestion administrative • Envisager une mise à disposition d'une Ass. Sociale pour organiser des permanences en soutien aux démarches spécifiques 	2021-2024
Continuer à encourager les démarches de soutien et de protection	<ul style="list-style-type: none"> • Constitution du dossier de mise sous protection (tutelle, curatelle, sauvegarde de justice) • Développement de partenariats avec les SAVS du territoire 	2021-2024
Accompagner les travailleurs dans la vie de la cité	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'un poste de coordinateur de projet de vie • Développement de partenariats avec le monde associatif : associations sportives, culturelles, ... • Poursuite des activités extra-professionnelles à l'initiative de l'ESAT : philatélie, sport, art thérapie, « manger équilibré » ... 	2021-2024
2. Favoriser l'auto-détermination		

Favoriser l'expression des besoins et attentes des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation et réajustement annuel des PPS avec le travailleur • Maintien de la boîte à idées • Poursuite des réunions hebdomadaires de debriefing avec le moniteur d'atelier • Réunions biennuelles avec la Direction • Poursuite des CVS trois fois par an • Poursuite de l'intégration des travailleurs au CA • Création d'un CSE dès 2022 	2021-2024
Favoriser une meilleure participation des travailleurs dans l'élaboration de leur Projet Professionnel et Social	<ul style="list-style-type: none"> • Préserver le lien de confiance entre le travailleur, son moniteur référent et la psychologue • Améliorer la co-construction du PPS tout au long du processus : des souhaits du travailleur à la signature de l'avenant au CSAT 	2020-2024
Mesurer et adapter les orientations choisies par les travailleurs tout en respectant les valeurs défendues par l'ESAT	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer de la mise en œuvre et du suivi du PPS tout au long de l'année • Eviter l'inclusion « à tout prix » en regard des capacités réelles du travailleur pour prévenir les situations d'échecs • Développer la motivation des travailleurs ayant les capacités suffisantes d'évoluer en MO • Mettre en place des évolutions progressives et adaptées 	2020-2024

3. Proposer une réponse professionnelle adaptée à la pluralité des profils des travailleurs

1. Elargir la PEC aux adultes atteint de TSA		
<u>Objectifs opérationnels</u>	<u>Indicateurs</u>	<u>Temporalité</u>
Formaliser une procédure d'intégration des nouveaux travailleurs atteint de TSA au sein de l'ESAT	<ul style="list-style-type: none"> • Développer les partenariats avec les professionnels de l'IME • Développer le partenariat avec PRISME et autres partenaires extérieurs • Redéfinir le besoin d'accompagnement et d'encadrement pour les jeunes atteints de TSA 	2022
Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Stage d'immersion à l'ESAT adapté au profil du jeune 	2023

	<ul style="list-style-type: none"> Formaliser une grille d'évaluation adaptée à ce public 	
Accompagnement	<ul style="list-style-type: none"> Définir un nombre de places en regard des ressources de l'ESAT : personnel qualifié, matériel, choix des missions 	2022-2024
2. Accompagner le vieillissement des travailleurs		
Identifier les problématiques liées au vieillissement	<ul style="list-style-type: none"> Aménagement des postes de travail Proposer des postes à temps partiel Adapter les rythmes de travail Favoriser la mixité intergénérationnelle dans les équipes de travail (transmission des savoirs, équilibrer les charges de travail) Favoriser la mobilité inter-ateliers Informers sur l'ouverture des droits à la retraite (en lien avec la CARSAT) 	2021-2024
Préparer l'établissement à la problématique du travailleur en situation de handicap vieillissant	<ul style="list-style-type: none"> Proposer des formations à destination du personnel Etablir des protocoles communs avec la CARSAT 	2022
3. Écart entre les envies et le potentiel réel des travailleurs		
Repérer et accompagner les personnes en situation d'échec tout en garantissant leur épanouissement	<ul style="list-style-type: none"> Les confronter à leurs demandes, en les accompagnant (stage) Réaliser un travail de réorientation professionnelle, pour mettre leur projet en lien avec leurs capacités réelles (assurer un travail de réassurance) Responsabiliser davantage sur les ateliers, proposer de la mobilité inter-ateliers, des aménagements de postes, des mises en stages/détachements... 	2021

4. Maintenir la performance du budget commercial

1. Augmenter la productivité des ateliers		
<u>Objectifs opérationnels</u>	<u>Indicateurs</u>	<u>Temporalité</u>
Développer de nouveaux partenariats par l'intermédiaire du GHT	<ul style="list-style-type: none"> Développer les partenariats avec les établissements de santé du territoire Rencontrer les établissements du secteur 	2021-2022

Elargir les prestations	<ul style="list-style-type: none"> • Activité lingerie : trouver de nouveaux marchés pour optimiser notre capacité de production • Activité espace vert : rentabiliser le matériel (tracteur, mini-pelle) en proposant de nouvelles prestations 	2022
2. Assurer l'équilibre financier du budget commercial tout en respectant les orientations des pouvoirs publics		
Assurer une rentabilité économique tout en respectant les orientations des politiques publics	<ul style="list-style-type: none"> • Elargir notre offre de production adaptée au public TSA • Trouver un financement complémentaire auprès des tutelles pour les travailleurs moins performants du fait de leur handicap 	2022
Rentabiliser les locaux	<ul style="list-style-type: none"> • Etablir un contrat de location des locaux en direction du centre de formation 	2022
3. Écart entre les envies et le potentiel réel des travailleurs		
Repérer et accompagner les personnes en situation d'échec tout en garantissant leur épanouissement	<ul style="list-style-type: none"> • Les confronter à leurs demandes, en les accompagnant (stage) • Réaliser un travail de réorientation professionnelle, pour mettre leur projet en lien avec leurs capacités réelles (assurer un travail de réassurance) • Responsabiliser davantage sur les ateliers, proposer de la mobilité inter-ateliers, des aménagements de postes, des mises en stages/détachements... 	2022

5. Volet Santé Bien-être des travailleurs

1. Faciliter l'accès à la santé		
<u>Objectifs opérationnels</u>	<u>Indicateurs</u>	<u>Temporalité</u>
Accompagner les travailleurs dans leurs démarches	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement dans la prise de rendez-vous chez les professionnels de santé • Assurer les soins psychiatriques des travailleurs en développant un réseau de soin sur le territoire • Mise en place et participation financière à la complémentaire santé des travailleurs 	2021-2022
2. Avoir une politique préventive		

Développer des actions de prévention	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre le partenariat avec l'AIST • Développer la QVT • Prévenir les troubles musculo squelettiques 	2021
Développer une politique de prévention à destination des agents et des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuite des informations ou des actions de prévention pour les travailleurs (vie affective et sexuelle, alimentaires, sport, addiction, sécurité routière,) • Actions de prévention réglementaires pour les agents : prévention incendie, premiers secours • Actions de prévention réglementaires adaptées pour les travailleurs 	2021-2024

6. Accompagner les professionnels aux évolutions du secteur

1. Stratégie d'adaptation à l'emploi des agents au regard de l'évolution des personnes accompagnées – développer le potentiel des agents pour leurs permettre d'atteindre leurs objectifs		
<u>Objectifs opérationnels</u>	<u>Indicateurs</u>	<u>Temporalité</u>
Assurer une montée en compétence des agents	<ul style="list-style-type: none"> • Encourager les formations : internes et externes • Encourager la VAE et proposer un plan de formation collectif • Poursuivre des réunions d'analyse de pratique et retours d'expériences • Proposer des formations en regard des nouveaux profils accueillis (TSA, PH vieillissantes) • 	2021-2024
Adapter les fiches de poste en regard de l'évolution des métiers	<ul style="list-style-type: none"> • Réflexion sur les métiers de chargé d'insertion, coordinateur de parcours 	2021
Donner du sens au travail	<ul style="list-style-type: none"> • Suivre l'évolution des carrières et assurer l'employabilité tout au long de la carrière • Définir un plan de formation • Reconnaître l'engagement individuel lors des entretiens annuels d'évaluation 	2021-2024
2. Développer la politique de qualité		
Évaluer et faire vivre le projet d'établissement	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un COPIL PE pour l'évaluation par point d'étape des objectifs du PE 1 fois par an • Composition du COPIL : Directeur, DRH, chef de service à minima 	2021-2024
Démarrer une démarche QVT	<ul style="list-style-type: none"> • Constitution d'un COPIL QVT en lien avec la cellule qualité 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation d'un RSU • Evaluer la QVT au moins une fois par an 	2021-2022
--	---	-----------

7. Développement de l'ESAT

1. Augmentation de l'accueil/nombre de places		
<u>Objectifs opérationnels</u>	<u>Indicateurs</u>	<u>Temporalité</u>
Augmentation du nombre de place	<ul style="list-style-type: none"> • Demander 5 places supplémentaires • Engager une réflexion sur une logique de fil active • Evoluer vers un fonctionnement « ESAT Hors-les-murs » 	2022
Evolution de l'offre à destination des personnes souffrant de TSA	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptation de la structure pour accueillir cette population • Evaluation du besoin sur le territoire en partenariat avec PRISME et l'IME 	2022-2024
2. Projet d'extension/développement de nouvelles activités		
Aménagement de la plate-forme	<ul style="list-style-type: none"> • Création de bureaux et vestiaires à destination des moniteurs 	2021
Vente des terrains agricoles	<ul style="list-style-type: none"> • Cession des terrains pour la production de fruits et légumes bio • Partenariat pour mise à disposition de travailleurs (vieillissants) 	2021
Location ou achat de locaux supplémentaires	<ul style="list-style-type: none"> • Extension des garages et aménagement de locaux pour l'activité espace vert 	2022-2024