

Siège administratif

9 rue des 3 Frères Cornec
B.P. 199
56 308 PONTIVY

☎ 02.97.27.89.30

Projet d'établissement

E.P.S.M.S. Ar Stêr

2019 / 2023

<i>E.S.A.T. LA VIEILLE RIVIERE</i>	<i>ENTREPRISE ADAPTEE LA VIEILLE RIVIERE</i>	<i>SERVICE ACCOMPAGNEMENT (SAVS / UVE/ U.A.T.P.)</i>	<i>S.E.S.S.A.D. DE L'EVEL</i>	<i>I.M.E. DE TRELEAU</i>	<i>I.M.E. DE KERPONT</i>
Rue René Cassin B.P. 199 56 308 PONTIVY ☎ 02.97.25.00.86	8 rue d'Arsonval B.P. 199 LE SOURN 56 308 PONTIVY ☎ 02.97.25.39.03	8 rue Jeanne d'Arc B.P. 199 56 308 PONTIVY ☎ 02.97.25.02.15	39 rue Constantin Le Priol 56 150 BAUD ☎ 02.97.07.42.87	9 rue des 3 Frères Cornec B.P. 199 56 308 PONTIVY ☎ 02.97.27.89.30	200 rue Pierre Landais ZI de Kerpont 56 850 CAUDAN ☎ 02.97.81.27.65

FICHE D'IDENTIFICATION DE L'ETABLISSEMENT

Etablissement public gestionnaire	Etablissement Public Social et Médico-Social Ar Stêr
Adresse siège social	Rue René Cassin – B.P. 199 56 308 PONTIVY Cedex
Siège administratif	9 rue des 3 frères Cornec – B.P. 199 56 308 PONTIVY Cedex Tel : 02 97 27 89 30
Statut juridique	CODE 21 - Etablissement Public Social et Médico-Social Communal
N° de FINESS	56 000 6496
N° de SIREN	265 613 364
N° de SIRET	265 613 364 00016
Organe délibérant	Conseil d'Administration
Président de l'organe délibérant	Madame Stéphanie GUEGAN
Directeur	Monsieur Gaëtan LETHIEC

SOMMAIRE

INTRODUCTION

I- FINALITE DU PROJET ET METHODE D'ELABORATION..... 7

1. FINALITE..... 7

2. METHODOLOGIE..... 7

II- LES FONDEMENTS DE L'ACTION DE L'E.P.S.M.S...... 8

1. ELEMENTS D'HISTOIRE..... 8

1.1 Les dates importantes 8

1.2 Evolution des services et des agréments 9

1.3 Situation géographique des services 11

1.4 Photographie de l'établissement au 1er septembre 2018 113

1.5 Nouvelles habilitations 13

2. PRESENTATION DES SERVICES..... 14

2.1 Pôle adolescence/ jeune adulte 14

2.1.1) L'I.M.E. de Kerpont 15

2.1.2) L'I.M.E. de Tréleau 17

2.1.3) Le S.E.S.S.A.D. de L'Evel 20

2.2 Pôle adulte 22

2.2.1) L'E.S.A.T. La Vieille Rivière 22

2.2.2) Le Service d'Accompagnement 25

2.2.3) L'Unité d'Accueil à Tempe Partiel 27

2.2.4) l'Entreprise Adaptée 29

<u>3. LES VALEURS DE L'ETABLISSEMENT</u>	31
<u>4. MISSIONS GENERALES</u>	33
4.1 Accueillir et accompagner des personnes en situation de handicap	33
4.2 Apporter une compensation au handicap	33
4.3 Promouvoir l'autonomie, le bien-être, le respect des personnes accompagnées	34
4.4 Assurer la sécurité des biens et des personnes	34
<u>5. CADRE d'ACTION DE L'ETABLISSEMENT</u>	37
5.1 Cadre législatif et réglementaire	37
<i>5.1.1) Le Code de l'Action Sociale et des Familles (C.A.S.F.)</i>	37
<i>5.1.2) Les lois relatives aux droits des personnes en situation de handicap</i>	37
<i>5.1.3) Autres lois impactant notre secteur</i>	38
<i>5.1.4) Autres dispositions</i>	40
5.2 Le cadre stratégique défini par des schémas d'orientation nationaux et régionaux	41
5.3 Le cadre stratégique défini par le conseil départemental et la délégation territoriale 56 de l'A.R.S.	43
5.4 Le cadre financier de l'établissement	44
<u>III- LE PUBLIC ACCUEILLI</u>	48
<u>1. CARACTERISTIQUES DU PUBLIC ACCUEILLI</u>	48
1.1 Origines géographiques	48
1.2 Répartition par âge des personnes accompagnées	50
1.3 Type de handicap prévalent par service au 01/09/ 2018	54
1.4 La problématique des personnes accompagnées	55
1.5 Les nouveaux profils à accompagner	57
1.6 Des conséquences sur les orientations	57
1.7 Des conséquences sur les modes d'accompagnement	58

IV- CADRE ET MODALITES D'INTERVENTION 59

1. RESITUER LA LOGIQUE DE PARCOURS 59

1.1 Un changement de positionnement et de logique nécessaire 59

1.2 La démarche R.A.P.T. 60

1.2.1) Le Plan d'Accompagnement Global (P.A.G.)..... 60

1.2.2) Le Groupe Opérationnel de Synthèse (G.O.S.)..... 60

1.2.3) Le Pôle de compétences et de prestations externalisées du Morbihan (P.C.P.E. 56) 61

2. INTEGRER LE CONCEPT D'INCLUSION 62

2.1 La dynamique d'inclusion de l'établissement 62

2.1.1) L'inclusion scolaire 63

2.1.2) L'inclusion sociale mise en œuvre 64

2.1.3) L'inclusion ou l'insertion professionnelle 67

3. RESPECTER DES VALEURS ET DES PRINCIPES ETHIQUES 68

3.1 Autonomie et vulnérabilité : un paradoxe à gérer..... 68

3.2 Des outils qui garantissent le respect de la personne et de son projet 69

3.3 Une démarche d'accompagnement bienveillante centrée sur l'intérêt de la personne 70

3.4 Ethique et responsabilité des professionnels..... 70

3.4.1) La responsabilité institutionnelle 70

3.4.2) La responsabilité professionnelle 71

3.4.3) La responsabilité personnelle 71

4. DEVELOPPER LA DYNAMIQUE PARTENARIALE 72

4.1 Les partenariats contribuant au bon fonctionnement de l'activité 72

4.2 Les partenariats de coopération formalisés 74

4.2.1) Le partenariat avec l'Education Nationale 74

4.2.2) Le partenariat avec les services de santé mentale..... 74

4.3 Des partenariats souhaitables avec l'ensemble des Etablissements de Santé Mentale du Morbihan.....	75
4.4 Des partenariats à développer pour favoriser l'insertion des travailleurs d'E.S.A.T. en milieu ordinaire.....	76

V- ORGANISATION GENERALE..... 77

1. RÔLE ET PLACE DES INSTANCES 77

1.1 Le Conseil d'Administration (C.A.) 77

1.2 Les organes consultatifs des professionnels..... 78

1.2.1 Le Comité Technique d'Etablissement (C.T.E.) 78

1.2.2 Les Commissions Administratives Paritaires (C.A.P.)..... 79

1.2.3 Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T.)..... 79

1.3 Les organes consultatifs des usagers 80

1.3.1 Le Conseil de la Vie Sociale (C.V.S.)..... 80

1.3.2 Les groupes d'expression et l'enquête de satisfaction 81

2. LES RESSOURCES HUMAINES 81

2.1 Le statut du personnel..... 81

2.2 Le statut du Directeur..... 82

2.3 L'organigramme de l'E.P.S.M.S. Ar Stêr..... 84

2.4 Le tableau des emplois 85

VI- PLAN D' ACTIONS..... 87

INTRODUCTION

L'E.P.S.M.S. Ar Stêr vous présente son projet institutionnel, pour la période 2019-2023, qui vise à définir « *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* », selon les dispositions de la loi 2002-2 du 02 janvier 2002

Si l'E.P.S.M.S. Ar Stêr est jeune, puisqu'il a été créé le 1^{er} janvier 2016, il est né de la fusion de structures à l'expérience déjà riche en matière d'accompagnement de personnes en situation de handicap.

Leur histoire débute il y a 50 ans mais elle marquée par une profonde évolution ces 5 dernières années en raison de la nécessité de structurer leur organisation et d'adapter leurs modalités d'accompagnement aux besoins actuels des populations.

Les 5 années à venir devront s'inscrire dans la continuité du travail engagé, en maintenant la dynamique d'évolution, et dans le respect des actions définies par le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens.

Ce projet d'établissement constitue un acte fédérateur qui a pour dessein de définir l'intervention sociale et médico-sociale réalisée par les services.

Au-delà de la présentation de l'établissement et de son action, ce projet se doit également d'être le point de départ d'une réflexion continue devant permettre à l'E.P.S.M.S. Ar Stêr de faire évoluer ses pratiques dans le sens d'une qualité toujours accrue des prestations délivrées aux personnes accompagnées.

Ce projet institutionnel doit avant tout constituer un outil au service d'autres projets : les projets de vie des personnes accompagnées.

Gaëtan LETHIEC

Directeur de l'E.P.S.M.S. Ar Stêr

I- FINALITE DU PROJET ET METHODE D'ELABORATION

1. FINALITE

Document de référence pour les professionnels et l'ensemble des destinataires, le projet⁽¹⁾ inscrit l'établissement dans une **dynamique d'évolution** et comporte :

- **Une dimension descriptive**,
- **Une dimension projective**, relatant l'évolution souhaitable sur les 5 années à venir,
- **Une dimension stratégique**, qui indique le chemin à parcourir, les moyens à mettre en œuvre, l'ensemble étant résitué dans un plan d'action.

Le projet d'établissement situe également le contexte social et médico-social actuel. A ce titre, il présente **une dimension informative** sur un secteur en évolution.

Le projet présente enfin la politique générale de l'établissement. Les projets de service viendront, en complément, développer leur fonctionnement et leur organisation spécifiques.

2. METHODOLOGIE

L'équipe d'encadrement a souhaité une forte participation des personnels dans la construction du projet d'établissement et des projets de services, afin qu'ils prennent sens auprès de chaque professionnel et de chaque usager.

Dans le cadre de cette **démarche participative**, des groupes de travail ont été constitués dans chaque service.

Le comité de pilotage, composé des membres de l'équipe d'encadrement, a assuré le suivi de la démarche et la mobilisation des différents acteurs.

Ce comité a également élaboré un plan d'action, validé lors du Conseil d'Administration du 05 juillet 2018.

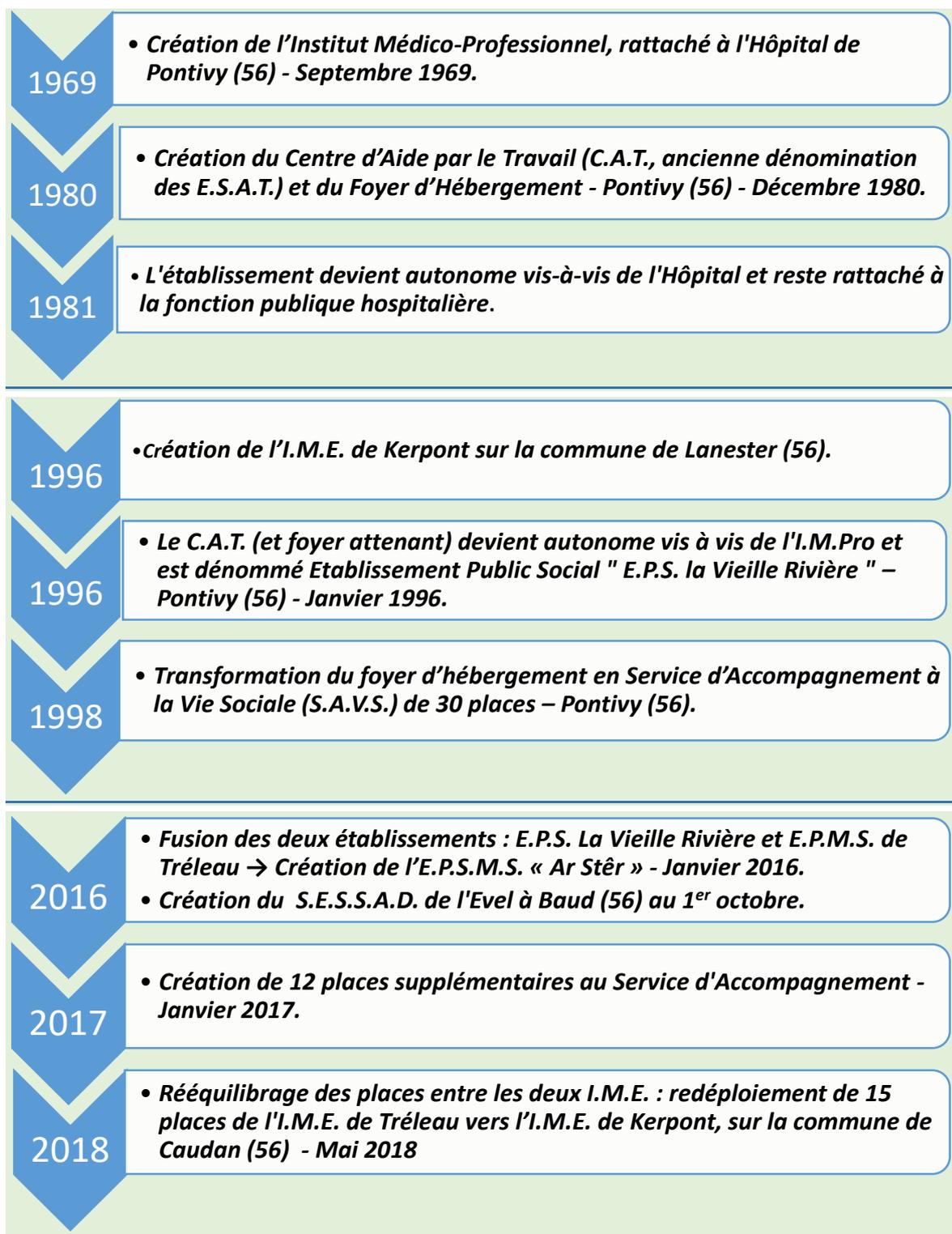
L'aboutissement de ce projet est le fruit d'un travail réalisé sur plusieurs années, dans un contexte complexifié par la fusion en 2016 des deux établissements pontivyens : l'E.P.M.S. (comprenant les deux I.M.E.) et de l'E.P.S. « la Vieille Rivière » (comprenant l'E.S.A.T., l'Entreprise Adaptée, l'U.A.T.P. et le Service d'Accompagnement).

(1) « le projet d'établissement ou de service, est un outil qui garantit les droits des usagers en ce sens qu'il définit des objectifs en matière de qualité de prestations et qu'il rend lisibles les modes d'organisation et de fonctionnement de la structure ». Extrait des Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles – A.N.E.S.M.- Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service.

II- LES FONDEMENTS DE L'ACTION DE L'E.P.S.M.S.

1. ELEMENTS D'HISTOIRE

1.1 Les dates importantes



1.2 Evolution des services et des agréments

De L'Institut Médico Professionnel masculin aux Instituts Médico-Educatifs de Tréleau et de Kerpont :

L'Institut Médico-Professionnel s'ouvre en septembre 1969, il est rattaché à l'hôpital de Pontivy. Il dispose d'un agrément de 90 places exclusivement masculines et en internat.

L'I.M.Pro devient un établissement public communal autonome le 1^{er} janvier 1981.

En septembre 1996, l'établissement ouvre un deuxième service (I.M.E. de Kerpont de 16 places) sur la commune de Lanester pour répondre aux besoins d'accueil de proximité et de mixité. L'effectif de cet I.M.E. évolue progressivement de 16 à 25 places.

Parallèlement, l'effectif de l'I.M.E. de Tréleau est progressivement réduit à 65 places.

En octobre 2016, 10 places d'I.M.E. sont transformées en 20 places de S.E.S.S.A.D. à vocation professionnelle. L'effectif de l'I.M.E. de Tréleau passe alors à 55 places.

En mai 2018, un redéploiement de places s'effectue de Pontivy vers Caudan :

- 1 L'effectif de l'I.M.E. de Tréleau est de 40 places dont 30 places d'internat,
- 2 L'effectif de l'I.M.E. de Kerpont est de 40 places de semi-internat.

Du C.A.T. à l'E.S.A.T. :

Par arrêté préfectoral du 26 décembre 1980, l'Institut Médico-Professionnel est autorisé à créer un Centre d'Aide par le Travail (C.A.T.) de 11 places, avec Foyer d'Hébergement, dénommé « les Ateliers de la Vieille Rivière ». L'objectif est alors de parfaire la formation des sortants d'I.M.Pro, sur une durée de 3 ans.

Le C.A.T. se voit octroyer des places supplémentaires régulièrement.

En janvier 1997, le C.A.T. devient un établissement public autonome, avec un effectif de 42 places.

La loi de 2005 requalifie les C.A.T. en E.S.A.T. (Etablissement et Services d'Aide au Travail).

Depuis le 1^{er} octobre 2008 la capacité d'accueil de l'E.S.A.T. est stabilisée à 64 places.

Une U.A.T.P. (Unité d'Accueil à Temps Partiel) :

L'U.A.T.P. accueille des adultes travaillant à temps partiel à l'E.S.A.T. L'effectif est de 9 places.

De l'Atelier Protégé à l'Entreprise Adaptée :

Par arrêté préfectoral régional du 21 mars 1995, la gestion d'une section d'Atelier Protégé est confiée à l'E.P.S. « La Vieille Rivière ». Cet Atelier Protégé a alors pour

activités principales des travaux d'espaces verts, de la maçonnerie, de l'entretien de locaux, de la fabrication de cadres et une activité d'atelier d'insertion.

L'agrément définitif est accordé le 09 décembre 1997.

L'Atelier Protégé est requalifié en Entreprise Adaptée le 1^{er} janvier 2006.

Actuellement, l'Entreprise Adaptée propose exclusivement une activité d'espaces verts. L'effectif est de 11 places.

Du Foyer d'hébergement au Service d'Accompagnement :

Le Foyer d'Hébergement a été conçu d'emblée pour accueillir 10 travailleurs dès l'ouverture du C.A.T., en janvier 1981. L'organisation de type foyer nécessite alors une présence permanente d'encadrement, y compris de nuit.

Progressivement et en lien avec l'augmentation de la capacité d'accueil du C.A.T., un Service d'Accompagnement est agréé pour 14 personnes accueillies en Unité de Vie Extérieur (U.V.E.).

A partir du 1^{er} octobre 1998, une nouvelle organisation se met en place, avec l'objectif de permettre à chaque usager d'atteindre une autonomie optimale et donc d'évoluer dans un environnement ordinaire. Progressivement le foyer s'est « vidé », au profit d'hébergements en U.V.E.

Au 1^{er} janvier 2017, le Service d'Accompagnement se voit octroyer 12 places supplémentaires pour accompagner en priorité les travailleurs d'E.S.A.T., mais également les retraités d'E.S.A.T. et les travailleurs de l'Entreprise Adaptée, soit au total 42 places.

Le S.E.S.S.A.D. : (Service d'Education Spécialisé et de Soins à Domicile)

Le S.E.S.S.A.D. à vocation professionnelle est le dernier né des services de l'établissement. L'autorisation d'ouverture officielle date du 30 septembre 2016 pour un effectif de 20 places. Situé à Baud, il intervient sur le secteur géographique « ouest » du Morbihan.

Habilité pour l'accueil de jeunes adolescents ou adultes âgés de 15 et 25 ans, il accompagne une population présentant une altération des capacités cognitives et/ou mentales engendrant des difficultés d'adaptation sociale et professionnelle, apparentée à la déficience intellectuelle légère, avec ou sans troubles associés.

1.3 Situation géographique des services

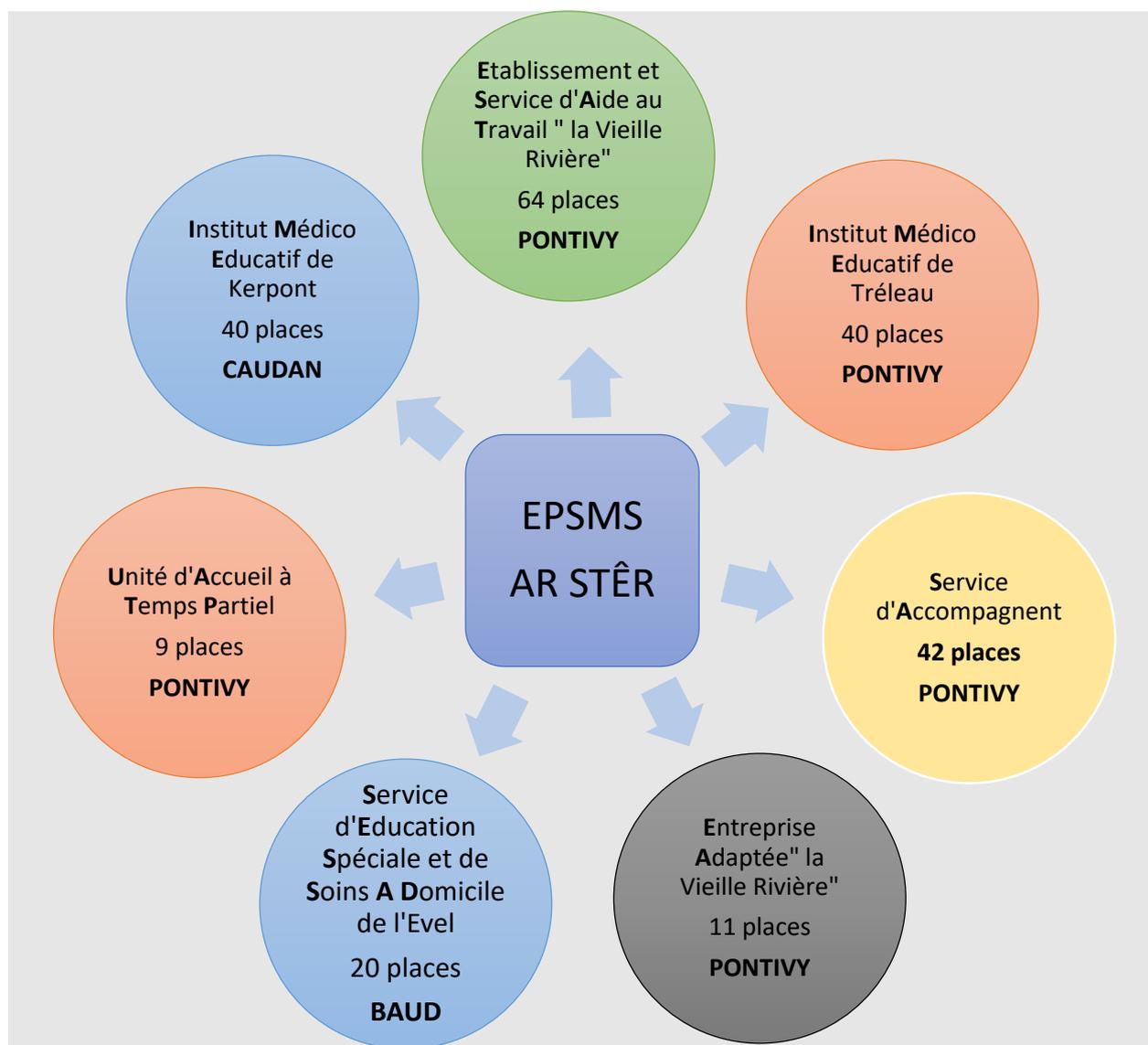
I.M.E. de Tréleau / E.S.A.T. / S.A.V.S. / U.A.T.P. « La Vieille Rivière » / E.A.- PONTIVY



I.M.E. de Kerpont – CAUDAN

S.E.S.S.A.D. de L'Evel-BAUD

1.4 Photographie de l'établissement au 1^{er} juin 2019



Installé dans sa nouvelle dimension, l'E.P.S.M.S. Ar Stêr s'engage dans une profonde refonte de ses services, avec pour principale ambition l'amélioration de la qualité de ses prestations auprès des usagers.

Cette réforme, entreprise depuis 2015, prend en compte :

- les évaluations internes et externes,
- les recommandations de mises aux normes et de sécurité,
- les besoins territoriaux en termes de répartition de places,
- l'évolution des populations accueillies,
- l'évolution des politiques sociales.

1.5 Nouvelles habilitations

Les autorisations de fonctionnement ont été délivrées par arrêté du Directeur Général de l'A.R.S. pour les I.M.E., le S.E.S.S.A.D., l'E.S.A.T. et par le président du Conseil Départemental pour le Service d'Accompagnement et l'U.A.T.P.

Les services sont répertoriés au Fichier National des Etablissements Sanitaires et Sociaux de la manière suivante et selon les récents renouvellements d'agrément :

Services	Dates de renouvellement d'autorisation / durée	Capacité d'accueil et public accueilli
E.S.A.T. « la Vieille Rivière » Situé rue René Cassin à Pontivy. N° Finess : 56 000 7221	A compter du 4 janvier 2017 pour une durée de 15 ans	64 places – Déficience intellectuelle (sans autre indication)
S.E.S.S.A.D. de l'Evel Situé 39 rue Constantin Le Priol à Baud. N° de Finess : 56 002 7039	A compter du 1 ^{er} octobre 2016 pour une durée de 15 ans	20 places – Déficience intellectuelle (sans autre indication)
I.M.E. de Tréleau Situé 9 rue des 3 frères Cornec à Pontivy. N° Finess : 56 000 2867	A compter du 06 mars 2018	Hébergement complet : 30 places Semi-internat : 10 places -déficience intellectuelle (sans autre indication)
I.M.E. de Kerpont Situé 200 rue Landais à Caudan. N° Finess : 56 001 5356	A compter du 06 mars 2018	40 places en semi-internat- déficience intellectuelle (sans autre indication)
Service d'Accompagnement Situé 8 rue Jeanne d'arc à Pontivy. N° Finess : 56 0007239	A compter du 26 mai 2016	42 places
U.A.T.P. situé 4 rue Jeanne d'arc à Pontivy.	A compter du 26 mai 2016	9 places

Entreprise Adaptée Située 8 rue d'Arsonval à Le Sourn. N° Finess : 56 002 2360	Arrêté du 9/12/ 97	11 places
---------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------	-----------

2. PRESENTATION DES SERVICES

2.1 Pôle adolescence / jeune adulte

Ce pôle comprend aujourd'hui deux I.M.E. de 40 places chacun et un S.E.S.S.A.D. à vocation professionnel de 20 places.

Un diagnostic concernant les I.M.E.⁽²⁾ a été présenté en juin 2015 à la délégation territoriale de l'A.R.S. 56, ainsi que les grands axes du projet pour avis et validation.

Les objectifs principaux du projet étaient les suivants :

- ***Aller vers un dispositif d'accompagnement diversifié et plus ouvert sur la cité,***
- ***Apporter des réponses territoriales plus adaptées aux besoins.***

La volonté affichée de faire évoluer les modes d'accompagnement, en passant d'une configuration collective à un accueil plus individualisé, plus inclusif, plus diversifié supposait des transformations architecturales importantes.

Depuis juin 2015, un certain nombre d'objectifs a été atteint.

⁽²⁾ Extrait du document « contexte et perspectives » du 16/06/2015 et modifié en juillet 2015 remis à la DT 56 de l'A.R.S.

2.1.1) L'I.M.E. de Kerpont

L'établissement s'est porté acquéreur de nouveaux locaux sur la commune de Caudan.

Les travaux d'aménagement, conformes aux aspects réglementaires et de sécurité en vigueur, ont été effectués.

L'I.M.E. a pu intégrer ses nouveaux locaux en mars 2018, répondant ainsi aux besoins de redéploiement de 15 places supplémentaires sur le territoire lorientais.



➤ Prestations offertes par l'I.M.E. de Kerpont

Activités techniques à caractère professionnel

Restauration-entretien de locaux, espaces verts – horticulture- entretien mécanique, blanchisserie-couture, atelier manuel et créatif –soins aux animaux.

Stages accompagnés.

Aide à l'insertion professionnelle

Stages individuels en entreprises, collectivités et ou en E.S.A.T.

Prestations thérapeutiques

Bilan et suivi en Psychomotricité, Bilan et soutien psychologique, suivi des soins et traitements, soins de première nécessité, bilans et suivis en libéral si besoin (Orthophonie, ergothérapie...).

Médical

Vacation de médecins psychiatre à l'I.M.E. de Tréleau.

Mission :

Offrir :

Un accompagnement médico-social individuel et collectif aux adolescents et jeunes adultes atteints de déficience à prédominance intellectuelle.

Pour :

- Favoriser en lien avec la famille l'épanouissement des adolescents et jeunes adultes.
- Promouvoir les compétences et améliorer la réalisation des potentialités intellectuelles, affectives et corporelles.
- Développer l'autonomie quotidienne pour une plus grande intégration sociale et professionnelle.

Prestation R.A.E.

Dispositif

« Différent et compétent »

Activités pédagogiques

Scolarité en interne et/ ou externalisée au lycée du Talhouët – Hennebont

Inclusion individuelle en collège ou lycée possible selon les P.P.S.

Activités éducatives et de vie sociale

Evaluation des compétences et accompagnements à l'autonomie, à la construction du projet de vie

Soutien aux démarches administratives

Accompagnement et Instruction de dossiers divers (demande d'aides financières, orientation, logement, protection juridique, prestations sociales...)

Modalités d'accueil

Semi-internat

Possibilité d'expérience en hébergement :

- à l'I.M.E. de Tréleau
- dans le cadre des activités éducatives (transferts, séjours autonomie...)
- conventionnement avec le F.J.T. de Lorient
- autres structures d'accueil selon les P.I.A.

Contractualisation avec la personne :

Contrat de séjour

Projet Individualisé d'Accompagnement annuel

Financements :

- ↪ Assurance Maladie
- ↪ Conseil Départemental pour les plus de 20 ans
- ↪ Education Nationale pour les enseignants

2.1.2. L'I.M.E. de Tréleau

L'établissement s'est porté acquéreur de nouveaux locaux à Pontivy pour héberger l'I.M.E. de Tréleau, les locaux actuels n'étant plus aux normes d'accessibilité et de sécurité : situés en zone inondable, ils sont devenus vétustes et inadaptés à l'activité.

➤ Les acquisitions :

- ✓ **2015 : Acquisition de 2 maisons dans le quartier de Tréleau, pour mettre en situation d'autonomie des jeunes majeurs.**
- ✓ **2016 : Acquisition de l'ancienne école René Guy Cadou pour héberger les activités de jour : activités socio-éducatives, préprofessionnelles, paramédicales, psychologiques, etc.**
- ✓ **2017 : Acquisition de l'ancien I.F.S.I., situé dans le quartier de Tréleau pour héberger le futur bâtiment d'hébergement.**

Les futurs locaux de l'I.M.E. de Tréleau devraient être opérationnels à la fin de l'année 2020 :



Le futur bâtiment d'hébergement



Le pôle médico-social René Guy Cadou

Ce site accueillera les activités de jour de l'I.M.E. de Tréleau ainsi que le S.E.S.S.A.D. Bleu Cerise géré par l'Association Kervihan.



➤ Prestations offertes par l'I.M.E. de Tréleau

Activités techniques à caractère professionnel

Maçonnerie- entretien mécanique, espaces verts- horticulture, couture – entretien de locaux, atelier manuel et créatif.

Stages accompagnés

Aide à l'insertion professionnelle

Stages individuels en entreprises, collectivités et ou en E.S.A.T.

Prestations thérapeutiques

Bilan et suivi en Psychomotricité, bilan et soutien psychologique, suivi des soins et traitements, soins de première nécessité, bilans et suivis en libéral si besoin (orthophonie, ergothérapie...).

Médical

Vacation de médecin psychiatre et généraliste.

Mission :

Offrir :

Un accompagnement médico-social individuel et collectif aux enfants et adolescents atteints de déficience à prédominance intellectuelle

Pour :

- Favoriser en lien avec la famille l'épanouissement des enfants et adolescents
- Promouvoir les compétences et améliorer la réalisation des potentialités intellectuelles, affectives et corporelles
- Développer l'autonomie quotidienne pour une plus grande intégration sociale et professionnelle

Activités pédagogiques

Scolarité en interne et /ou externalisée au lycée du Blavet et au lycée du gros chêne.

Inclusion individuelle en collège ou lycée possible selon les P.P.S.

Activités éducatives et de vie sociale

Evaluation des compétences et accompagnement à l'autonomie, à la construction du projet de vie.

Soutien aux démarches administratives

Accompagnement et Instruction de dossiers divers (demande d'aides financières, orientation, logement, protection juridique, prestations sociales).

Modalités d'accueil

Internat
Internat modulé
Semi-internat
Conventionnement avec le F.J.T. de Lorient
Autres structures d'accueil selon les P.I.A.

Contractualisation avec la personne :

Contrat de séjour

Projet Individualisé d'Accompagnement annuel

Prestations R.A.E.

Dispositif

« Différent et compétent »

Financements :

- ↪ Assurance Maladie
- ↪ Conseil Départemental pour les plus de 20 ans
- ↪ Education Nationale pour les enseignants

2.1.3) Le S.E.S.S.A.D. de l'Evel

Afin de diversifier son activité et de répondre à des besoins sur ses territoires d'intervention, l'établissement a ouvert un S.E.S.S.A.D. à vocation professionnelle en 2016.

Le S.E.S.S.A.D. de l'Evel accompagne une population d'adolescents et jeunes adultes âgés de 15 à 25 ans, en difficulté d'insertion.

La localisation de ce service à Baud permet un accès rapide vers les territoires les plus sollicités : Lorient, Vannes et Pontivy.



Le S.E.S.S.A.D. de l'EVEL a accueilli le premier usager le 27 janvier 2017.

Ce nouveau service s'inscrit dans une réalité territoriale à l'ouest du département. Complémentaire des S.E.S.S.A.D. existants, il vient apporter, par sa spécificité à vocation professionnelle, des réponses aux besoins d'accompagnement d'adolescents et de jeunes adultes en difficulté d'insertion.

➔ Prestations offertes par le S.E.S.S.A.D. de l'Evel

Prestations thérapeutiques

- Bilan et Soutien psychologique, Bilan et soutien psychomoteur.
- Aide à la démarche d'accès aux soins.

Mission :

Offrir un accompagnement individualisé dans le cadre d'une inclusion scolaire et/ou dans tout autre lieu de vie (domicile, centre de loisirs, lieux de stage, de soins, etc.).

Dans la perspective d'une insertion sociale et professionnelle.

Prestations de soutien éducatif et d'aide à l'insertion sociale

- Evaluation des compétences et Accompagnement à l'autonomie.
- Soutien aux familles, aux proches.
- Coordination des actes.

Prestations de soutien aux démarches administratives et d'orientation

- Information des droits
- Evaluation sociale
- Instruction de dossiers divers : aides financières, orientation, protection juridique, logement, allocations...

Prestations d'aide à l'insertion professionnelle

- Evaluation des compétences et Accompagnement technique
- Mise en situation professionnelle
- Accompagnement à la recherche d'emploi

Contractualisation avec la personne :

Document Individuel de Prise en Charge (D.I.P.C.)

Projet Personnalisé d'Accompagnement annuel

Financement :

↪ **Assurance maladie**

2.2 Pôle adulte

Le pôle adulte comprend un E.S.A.T. de 64 places, un Service d'Accompagnement de 42 places, une U.A.T.P. de 9 places et une Entreprise Adaptée de 11 places.

Des transformations sont également en cours ou en perspective sur ce pôle afin d'apporter des améliorations concernant :

- ↪ *L'accessibilité,*
- ↪ *La structuration des services,*
- ↪ *L'adaptation en matière d'accompagnement, avec pour axe prioritaire l'accompagnement du vieillissement des personnes accueillies,*
- ↪ *La qualité de vie au travail.*

2.2.1) L'E.S.A.T. La Vieille Rivière

Des projets architecturaux viendront conforter l'accueil optimal des usagers et la réalisation des accompagnements dans des conditions plus adaptées :



Vue sur l'entrée du futur bâtiment d'administration et de restauration



Vue du hangar n°01 depuis la rue Colbert.



Vue du hangar n°02 depuis la rue René Cassin.

Soutien médico-social et éducatif :

-Entretiens des connaissances.

-Maintien des acquis scolaires et de formations professionnelles.

-Action éducative d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale.

Mission :

Offrir :

- un accès au travail via des activités à caractère professionnel aux personnes accompagnées, à temps plein ou partiel,

- un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

Activités à caractère professionnel :

Espaces verts

Sous-traitance

Maçonnerie

Blanchisserie

Entretiens de locaux

Prestations hôtelières

Aide à l'insertion professionnelle

Stages en entreprises, en collectivité, E.A., autres E.S.A.T.

Contractualisation avec la personne :

Contrat de soutien et d'aide par le travail

Projet Personnalisé d'Accompagnement annuel

R.A.E.

« Différent et compétent »

A.R.E.S.A.T

Financement :

- **Budget Action Sociale** : Etat (dotation globale) et participation des usagers aux repas.
- **Budget commercial** : recettes des activités de production et de commercialisation.
- **Agence de Services et de Paiements (A.S.P.)** : aide aux postes.

2.2.2) Le Service d'Accompagnement

Le Service d'Accompagnement a pour atout d'être situé au centre-ville de Pontivy, ce qui permet un accès aisé aux services de proximité situés en ville.

Un nouvel agrément permet d'accueillir 12 places supplémentaires depuis janvier 2017, ce qui porte le nombre de places à 42.

Un travail important a été réalisé en 2017 sur la construction d'un outil d'évaluation des besoins des personnes, basé sur la nomenclature des besoins et des prestations SERAFIN-PH.

Il nécessite d'être mis en œuvre, afin que l'équipe se l'approprie, puis d'être analysé afin d'y apporter les ajustements nécessaires.

Un travail est en cours sur l'actualisation des outils de la loi 2002-2.



Hébergé dans une maison ancienne du quartier Napoléonien, le service envisage de déménager dans des locaux plus adaptés répondant aux normes d'accessibilité.

En objectifs prioritaires :

- ↪ *Atteindre un effectif à taux plein d'ici fin 2019 ;*
- ↪ *Structurer son organisation ;*
- ↪ *Actualiser son projet de service.*

➤ Prestations offertes par le Service d'Accompagnement

Prestations d'assistance et d'accompagnement dans la réalisation des actes quotidiens de la vie et dans l'accomplissement des activités de la vie domestique et sociale

- Evaluation des besoins et des compétences
- Sensibilisation à la santé
- Accès à l'information des droits, aux organismes de prestations diverses
- Aide aux démarches administratives
- Gestion budgétaire
- Accès à la citoyenneté
- Accès et maintien au logement, apprentissage vie quotidienne et habitat
- Accès au sport, aux loisirs, à la culture...
- Gestion du temps libre

Mission

Offrir :

- Une assistance ou un accompagnement pour tout ou partie des actes essentiels de l'existence.
- Un accompagnement social en milieu ouvert et un apprentissage à l'autonomie.

Pour :

Contribuer à la réalisation du projet de vie des personnes et de leurs liens sociaux et/ ou professionnels.

Prestations thérapeutiques

- Bilans et soutiens psychologiques
- Accompagnement aux soins

Prestations de soutien aux relations avec l'environnement familial, social et professionnel

- Soutien à la parentalité
- Coordination des actions
- Appui et accompagnement à l'insertion sociale et /ou professionnelle

Contractualisation avec la personne :

Contrat d'accompagnement social
Projet Personnalisé d'Accompagnement annuel

Financement :

↪ Conseil Départemental du Morbihan

2.2.1) L'U.A.T.P.

L'U.A.T.P. fonctionne en accueil de jour. Adossé à l'activité professionnelle de l'E.S.A.T., ce service propose des activités socio-éducatives dans un souci de promotion, d'acquisition et de valorisation des personnes.

L'U.A.T.P. dispose d'une capacité d'accueil de 9 places financées par le Conseil Départemental du Morbihan.

Le local est situé à proximité du Service d'Accompagnement. Le problème de l'accessibilité se pose également.



Un travail de réflexion est engagé entre les deux services afin d'apporter des réponses aux nouveaux besoins, notamment ceux liés à l'avancée en âge des travailleurs.

L'U.A.T.P. a besoin de redéfinir son projet global dans les cinq années à venir.



➤ Prestations offertes par l'U.A.T.P.

Maintien d'une activité
et du lien social

Préparation à la
retraite

Soutien à
l'autonomie

Mission
Valoriser et promouvoir les
personnes qui travaillent à
temps partiel à l'E.S.A.T.
Accueil collectif

Soutien à
l'activité
professionnelle

Actions citoyennes,
Actions d'utilité sociale,
Sensibilisation à
l'environnement

Maintien des
acquis

Activités physiques,
sportives et de
détente

Financement :

↪ **Conseil Départemental du Morbihan**

2-2-4) *L'Entreprise Adaptée*

L'EP.S.M.S. Ar Stêr gère une Entreprise Adaptée composée de deux encadrants techniques et de 11 travailleurs ayant une R.Q.T.H. et une notification pour travailler en Entreprise Adaptée.

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'Entreprise Adaptée est exclue du champ médico-social et est considérée comme une entreprise ordinaire. Les ouvriers relèvent du Code du Travail.**



Les locaux de l'E.A. sont situés dans la zone industrielle sud de Pontivy.

**Perspectives
d'évolution
du Pôle Adulte**



➔ **Pôle adolescence/jeune adulte :**

- Finalisation des projets architecturaux de l'I.M.E. de TRELEAU afin d'améliorer l'accessibilité, le respect de l'intimité, et d'ouvrir à la mixité
- Actualisation des projets de services



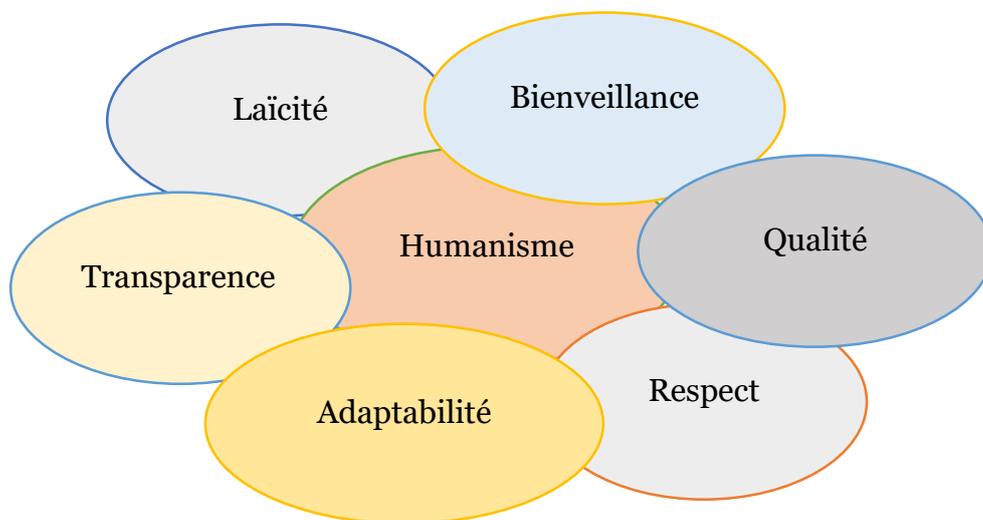
➔ **Pôle adulte :**

- Finalisation des projets architecturaux pour améliorer l'accueil des personnes et des activités,
- Refonte du projet U.A.T.P.
- Projet de déménagement du service d'accompagnement et de l'U.A.T.P.
- Actualisation des projets de service

3. LES VALEURS DE L'ETABLISSEMENT :

Compte tenu de son statut juridique d'établissement public, l'E.P.S.M.S. inscrit son action dans les principes de service public. A ce titre, il défend et promeut des valeurs fondamentales :

- ✓ **Le principe de continuité** de l'accompagnement des usagers ;
- ✓ **Le principe de mutabilité ou d'adaptabilité** à l'évolution des besoins et aux exigences de l'intérêt général ;
- ✓ **Le principe d'égalité** et de non-discrimination, afin de mettre en œuvre ses missions sans discrimination et dans un souci d'égalité de traitement ;
- ✓ **Le principe de neutralité** (dont la laïcité est une composante) afin que l'action ne soit guidée que par le seul intérêt général (*Cf circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique*) ;
- ✓ **L'amélioration constante de la qualité**, afin d'évaluer et d'améliorer ses pratiques professionnelles dans une préoccupation éthique ;
- ✓ **La transparence** dans la gestion des fonds publics alloués pour la réalisation de ses missions.



Des **valeurs humanistes** tissent les actions au quotidien et forgent l'éthique professionnelle. Ces valeurs s'enracinent dans **le respect de l'autre** et **la solidarité**, facteurs de cohésion sociale. Portées par l'ensemble des professionnels, elles doivent participer au bien être de tout un chacun, usager et professionnel.

Le projet d'établissement 2019 – 2023 a pour ambition de conforter la fusion juridique récente :

- ***par le partage d'une identité et de valeurs communes,***

- *dans le respect des lois et règlements qui encadrent l'accompagnement des personnes en situation de handicap,*
- *dans le respect des recommandations de l'A.N.E.S.M. et de l'H.A.S.*

4. MISSIONS GENERALES :

4.1 Accueillir et accompagner des personnes en situation de handicap

L'E.P.S.M.S. Ar Stêr est missionné pour accueillir et accompagner des personnes en situation de handicap, conformément à l'article L.312-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Doté d'une personnalité morale propre et selon les services, l'établissement délivre des prestations éducatives, sociales, médicales, paramédicales, psychologiques, de techniques d'apprentissage, professionnelles et scolaires.

Les modes d'accueil adaptés aux besoins des personnes accompagnées sont diversifiés et varient selon les services : à temps plein ou temps partiel, en hébergement modulé ou à la semaine, en accueil de jour, à domicile, dans leur environnement.

4.2 Apporter une compensation au handicap

La vocation première de l'établissement est d'apporter une compensation au handicap des personnes accompagnées.

Ainsi en fonction du projet et des besoins de chaque personne, des prestations d'accompagnement adapté sont proposées pour :

- ↳ Initier et développer les apprentissages techniques, scolaires et professionnels dans les I.M.E. ainsi que dans le cadre d'intervention du S.E.S.S.A.D.,
- ↳ Offrir des activités à caractère professionnel en E.S.A.T. pour des personnes dont les capacités ne permettent pas l'accès au travail en entreprise ordinaire ou adaptée,
- ↳ Favoriser l'insertion sociale et ou professionnelle chaque fois que possible, pour l'ensemble des services,
- ↳ Offrir un cadre de vie aux personnes leur permettant de développer leur capacité d'autonomie et leur implication dans la vie sociale.

4.3 Promouvoir l'autonomie, le bien-être, le respect des personnes accompagnées

Des missions transverses sont en œuvre pour promouvoir l'autonomie, le bien-être et le respect des usagers.

Des actions communes engagent et fédèrent l'ensemble des services de l'E.P.S.M.S. « Ar Stêr » pour :

- ↵ Offrir des prestations de qualité aux personnes en termes d'accueil et d'accompagnement,
- ↵ Soutenir et/ou accompagner les familles, les proches,
- ↵ Préserver la dignité et promouvoir la bientraitance,
- ↵ Respecter et promouvoir le droit des usagers,
- ↵ Proposer à chaque personne accueillie un projet personnalisé pour un accompagnement adapté axé sur :
 - Le développement des potentialités et le maintien des acquisitions,
 - L'apprentissage, la socialisation, l'autonomie,
 - La promotion du bien-être et la santé physique et psychologique,
 - La citoyenneté et l'inclusion dans la vie de la cité,
 - L'information et la protection.

4.4 Assurer la sécurité des biens et des personnes

« La recherche de bientraitance est une démarche continue d'adaptation à une situation donnée » *

4-4-1) Prévenir les risques de maltraitance et promouvoir la bientraitance :

La bientraitance trouve ses fondements dans le respect de la personne accompagnée et de son histoire, de sa dignité et de sa singularité et se traduit par :

- ↵ Une manière d'être des professionnels, une manière d'agir et de dire qui soit soucieuse de l'autre, respectueuse de ses choix et de ses refus,
- ↵ Une capacité d'adaptation à l'autre,
- ↵ Un projet d'accueil et d'accompagnement défini et évalué pour chacun des usagers,
- ↵ Le maintien d'un cadre institutionnel stable, avec des règles claires et sécurisantes pour tous, et un refus sans concession de toute forme de violence et d'abus sur le plus faible, d'où qu'elle émane,
- ↵ Un soutien aux professionnels dans leur démarche de bientraitance.

* Cf extrait RBPP Anesm « La bientraitance : définitions et repères pour la mise en œuvre »

L'ensemble des personnels présents en 2011 - 2012 a bénéficié d'une formation sur la bientraitance, pour autant, l'établissement n'a pas établi de charte de bientraitance.

4-4-2) La prévention des risques professionnels : une volonté forte inscrite au sein de l'établissement

L'E.P.S.M.S. Ar Stêr a mis en place une démarche de prévention qui permet de définir les actions les plus appropriées, couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles de l'activité de l'établissement.

Les résultats ainsi que la programmation des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé, la sécurité des personnels et l'amélioration des conditions de travail sont consignés dans le **Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (D.U.E.R.P.)**.

➤ **Prendre en compte la Qualité de Vie au Travail (Q.V.T.)**

Le secteur médico-social a connu de profondes mutations ces dernières années qui ont par conséquent un impact direct sur la **Qualité de Vie au Travail** ressentie par les professionnels.

Plusieurs phénomènes ont pu entraîner chez eux une complexité accrue dans l'exercice de leur métier, dont :

- ↳ La participation et les attentes plus importantes des personnes accompagnées et de leurs familles ;
- ↳ Le développement des prises en charge en mode « parcours » qui renforcent les temps de travail en interdisciplinarité ;
- ↳ L'évolution des populations accueillies ;
- ↳ Les redéploiements liés à la création de nouveaux projets.

L'équipe de direction s'est mobilisée dans le cadre de la formation continue sur les thèmes suivants : les risques psycho-sociaux, la Q.V.T., le management, dans un souci de cohérence et de recherche d'amélioration des pratiques managériales.

Faire de la prévention des risques liés aux activités de travail est une priorité, un axe essentiel de réflexion et d'amélioration de l'établissement.

➤ **Un espace dédié à la communication interne pour faciliter le dialogue et la coordination**

L'établissement a mis en place une commission « communication interne » au sein des services du pôle adolescence/jeune adulte dès 2015 (avant la fusion).

Cette commission trimestrielle où chaque catégorie professionnelle est représentée s'avère bénéfique en termes de dialogue, de coordination et participe à la sérénité du climat social.

Cet espace a été étendu au pôle adulte en 2019.

Perspectives

D'évolution



- Prévion d'un nouveau cycle de formation sur la bientraitance et établissement d'une charte ;
- Prévion d'un nouveau cycle d'évaluation des risques psycho-sociaux ;
- Gestion des risques informatiques ;
- Formation des personnels de la maintenance sur la prévention des risques.

5. CADRE D'ACTION DE L'ETABLISSEMENT :

Pour assurer ses missions, l'établissement inscrit son action d'accompagnement social et médico-social dans un cadre déterminé par des textes législatifs et réglementaires, un cadre stratégique quinquennal défini par des schémas nationaux et régionaux, un cadre déterminé par nos organismes tutélaires départementaux.



5.1 Cadre législatif et réglementaire

5.1.1) Le Code de l'Action Sociale et des Familles (C.A.S.F.)

L'établissement est régi par le Code de l'Action Sociale et des Familles qui comprend un ensemble de dispositions législatives et réglementaires sur l'action sociale et les familles.

Le livre III du C.A.S.F. concerne particulièrement l'action sociale et médico-sociale mise en œuvre par les établissements et services.

5.1.2) Les lois relatives aux droits des personnes en situation de handicap

Les droits des personnes en situation de handicap s'inscrivent dans un dispositif légal et réglementaire, à resituer dans un **contexte évolutif**.

Après la loi n° 57-1223 du 23 novembre 1957, **la loi d'orientation n° 75-534 du 30 juin 1975** a posé les fondements des droits spécifiques des personnes en situation de handicap. Cette loi a ensuite été renforcée, en particulier par la **loi n° 87-517 du 10 juillet 1987**, concernant l'emploi en faveur des travailleurs en situation de handicap.

- **La loi 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale :**

Cette loi réorganise en profondeur le secteur social et médico-social, autour de quatre grandes orientations :

- ↪ L'affirmation des droits des usagers ;
- ↪ Le champ d'action des établissements sociaux et médico-sociaux ;
- ↪ La mise en place des schémas d'organisation sociale et médico-sociale au niveau départemental, régional, et national ;
- ↪ L'obligation pour les établissements et services de se soumettre à des évaluations ;

Elle propose une palette d'outils réglementaires qui place l'utilisateur au cœur du dispositif, avec l'exigence de mieux prendre en compte la singularité des personnes et en finalité l'amélioration de la qualité du service rendu.

- **La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées :**

Cette loi s'articule autour de grands principes :

- ↳ L'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous citoyens ;
- ↳ La garantie du libre choix du projet de vie ;
- ↳ La compensation personnalisée ;
- ↳ La participation à la vie sociale, en favorisant l'inclusion scolaire, l'insertion professionnelle, l'accès à la culture, aux loisirs...
- ↳ La simplification des démarches administratives avec la création d'une maison des personnes handicapées (M.D.P.H.) dès 2006, lieu d'écoute et d'accompagnement et la création en son sein d'une commission unique : La C.D.A.P.H.

5.1.3) Autres lois impactant notre secteur

- **La loi H.P.S.T. du 21 juillet 2009 portant réforme de l'Hôpital et relative aux Patients à la Santé et aux Territoires (H.P.S.T.) :**

La loi acte le principe général de complémentarité et de coopération entre acteurs du système de santé. Elle propose une réorganisation globale du système de soins, en traitant prioritairement les questions de lutte contre les déserts médicaux, du décroisement entre les soins ambulatoires, les soins hospitaliers et le secteur médico-social, de la performance des hôpitaux, de la santé des jeunes, et de manière générale de la coordination du système de santé. Cette nouvelle organisation est rendue possible par la création des Agences Régionales de Santé (A.R.S.).

- **La loi santé du 26 janvier 2016 sur le partage d'information entre professionnels de santé, sociaux et médico-sociaux :**

Elle concerne le partage des informations dans le cadre d'intervention de différents professionnels, soignants et non soignants, d'un même établissement ou pas, ayant pour mission de favoriser la prévention, la coordination, la qualité et la continuité des soins.

▪ **Les travaux législatifs et ministériels sur la prévention des risques de maltraitance et la protection des personnes :**

Plusieurs dispositions légales et réglementaires récentes sont intervenues dans ce cadre ainsi que dans celui de la protection juridique des personnes accueillies afin de veiller à la défense de leurs intérêts.

➤ ***La prévention des risques de maltraitance :***

- *Circulaire DGA 5/SD 2 n° 2002 265 du 30 avril 2002* relative au renforcement des procédures de traitement des signalements de maltraitance et d'abus sexuel envers les enfants et les adultes vulnérables accueillis dans les structures sociales et médico-sociales ;
- *Loi du 5 mars 2007-293* rénovant la protection de l'enfance ;
- *Loi du 2 janvier 2002 et décrets sur l'évaluation interne et externe* qui posent également la protection des usagers et la prévention de la maltraitance comme axe incontournable des projets d'établissements et de l'évaluation.

➤ ***La prévention des risques professionnels :***

- *Articles L 4121-1 et 4121-2 du code du travail* concernant les mesures à prendre par l'employeur et *l'article L 4122-1* concernant les obligations des personnels ;
- *Décret 2001-1016 du 05/11/01* relatif à la création d'un document relatif à la prévention des risques professionnels ;
- *Loi n° 83-634 du 13 juillet 83 (article 11)* protection fonctionnelle des fonctionnaires en cas d'agression ;
- *Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 - article L122-49* relatif à la protection des personnes dénonçant des faits de violence et au harcèlement.

➤ ***La protection juridique de majeurs, réformée par la loi du 5 mars 2007***

La protection juridique de majeurs est basée sur trois principes : la nécessité, la subsidiarité et la proportionnalité.

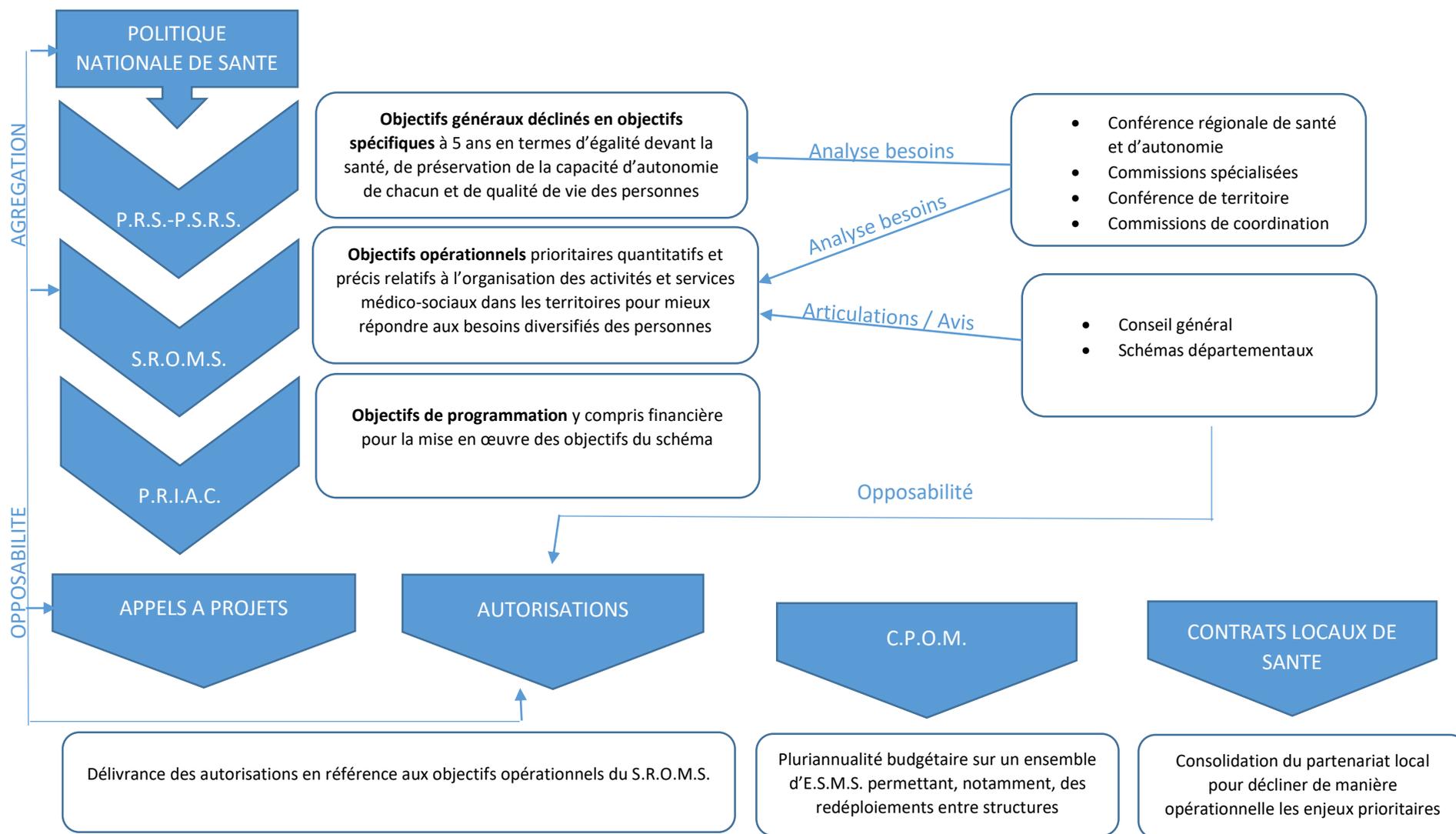
Le respect des mesures de protection répond à deux impératifs pour l'établissement : protéger les personnes vulnérables et disposer d'un interlocuteur juridiquement reconnu pour prendre les décisions relatives à la personne.

5.1.4) Autres dispositions

- **Les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles :**
Régulièrement éditées par l'A.N.E.S.M., l'établissement s'appuie sur ces recommandations pour la mise en œuvre de l'action générale, ou particulière à chaque service.
- **La convention de l'ONU** relative aux droits des personnes handicapées (art.19).
- **Les recommandations du Conseil de l'Europe** relatives à la désinstitutionnalisation et à la vie au sein de la collectivité des enfants handicapés (N°CM/Rec. [2010] du 3 février 2010).
- **Les textes de références concernant la scolarité :**
 - ↪ **La loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école (Loi n°2005-30 du 23/04/2005).**
 - ↪ **Le décret n°2009-378 du 2 avril 2009** concerne l'implantation des unités d'enseignement dans les établissements médico-sociaux et les coopérations avec les établissements scolaires.
 - ↪ **Le texte du 18 juillet 2018 « Ensemble pour l'Ecole Inclusive »** qui émane du secrétariat d'état chargé des personnes handicapées et du ministère de l'Education Nationale ; il évoque les perspectives pour une école pleinement inclusive d'ici 2022.
 - ↪ **Le projet pédagogique de l'établissement 2018 – 2023** rédigé par l'équipe enseignante des deux I.M.E.



5.2 Le cadre stratégique défini par des schémas d'orientation nationaux et régionaux



Extrait : « Le secteur médico-social, comprendre pour agir mieux », Publication A.N.A.P

Au niveau régional, la stratégie quinquennale de l'évolution de l'offre médico-sociale* rappelle les grandes orientations politiques nationales :

↳ « **Le secteur médico-social doit s'adapter pour :**

- ↳ *Partir des besoins et des attentes des personnes handicapées et de leurs aidants ;*
- ↳ *Promouvoir leurs capacités et leur participation ;*
- ↳ *Favoriser une vie en milieu ordinaire lorsque cela est possible et conforme aux souhaits de la personne ;*
- ↳ *Répondre à une logique d'un « parcours » global alliant précocité des interventions et renforcement de l'inclusion sociale ;*
- ↳ *Répondre à des besoins spécifiques et parfois complexes, en fonction du type de handicap ;*
- ↳ *Anticiper, prévenir et gérer les ruptures de parcours ».*

- ***Ces préconisations confortent l'établissement dans les orientations récentes qui ont été prises***

Pour exemples :

- ↳ L'inclusion scolaire s'est développée par le biais des Unités d'Enseignement ou d'inclusions individuelles ainsi que par le biais des inscriptions dans les activités de droit commun chaque fois que possible ;
- ↳ La création d'un demi-poste de chargé d'insertion à l'E.S.A.T. en 2016 va permettre d'insuffler une nouvelle dynamique d'insertion professionnelle ;
- ↳ La création récente du S.E.S.S.A.D. à vocation professionnelle vient répondre à des besoins spécifiques et parfois complexes de jeunes adolescents et adultes en difficulté d'insertion.

- ***Les projets sont en cohérence avec ces préconisations***

La dynamique de projet de l'établissement en cours est précisément tournée vers la participation des personnes, l'inscription dans le droit commun, l'inclusion.

L'E.P.S.M.S. affirme dans ce cadre sa volonté de continuer à s'investir dans les réflexions de politique territoriale concernant les modes d'accompagnement des personnes en situation de handicap et s'engage à répondre à la diversité des attentes et à l'émergence de nouveaux besoins.

* Cf Programme Interdépartemental d'Accompagnement des handicaps et de la perte d'autonomie 2018-2022

Dans cette dynamique, l'E.P.S.M.S. Ar Stêr se porte volontaire pour créer un Dispositif d'Inclusion Scolaire Médico-Social à titre expérimental, avec les partenaires territoriaux et l'Education Nationale, ceci dans le cadre d'un Appel à Manifestation d'Intérêt.

Ce dispositif aura la particularité :

- ↳ De conjuguer des accompagnements complémentaires, aujourd'hui dispensés par des organisations différentes (U.E.E., U.L.I.S., S.E.S.S.A.D et plateau technique d'I.M.E.) ;
- ↳ D'assurer un maillage territorial sur un secteur non couvert en centre Bretagne ;
- ↳ D'agir précocement pour les situations nécessitant un accompagnement médico-social global et de réduire le temps d'attente en E.S.M.S. (I.M.E. ou S.E.S.S.A.D.).

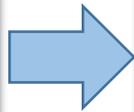
5.3 Le cadre stratégique défini par le Conseil Départemental et la délégation territoriale 56 de l'A.R.S.

La particularité du cadre d'action de l'E.P.S.M.S. Ar Stêr tient à la présence de deux autorités de tarification : l'Agence Régionale de Santé et le Conseil Départemental du Morbihan.

Cet élément influe à la fois sur la promotion et l'implication de l'établissement dans deux cadres stratégiques et engage des spécificités sur la structure administrative et financière.

Le C.P.O.M. (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens) qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019 pour 5 ans a été négocié avec ces 2 instances tutélaires.

Perspectives
d'évolution
dans le cadre
du C.P.O.M.



Répondre à la diversité des attentes et à l'émergence de nouveaux besoins

➤ En matière d'offre d'accompagnement :

- Construire des réponses individuelles et participer à la réflexion de l'organisation territoriale dans le cadre de la démarche R.A.P.T. ; éviter les ruptures de parcours,
- Améliorer le parcours de scolarisation des jeunes en partenariat avec l'Education Nationale,
- Contribuer à l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap,
- Adapter les structures aux situations complexes notamment T.S.A./ handicaps psychiques.

➤ En matière de démarche qualité :

- Mise en place et suivi du Plan d'Amélioration Continue de la Qualité (P.A.C.Q.)

➤ En matière d'efficience de l'organisation :

- Optimiser :
 - l'activité,
 - la politique de ressource humaine,
 - les projets architecturaux.
- Améliorer et fiabiliser les systèmes d'information

5.4 Le cadre financier de l'établissement

A la suite de la fusion du 1er janvier 2016 de l'E.P.S. *La Vieille Rivière* et l'E.P.M.S. de Pontivy, la nouvelle structure juridique E.P.S.M.S. Ar Stêr devient un établissement public social et médico-social. A ce titre, il est régi par l'instruction comptable M22.

Ce cadre financier se décline en huit budgets distincts avec trois sources de financement principales différentes :

- L'A.R.S. par l'assurance maladie,
- Le Conseil Départemental par une dotation sur la base d'un prix de journée,

- L'autofinancement par l'activité de production de l'E.S.A.T. et de l'Entreprise Adaptée.

La fusion a permis la mise en place d'un C.P.O.M. socle pour les financements provenant de l'A.R.S.

L'année 2018 a vu le passage à l'E.P.R.D. (Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses. La négociation et la signature d'un nouveau C.P.O.M. tripartite au 31 décembre 2018 (A.R.S., Conseil Départemental et l'E.P.S.M.S. Ar Stêr) permet d'appliquer l'E.P.R.D. à l'ensemble de la structure dès 2019.

La refonte des services supports et la création d'un poste d'encadrement ont permis d'étoffer le service financier (2.5 E.T.P.) afin de développer une comptabilité analytique et de moyen, avec un suivi budgétaire par service et/ou par équipes. L'objectif à terme est la mise en place d'un contrôle de gestion.

Ce choix stratégique a permis également de mettre en place une politique d'achats au sein de la structure.

5.5 Le cadre architectural de l'établissement

L'établissement s'est engagé depuis 2015 dans un projet de restructuration immobilière de grande envergure, se traduisant par l'acquisition de quatre bâtiments :

- Un bâtiment de 1250 m² sur Caudan pour y installer le nouvel I.M.E. de Kerpont,
- Un bâtiment de 1100 m² sur Pontivy pour y installer les activités de jours de l'I.M.E. de Tréleau,
- Un bâtiment de 1 000 m² sur Pontivy pour y installer l'hébergement de l'I.M.E. de Tréleau,
- Un bâtiment de 2 000 m² sur Pontivy pour y installer les ateliers de l'E.S.A.T. La Vieille Rivière (blanchisserie, sous-traitance, espaces verts, maçonnerie, entretien des locaux...).

L'objectif est une adaptation des structures et des outils aux activités de la structure (ateliers, salles d'activité, espaces de stockage, restauration, espaces détente, administration...), mais également de permettre à l'établissement de répondre aux normes de sécurité et d'accessibilité en lien avec les besoins des usagers.

Le coût total de ce projet est estimé à 12 740 000 € (base juillet 2018, cf. P.P.I.).

Pour maintenir la cohérence et la faisabilité du projet, l'établissement a fait le choix de phaser l'opération.

↳ **Une première phase** a été réalisée entre fin 2015 et juillet 2018, elle a consisté :

- A acquérir les quatre bâtiments pour un coût total de 2 180 000 €,

- A réhabiliter et restructurer le bâtiment de Caudan pour permettre le déménagement et le redéploiement de 15 places vers l’I.M.E. de Kerpont en mars 2018, pour un coût global de 1 284 000€.

Pour réaliser cette première tranche notre projet a reçu le soutien dès 2015 de l’A.R.S. par l’octroi d’une aide de 1 500 000 € sous forme de provision réglementée en réduction des charges d’investissement. Cette aide a été complétée par des emprunts à hauteur de 3 400 000 € et de l’autofinancement.

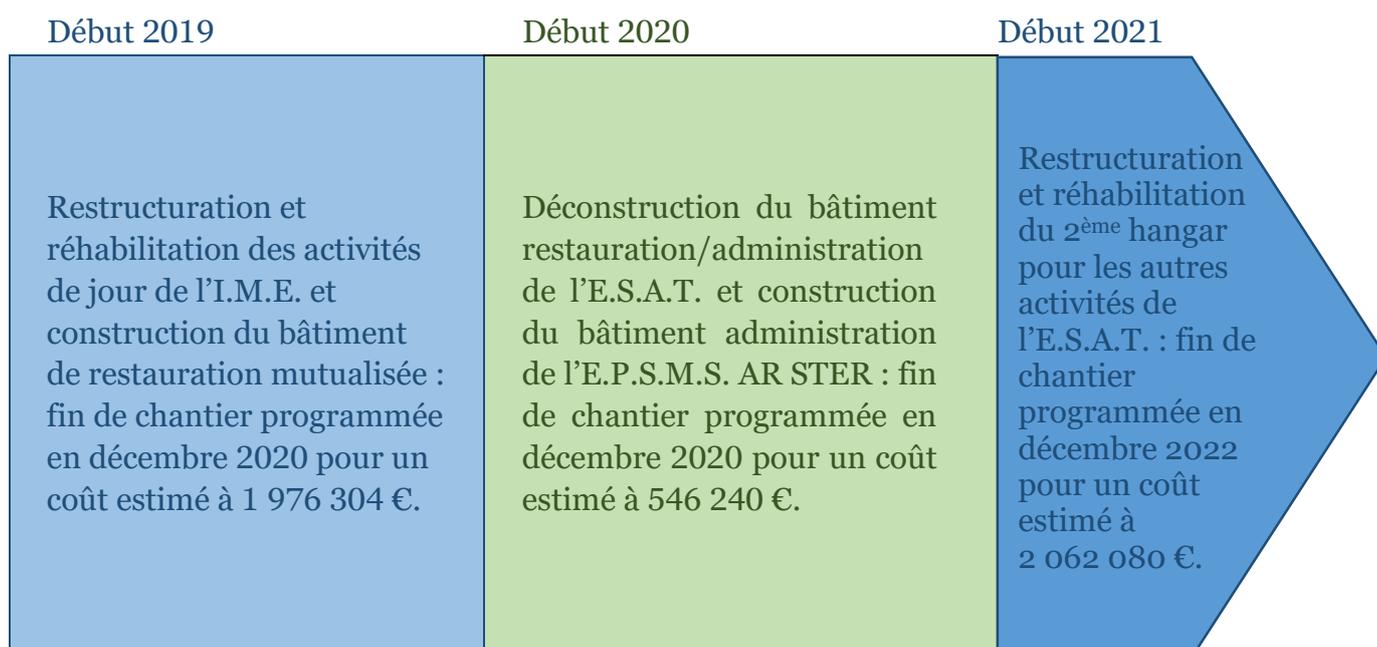
↳ **Une deuxième phase** a été lancée sur le deuxième semestre 2018, elle consiste :

- La construction d’un hangar pour accueillir les activités d’espaces verts et de maçonnerie de l’E.S.A.T.
Le chantier s’est achevé en décembre 2018 pour un coût estimé à 770 400€,
- La consultation pour la restructuration et la réhabilitation du bâtiment de l’I.F.S.I. pour réaliser l’internat de l’I.M.E. de Tréleau.
La fin du chantier est programmée pour septembre 2020 pour un coût estimé à 1 506 313 €.

A la suite du dépôt d’un nouveau dossier de demande d’aide à l’investissement auprès de l’A.R.S., l’E.P.S.M.S. Ar Stêr a obtenu des Crédits Non Reconductibles à hauteur de 2 300 00 € en décembre 2018.

Des demandes d’emprunts complémentaires sont actuellement en cours pour venir abonder la capacité d’autofinancement et permettre à l’établissement de réaliser la fin du programme immobilier à l’horizon 2023.

Ce complément de financement permettra de lancer les deux dernières phases du projet :



Comme évoquée précédemment, la mise en place d'une politique de rationalisation budgétaire au sein de l'établissement va permettre de dégager des marges qui seront réinjectées dans le projet afin de le pérenniser et de le faire aboutir dans son ensemble.

III- LE PUBLIC ACCUEILLI

1. CARACTERISTIQUES DU PUBLIC ACCUEILLI :

Les personnes accompagnées au sein de l'établissement ont obligatoirement une reconnaissance de personne en situation de Handicap délivrée par la C.D.A.P.H. de la Maison de l'Autonomie du Morbihan ou par une autre M.D.P.H.

Le handicap est défini ainsi par la loi de 2005 : « **constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant** ».

Comme indiqué dans le tableau des habilitations, l'établissement est essentiellement agréé pour accueillir des personnes reconnues dans le champ de la déficience intellectuelle.

Pour autant chacune a sa particularité et des troubles autres sont souvent associés à la déficience : troubles psychomoteurs, psychologiques, psychiques, comportementaux, du spectre autistique, du langage et plus rarement certaines personnes peuvent être atteintes de pluri-handicap.

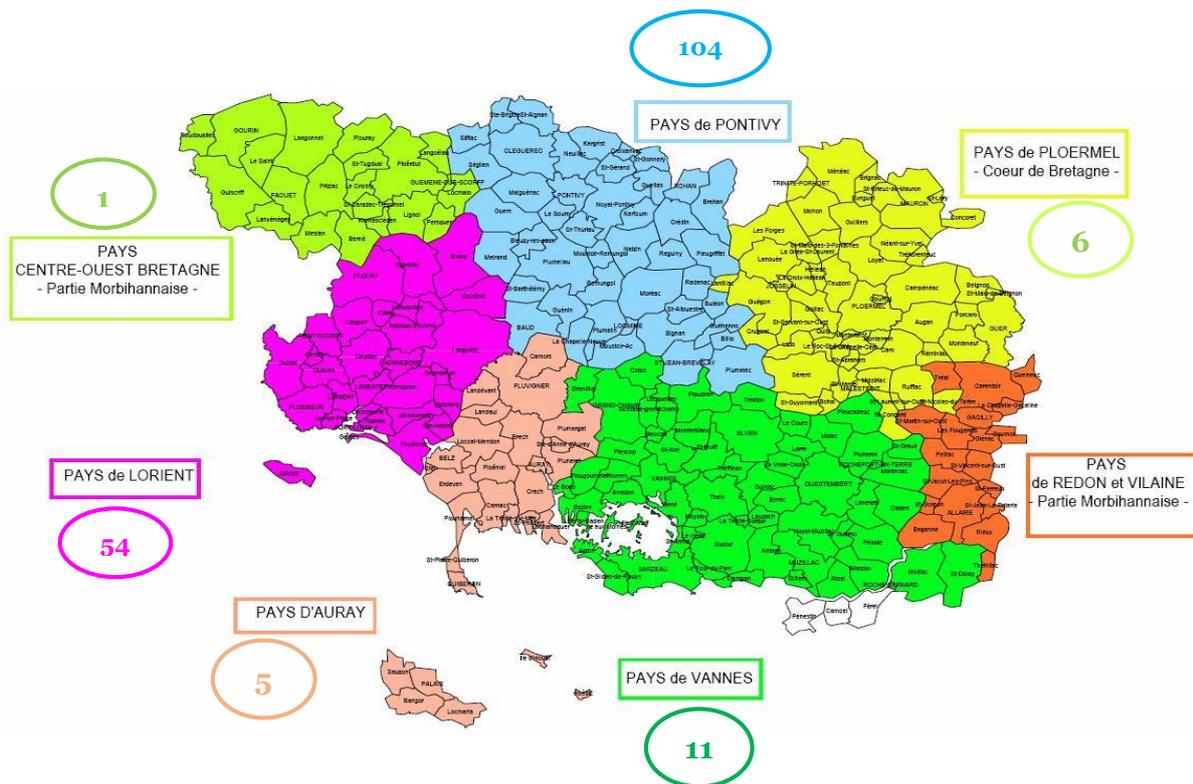
Les problématiques sociales viennent dans certaines situations se surajouter au handicap.

L'émergence de nouveaux profils au cours des cinq dernières années sur le pôle adolescence/jeune adulte amène à reconsidérer l'accompagnement et à proposer des orientations plus diversifiées à la sortie.

1.1 Origines géographiques

Au 1^{er} septembre 2018, l'établissement accompagnait 186 personnes.

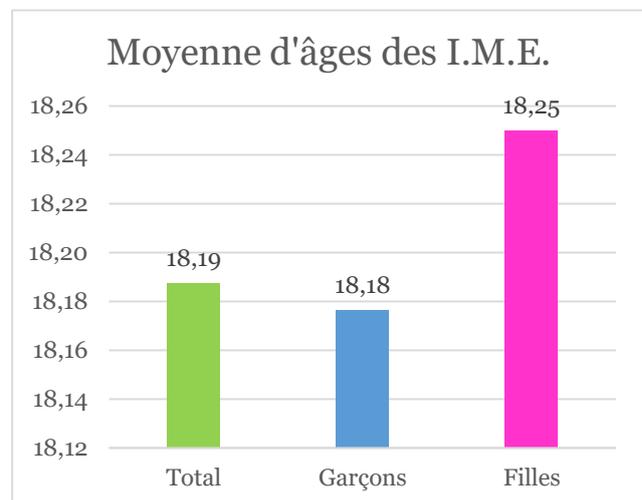
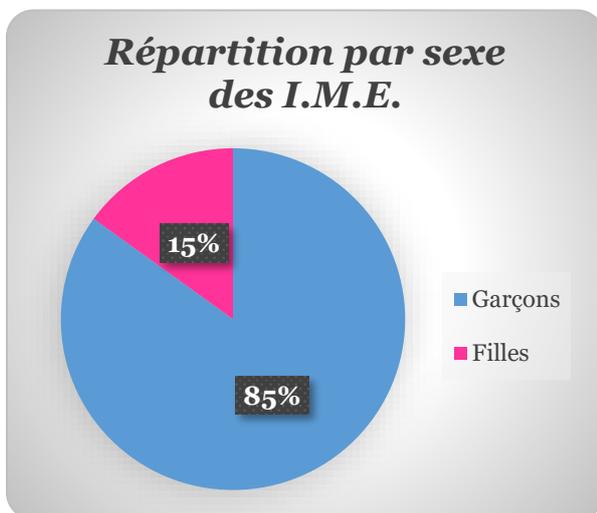
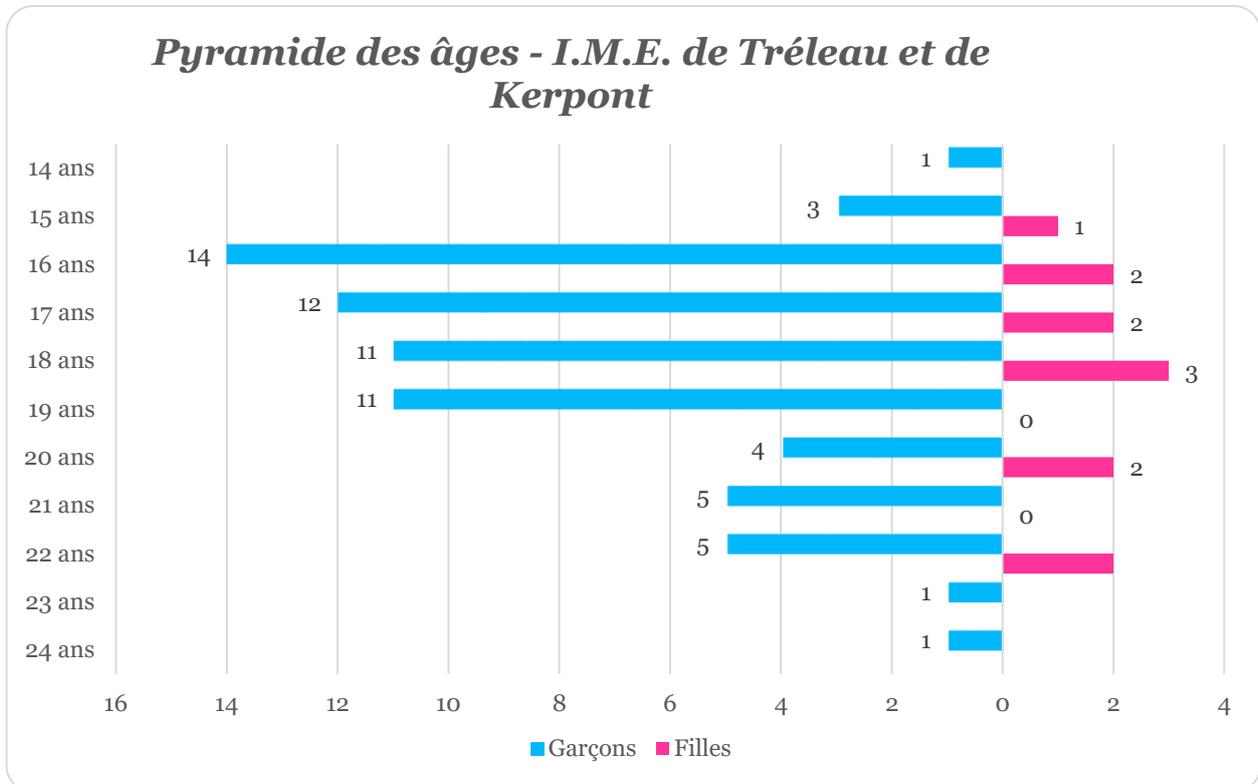
34 d'entre elles sont accompagnées par 2 services : l'E.S.A.T. et le Service d'Accompagnement ou l'Entreprise Adaptée et le Service d'Accompagnement.



Les personnes accompagnées sont essentiellement morbihannaises. 5 personnes sont domiciliées dans le département des Côtes d'Armor.

1.2 Répartition par âge des personnes accompagnées

LES I.M.E. (Tréleau et Kerpont)

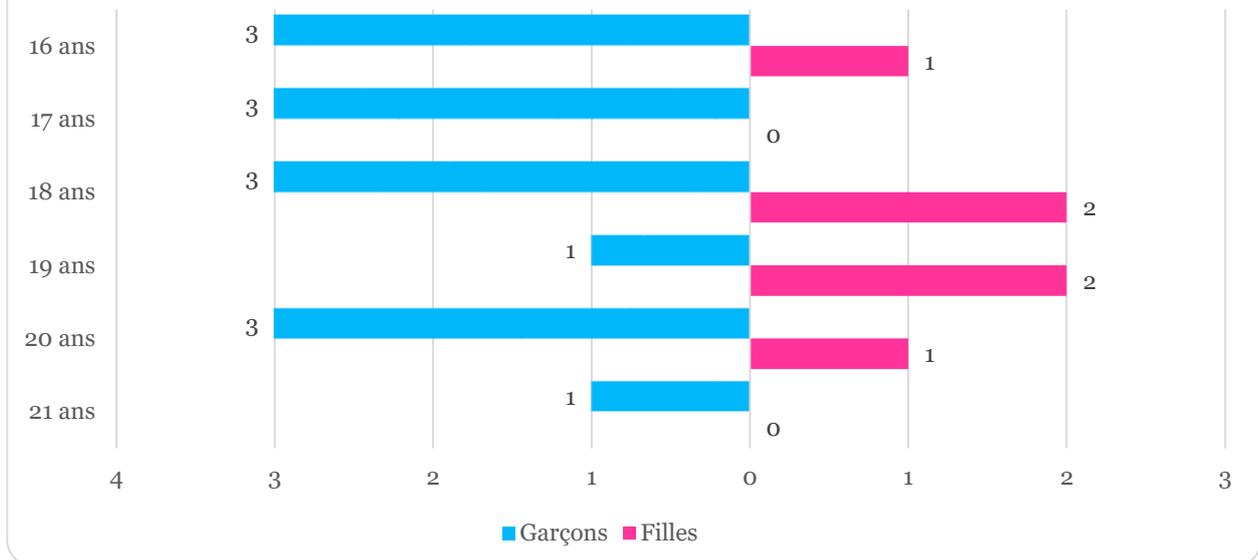


18 personnes de plus de 20 ans sont accueillies dans le cadre de l'amendement Creton et attendent une solution adaptée à leur situation.

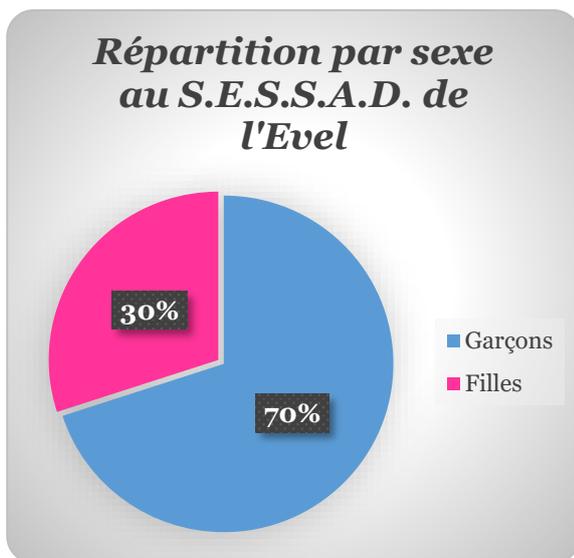
Le taux d'accueil des filles est bas compte tenu de l'absence de mixité à l'I.M.E. de Tréleau. Ce taux devrait évoluer dans la perspective de nouveaux locaux, adaptés à la mixité.

S.E.S.S.A.D. de l'Evel

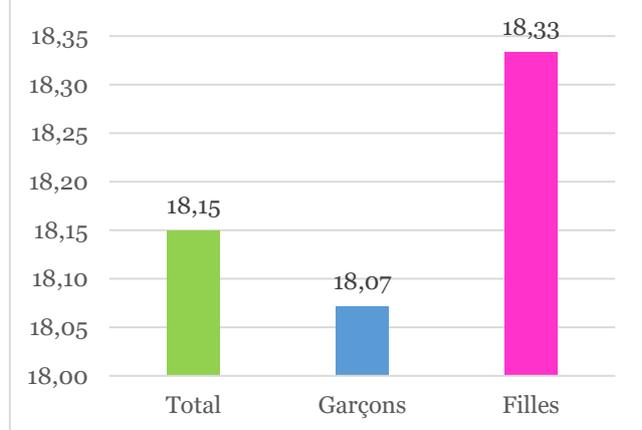
Pyramide des âges - S.E.S.S.A.D. de l'Evel



Répartition par sexe au S.E.S.S.A.D. de l'Evel



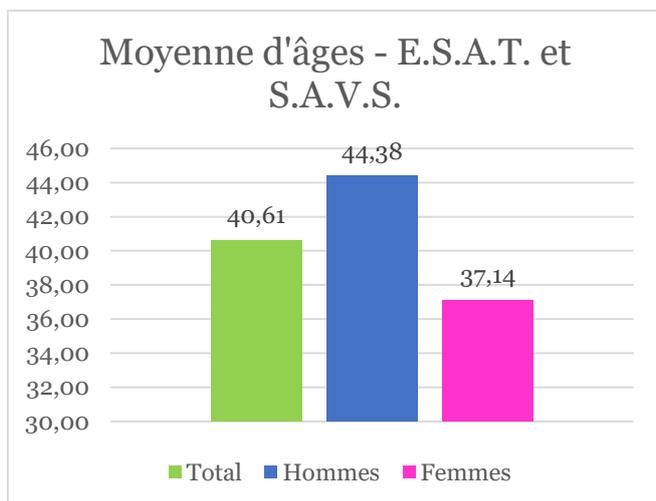
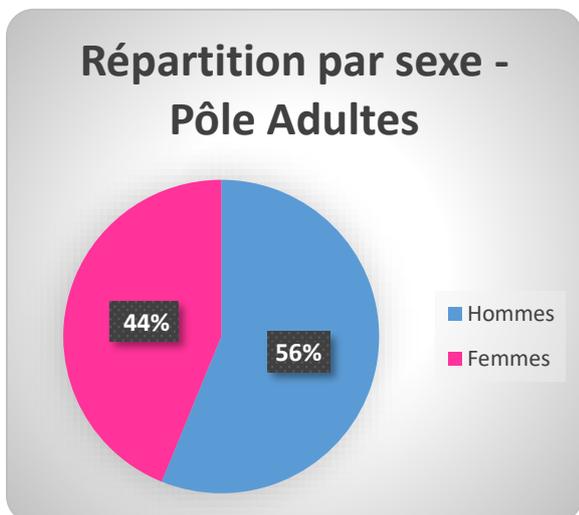
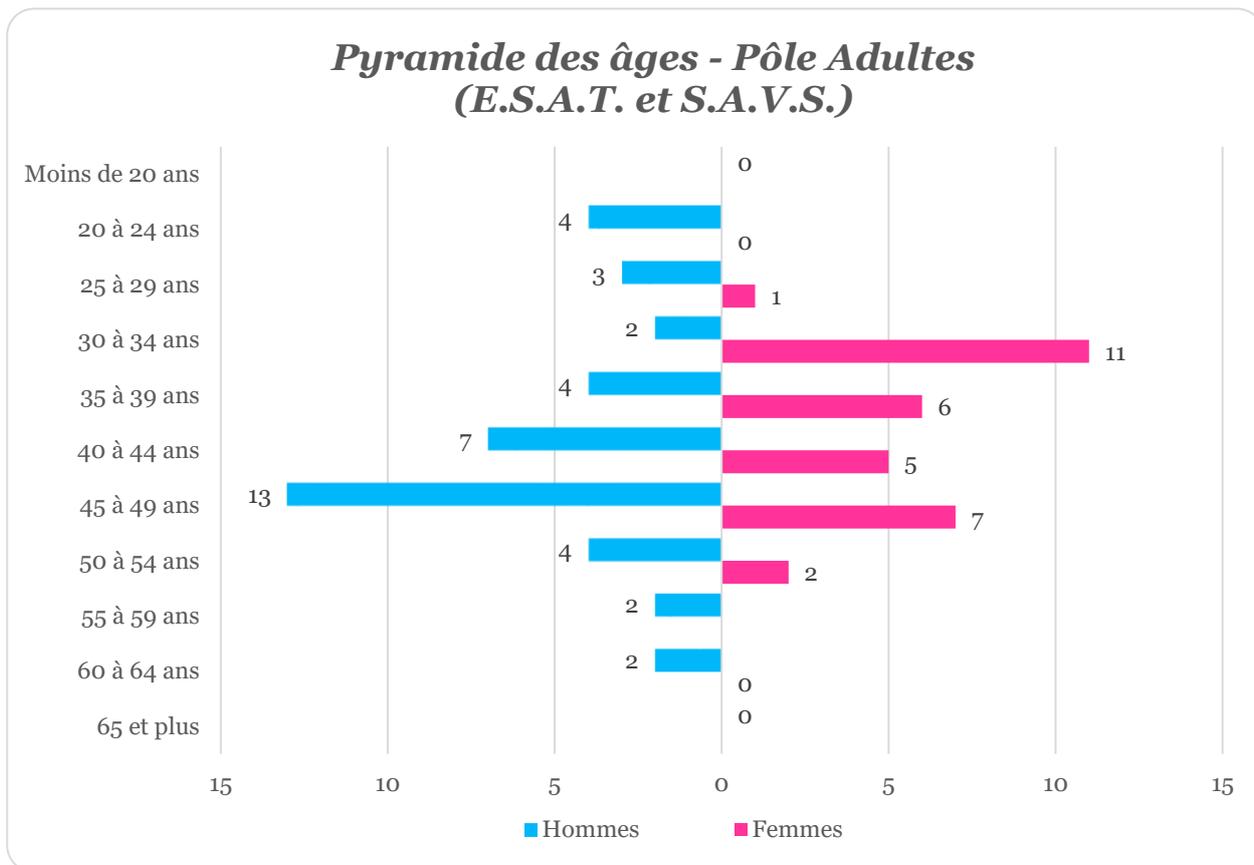
Moyenne d'âges - S.E.S.S.A.D. de l'EVEL



Malgré le peu de recul sur ce service créé fin 2016, il est constaté que les jeunes accueillis sont en majorité des majeurs. Ceci conforte la spécificité de ce S.E.S.S.A.D. dans sa vocation professionnelle et dans l'accueil au-delà des 20 ans.

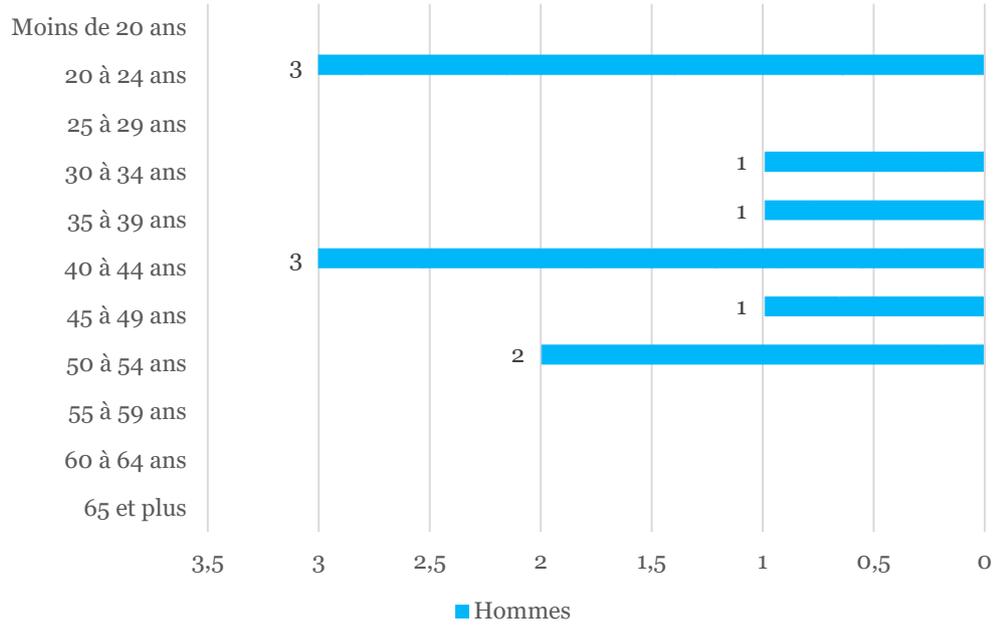
Des réflexions sont à mener en collaboration avec la M.D.A. pour affiner la mission du S.E.S.S.A.D., au vu des premières sorties, principalement orientées vers des services de soin en santé mentale.

PÔLE ADULTES (E.S.A.T. et S.A.V.S.)



40 personnes ont plus de 40 ans, le risque de vieillissements prématurés et de fragilisation des personnes est à prendre en compte. Un des axes prioritaires du projet est de mener une réflexion afin d'anticiper ce vieillissement et d'apporter de nouvelles adaptations, voire créer de nouvelles activités.

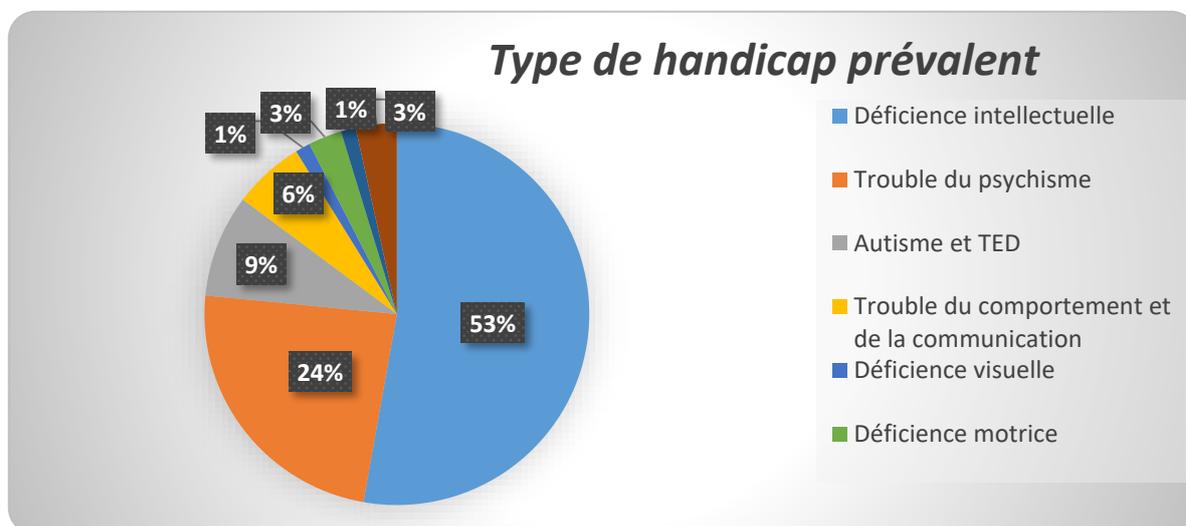
Pyramide des âges - ENTREPRISE ADAPTEE



La moyenne d'âge est de 37,27 ans. La population actuelle est exclusivement masculine.

1.3 Type de handicap prévalent par service au 01/09/ 2018

	I.M.E. DE TRELEAU		I.M.E. DE KERPONT		E.S.A.T.		S.A.V.S.		S.E.S.S.A.D.	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Déficience intellectuelle	20	48,09	24	60	45	63,38	23	65,74	12	60
Trouble du psychisme	14	34,14	6	15	17	23,94	9	25,71	7	35
Autisme et TED	5	12,90	6	15	1	1,41				
Trouble du comportement et de la communication			1	2,5	1	1,41	1	2,85	1	5
Déficience visuelle					1	1,41				
Déficience motrice			1	2,5	3	4,17	1	2,85		
Déficience métabolique					1	1,41				
Autre type de déficience	2	4,87	2	5	2	2,82	1	2,85		



Un fort taux de troubles psychiques au S.E.S.S.A.D. et à l’I.M.E. de Tréleau est à noter, soit plus d’un tiers de la population accueillie et d’un quart en moyenne sur le pôle adulte. L’accueil des Troubles du Spectre Autistique concerne surtout les I.M.E.

1.4 La problématique des personnes accompagnées

Si l'ensemble de nos services est agréé pour accueillir et accompagner des personnes dites officiellement « déficientes intellectuelles », la réalité du terrain est tout autre. On constate que la déficience intellectuelle dans sa dominante ne concerne que 53% de la population accompagnée.

L'établissement accueille un public diversifié et hétérogène présentant :

- Un taux de troubles psychiques important, notamment au S.E.S.S.A.D. et à l'I.M.E. de Tréleau ;
- Un taux de Troubles du Spectre Autistique important au sein des deux I.M.E. ;
- D'autres troubles associés à la déficience sont également présents tels que les troubles de la communication, du comportement, moteurs, épilepsie, syndromes, etc.

La majorité des personnes accompagnées présente une altération des facultés cognitives et/ou mentales qui se traduit par :

- Des problèmes de concentration, de difficulté à fixer l'attention ;
- Des difficultés de compréhension, de mémorisation ;
- Des difficultés de hiérarchisation, d'organisation et de structuration de la pensée ;
- Des problèmes de repérage temporel et spatial, de latéralisation et de motricité ;
- Des difficultés de conceptualisation, d'organisation et de structuration de la pensée
- Des problèmes d'acquisition des savoirs fondamentaux : lecture, écriture, calcul...

Les personnes avec troubles du spectre autistique ont des difficultés particulières, des acquisitions non spontanées qui nécessitent des apprentissages spécifiques, difficultés à percevoir ou à comprendre les émotions des autres, à exprimer les leurs, une hypo ou hypersensibilité, une difficulté à appréhender les changements de l'environnement...

Si les profils T.S.A. tirent profit de l'accompagnement dont ils bénéficient en I.M.E., leur réorientation à la sortie reste problématique, faute de structures adaptées à leur handicap : trop efficaces pour être orientés vers des foyers de vie, leurs difficultés de concentration, de communication, d'adaptation à l'environnement sont souvent des entraves à leur insertion professionnelle.

Les personnes avec troubles psychiques, malgré des capacités intellectuelles quelquefois préservées, peuvent se trouver fragilisées par des difficultés cognitives, émotionnelles (troubles phobiques, obsessionnels compulsifs...) ou relationnelles.

L'une des problématiques est une difficulté à exprimer des attentes, à faire des choix. Les personnes peuvent être dans l'absence de demande explicite et ne pas /ou peu exprimer de motivation.

Ces difficultés peuvent être liées à l'interaction entre les conséquences des troubles de la personne (inhibition, difficultés d'attention, mémorisation, etc.) et son environnement (méconnaissance des droits, stigmatisation, communication inadaptée, etc.).

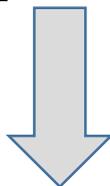
Ces difficultés peuvent engendrer une perte de confiance en soi, facteur qui peut devenir très invalidant. La réappropriation de cette confiance est donc essentielle.

Concernées par l'une ou l'autre de ces problématiques, les personnes rencontrent des limitations dans la vie quotidienne et courante pour assurer leur hygiène corporelle, s'habiller de façon adaptée, gérer leur traitement, leur sécurité (se protéger des abus, savoir demander de l'aide, connaître ses limites ...), sortir du domicile, réaliser des démarches, etc.

Des problématiques amplifiées par l'avancée en âge sur le pôle adulte : ainsi sur le pôle adulte l'avancée en âge fait partie des problématiques à anticiper avec 40% des travailleurs d'E.S.A.T. qui ont plus de 40 ans.

Des problématiques également liées à l'âge au sein des I.M.E., compte tenu des maintiens des plus de 20 ans, en attente d'une place en E.S.A.T. ou foyer de vie.

Des problématiques sociales se surajoutent au handicap et nécessitent une évaluation et un accompagnement indispensable tout au long du séjour par nos services.



Face à ces problématiques, l'E.P.S.M.S. Ar Stêr s'engage à respecter des principes de base, apportant des garanties de qualité dans la mise en œuvre des accompagnements par :

- La meilleure connaissance possible de chaque situation dès l'admission,
- Une évaluation et un partage régulier des informations en équipe pluridisciplinaire,
- La co-construction du projet avec la personne,
- La prise en compte des familles, de l'entourage, des proches dans leurs compétences d'expertise,
- La personnalisation de l'accompagnement face à des besoins uniques,
- Le respect des droits et leur effectivité,
- Une structuration et lisibilité de l'accompagnement tout au long du parcours,
- Une démarche partenariale et de réseau en complémentarité de nos actions chaque fois que nécessaire.

1.5 Les nouveaux profils à accompagner

Plusieurs éléments observables viennent signifier l'émergence de nouveaux profils, dont :

- ✓ La prise en charge de plus en plus tardive à l'I.M.E. et au S.E.S.S.A.D.
Après un parcours complexe et chaotique en milieu ordinaire, les personnes peuvent accumuler les difficultés et solliciter une orientation en dernier lieu, avec un fort sentiment d'échec et une importante perte d'estime de soi, entraînant de la souffrance.
- ✓ La reconnaissance des troubles psychiques et du spectre autistique comme handicap ainsi que l'évolution des politiques de prises en charge dans le secteur psychiatrique ont progressivement mené à un transfert de ces pathologies du secteur sanitaire vers le secteur médico-social. L'évitement des hospitalisations est recherché.

Le pôle adulte est également impacté par cette évolution.

La conjugaison de ces éléments fait que l'établissement accompagne une population de plus en plus complexe et aux besoins multiples.

1.6 Des conséquences sur les orientations

Depuis l'ouverture de l'I.M.E., deux types d'orientations étaient effectifs pour les sortants et quasi systématiques :

- L'orientation en milieu ordinaire de travail avec une R.Q.T.H., le plus souvent par la voie de l'apprentissage,
- L'orientation en E.S.A.T., avec ou sans hébergement.

Au cours des cinq dernières années, les orientations se sont diversifiées :

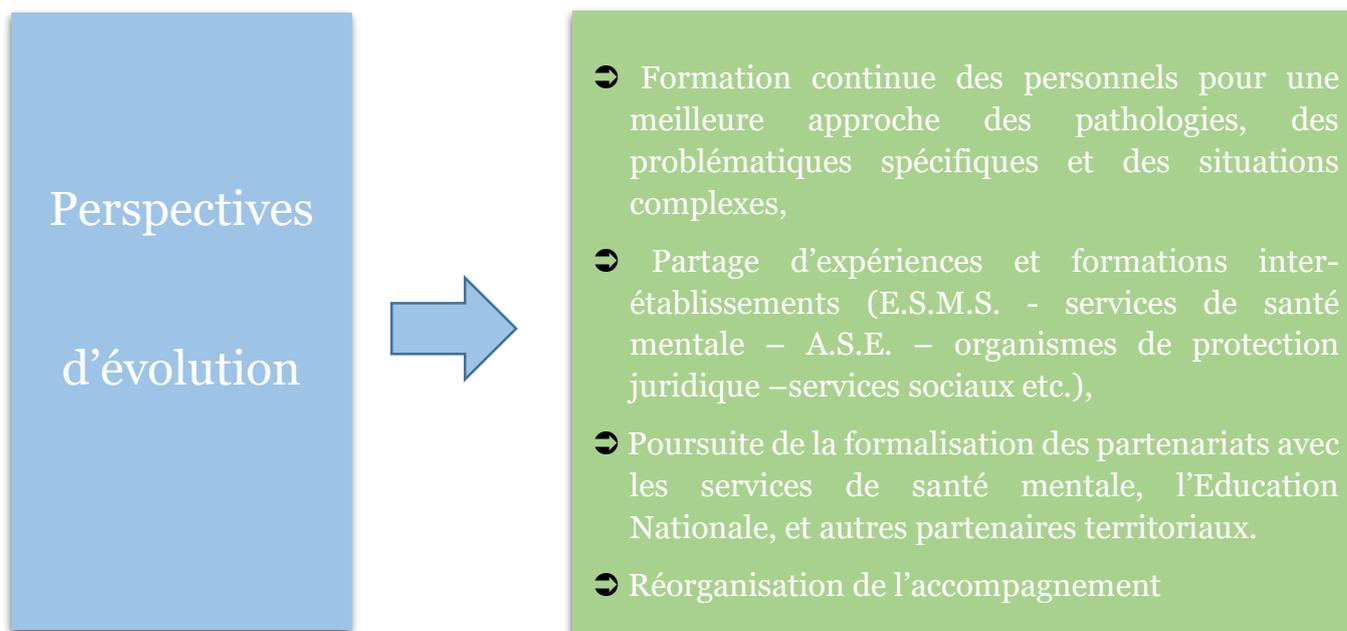
- Les jeunes restent majoritairement orientés vers des E.S.A.T. ;
- De moins en moins vers le milieu ordinaire de travail ;
- Une augmentation des orientations en foyer de vie, qui était quasi inexistantes par le passé ;
- Quelques orientations vers un projet de vie sociale, avec une notification S.A.V.S. pour certaines ;
- Quelques orientations vers les services de santé mentale ;
- Quelques orientations en lycée professionnel.

1.7 Des conséquences sur les modes d'accompagnement

Cette nouvelle configuration amène des changements profonds dans les pratiques, face à des situations de plus en plus complexes, qui lorsqu'elles ne relèvent plus d'une orientation vers le travail, pose la question du sens à donner à l'accompagnement.

De nouveaux leviers, pour impulser malgré tout une dynamique et pour construire un projet réaliste et consensuel avec les personnes, sont nécessaires.

Face à ces situations complexes, un des leviers se trouve probablement dans la capacité qu'aura l'établissement à innover, et à collaborer avec les partenaires territoriaux, afin de développer des dispositifs communs et favoriser l'émergence de réponses coordonnées.



IV- CADRE ET MODALITES D'INTERVENTION

1. RESTITUER LA LOGIQUE DE PARCOURS

En préambule à ce chapitre, il semble essentiel de situer **la notion de parcours**, nouvellement introduite, qui fait suite au Rapport PIVETEAU. *

Ce rapport est venu nommer des carences dans l'organisation du champ du handicap, qui ont conduit à des parcours de vie marqués par des ruptures, et a fortiori à des situations critiques.

1.1 Un changement de positionnement et de logique nécessaire

Suite à ce rapport et aux actions qui en découlent, notamment par la mise en place de la démarche de la **R.A.P.T.** (Réponse Accompagnée Pour Tous) la notion de parcours a pris une dimension toute particulière. Plus dynamique pour l'utilisateur, elle demande plus de souplesse et de modularité dans l'accueil des usagers.

Objectifs généraux préconisés par le Rapport PIVETEAU* :	
Modularité	Passer d'une logique de place à une logique de réponse coordonnée
Zéro sans solution	Apporter une réponse à toutes les situations, même les plus complexes
Coordination	Renforcer la place des M.D.P.H. dans la construction des réponses individuelles sur le territoire
Souplesse de l'offre	Asseoir la responsabilité des autorités de tutelle et de financement, garantes de l'existence et de la pertinence de l'offre

* *Rapport PIVETEAU du 10 juin 2014 « Zéro sans solution »*

Objectifs ciblés en direction des établissements sociaux et médico-sociaux :

- Etre toujours « camp de base », même pour les situations difficiles, mais en étant plus soutenus et plus accompagnés ;
- Etre appuyés dans une vigoureuse action de formation et de mise en place d'outils d'analyse des pratiques ;
- Etre acteurs dans la définition des « procédures de coordination » entre établissements et services ;
- Concourir à l'émergence d'offres nouvelles, modulaires et adaptables.

1.2 La démarche R.A.P.T.

1.2.1 Le Plan d'Accompagnement Global (P.A.G.)

Le P.A.G. est entré en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2018 (Art. L-114-1-1 du C.A.S.F.).

Ce nouveau droit pour les usagers intervient dès lors que la décision de la C.D.A.P.H. ne peut se concrétiser de manière satisfaisante.

L'élaboration d'un P.A.G. peut également être proposée par l'équipe pluridisciplinaire de la M.D.P.H. en charge de l'évaluation des besoins de la personne.

Concrètement, la M.D.P.H. convoque un **Groupe Opérationnel de Synthèse (G.O.S.)**.

1.2.2 Le Groupe Opérationnel de Synthèse (G.O.S.)

Le G.O.S. réunit tous les acteurs susceptibles de concourir sur le territoire à la prise en charge d'une situation complexe ou sans solution.

La M.D.P.H. peut aussi saisir les autorités de tarification et de contrôle (A.R.S. – C.D.) pour obtenir d'éventuelles dérogations juridiques ou budgétaires dans les cas qui l'exigent.

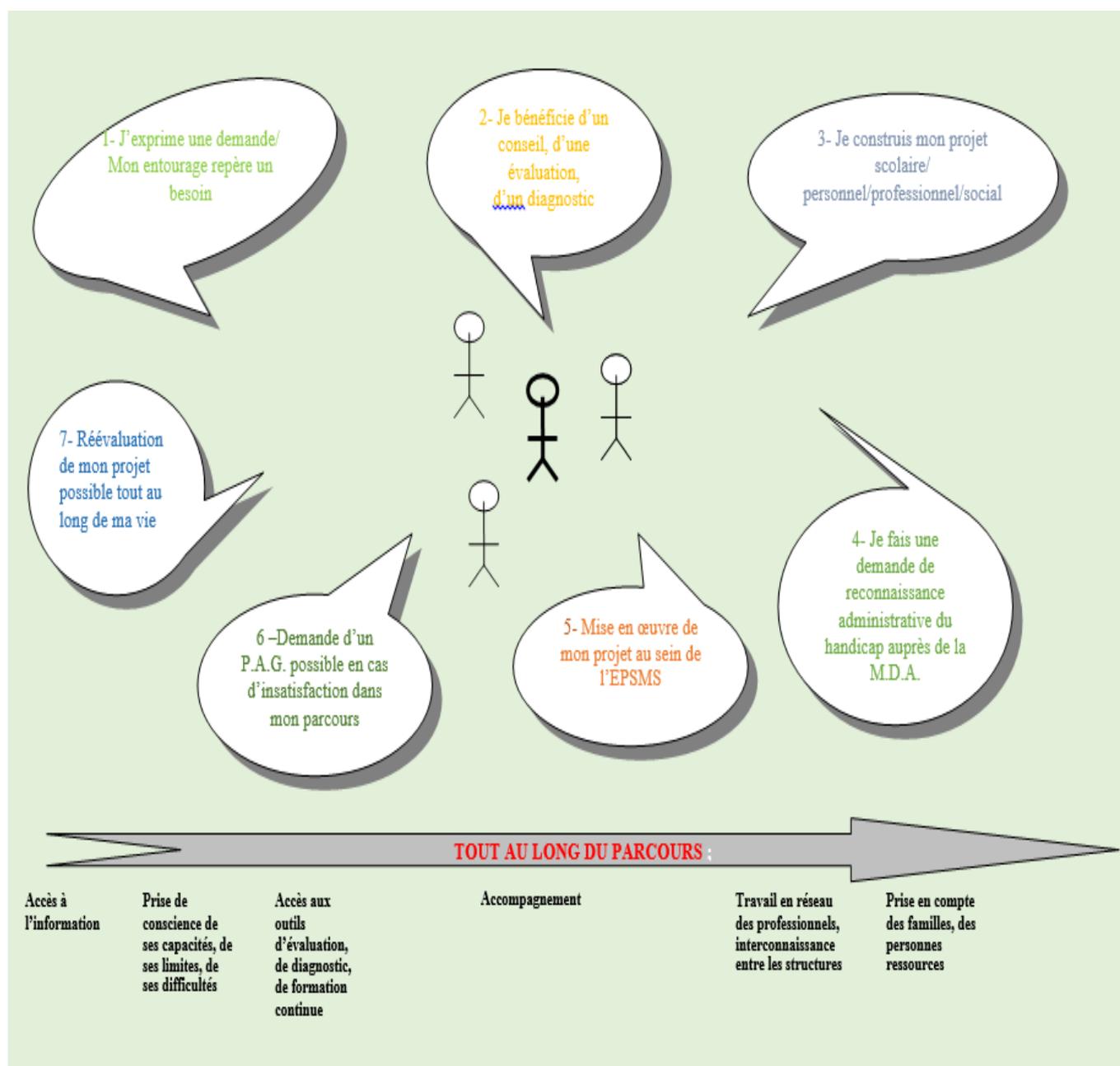
1.2.3) Le Pôle de compétences et de prestations externalisées du Morbihan (P.C.P.E. 56)

Le P.C.P.E. vient d'être créé dans le département du Morbihan.

Il a pour mission :

- De concevoir et d'organiser une réponse transitoire ou pérenne pour des personnes n'ayant pas de réponse adaptée à leurs besoins,
- D'assurer la continuité des parcours et éviter l'émergence de situations critiques,
- De mobiliser l'ensemble des acteurs du département

↪ **Schéma du parcours d'orientation des usagers :**



2. INTEGRER LE CONCEPT D'INCLUSION

Le terme d'inclusion est relativement récent dans le champ des politiques sociales, en particulier dans le secteur du handicap, et ce malgré les préconisations européennes de longue date et la loi plus récente de 2005, incitant à une inclusion sociale et citoyenne.

« L'inclusion peut se définir sommairement par la mise en place d'une politique visant surtout à faire en sorte que l'environnement social, la société s'adapte à toute personne (lui accorde sa place, lui permette de vivre avec les autres) et pas seulement que la personne se conforme à un cadre qui n'a pas été conçu pour prendre en compte ses besoins propres ».*

2.1 La dynamique d'inclusion de l'établissement :

Un gros travail d'ouverture était à mener sur le pôle adolescence/jeune adulte. Du fait même de l'histoire des I.M.E, ces institutions ont durant des décennies « pris en charge » les usagers, en proposant exclusivement des activités en interne.

La notion de « prise en charge » a longtemps prévalu par rapport à la notion d' « accompagnement » qui situe d'emblée la personne comme actrice de son projet, avec ses propres besoins, ses intérêts.

Le pôle adulte a été dès l'origine plus inscrit dans la vie de la cité : les activités proposées sont pour la plupart externalisées en ce qui concerne l'E.S.A.T. et le foyer d'hébergement a été transformé en service d'accompagnement.

Pour autant des améliorations sont à apporter, notamment en termes d'inclusions professionnelles.

Un vrai travail de réflexion engagé depuis 4 ans permet la concrétisation de nos projets rendant nos services progressivement plus accessibles, impliquant des modifications physiques de l'environnement mais également sociales (regard sur le handicap, système de valeur et de représentation qui change).

**Innover en institution sociale et médico-sociale – Bruno Laprie/ Brice Minana*

2.1.1) *L'inclusion scolaire*

Elle s'est particulièrement développée au sein des deux I.M.E. :

- **Depuis 3 ans, 3 classes externalisées ont été créées dans des lycées professionnels de proximité.**
- **Des inclusions individuelles sont également possibles en classe U.L.I.S. collège, S.E.G.P.A., E.R.E.A. et en lycée professionnel.**

Cette nouvelle approche inclusive a eu des répercussions sur l'organisation du travail du secteur éducatif, amenant les éducateurs et enseignants à travailler autrement et ensemble.

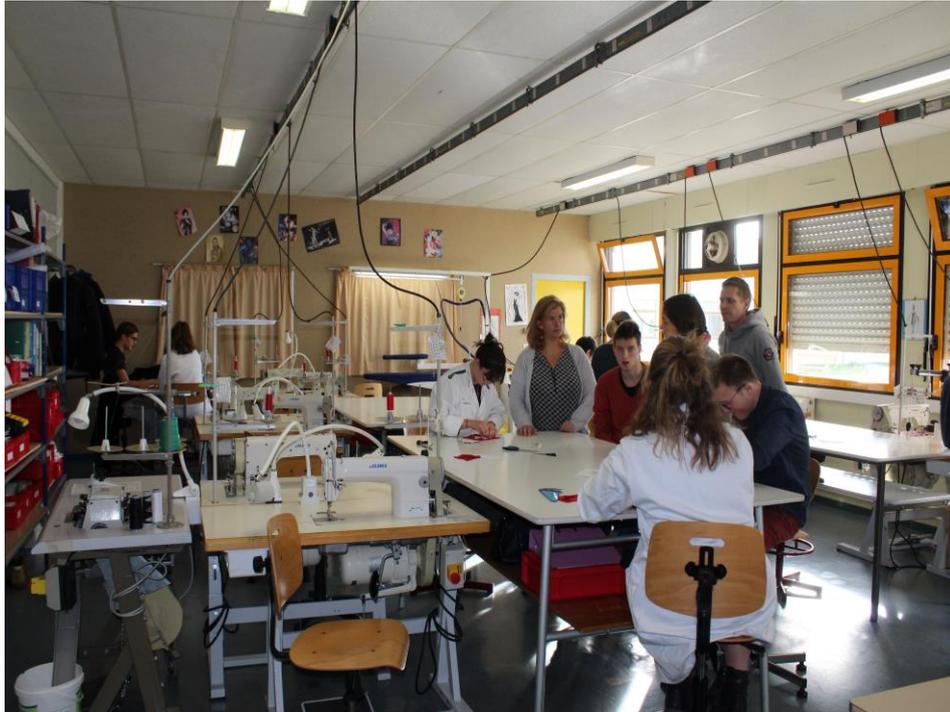
Le retour sur ces expériences est plutôt positif, avec un accueil satisfaisant et bienveillant des lycées mais également, et surtout, des actions communes qui ont pu être menées entre nos jeunes et les lycéens.

Les difficultés rencontrées sont plutôt liées à des problèmes de disponibilité de locaux, notamment sur le lycée d'Hennebont, ce qui restreint les possibilités d'accueil.

Une recherche de collaboration avec un ou des lycées est en cours sur le territoire Lorientais afin de combler ce manque.



Au Lycée du Blavet les élèves de l'I.M.E. bénéficient de mini stages en plomberie et en menuiserie. Ces stages peuvent être déterminants dans leur choix professionnel.



Des jeunes de l'I.M.E. ont rencontré les élèves de l'ULIS du lycée professionnel de Locminé. A la suite de cette rencontre deux jeunes sont inclus à temps partiel au lycée.

2.1.2) L'inclusion sociale mise en œuvre

- **Le S.A.A.S. (Service d'Aide à l'Autonomie Sociale) a été créé en 2014 : un tremplin vers la vie d'adulte.**

Ce service, situé à Pontivy, est encadré par 2 éducateurs qui accompagnent des jeunes majeurs en situation réelle d'autonomie, en maison individuelle ou en appartement, hors institution. Les jeunes peuvent ainsi expérimenter leur vie d'adulte, se confronter à la gestion de la vie quotidienne mais également à la solitude.

- **Un partenariat est établi avec le Foyer des Jeunes Travailleurs de Lorient depuis 2016.**

En complément du S.A.A.S., le partenariat avec le F.J.T. favorise la prise de distance des jeunes avec l'institution.

Cette étape peut être décisive pour accéder à l'emploi, l'expérience en F.J.T. étant toujours adossée à des mises en situations professionnelles.

- **L'inclusion par le biais du sport, des loisirs, de la culture est devenue un axe prioritaire chaque fois que possible.**



Parmi les actions citoyennes, les travailleurs de l'E.S.A.T. participent activement, chaque année, à l'organisation de la Pontivyenne.

Des adolescents de l'I.M.E. ont, par exemple, réalisé un séjour à la neige avec le service jeunesse de la ville de Pontivy. Les moyens humains ont été mutualisés.





Intervention du club d'escrime pontivyen à l'I.M.E. : cette intervention a donné suite à l'inclusion d'un jeune au club.



Run and bike avec les lycées pontivyens

- **Le projet architectural de l'I.M.E. de Tréleau intègre ce concept d'inclusion sociale, en séparant les lieux d'hébergement et d'activités de jour.**

Ainsi les jeunes, comme tout un chacun, devront quitter leur lieu de résidence pour aller à l'école ou à leurs activités.

Le Service d'Accompagnement participe également au maintien et au développement de l'inclusion sociale des personnes en les accompagnant vers les services de droit commun (organisation des temps libres et des vacances, actions citoyennes, orientation vers des organismes sociaux, etc.).

Les transports en commun sont privilégiés sur l'ensemble des services et participent au maintien et ou au développement de l'autonomie sociale.



© www.123rf.com

2.1.3) *L'inclusion ou l'insertion professionnelle :*

- **L'insertion professionnelle est un des axes principaux de la mission des I.M.E. et du S.E.S.S.A.D.**

Les deux I.M.E. ont impulsé une forte dynamique dans ce domaine depuis de nombreuses années en ayant développé leur réseau sur lequel ils peuvent s'appuyer : entreprises, collectivités, E.S.A.T., Entreprises Adaptées... Un réseau qui s'étoffe et qui évolue en fonction des besoins.

Depuis 2017 les I.M.E. sont inscrits dans le dispositif « Différent et Compétent » pour la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (R.A.E.).



www.differentetcompetent.org

Ce dispositif, qui nécessite des éducateurs techniques formés à la démarche, amène la structuration d'une organisation apprenante, basée sur des référentiels de C.A.P. du droit commun. Ancrée sur la valorisation des compétences des personnes, la R.A.E donne du sens et de la perspective aux apprentissages.

Elle apporte également une valeur ajoutée au travail des encadrants techniques.

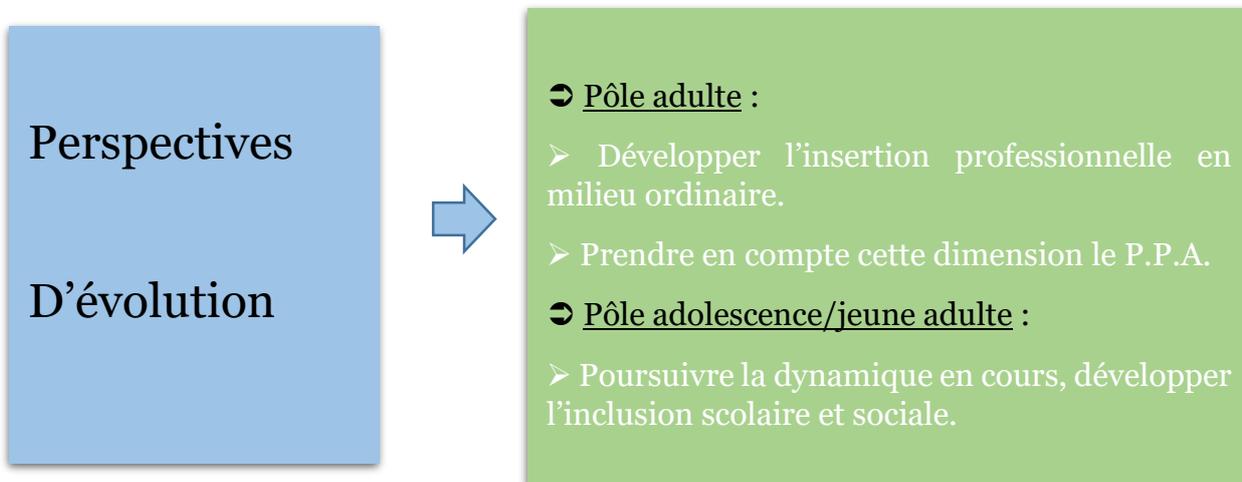
- **Au niveau de l'E.S.A.T., l'inscription dans le dispositif « Différent et Compétent » est en place depuis de nombreuses années. Les travailleurs s'en saisissent massivement.**



Remise des attestations A.R.E.S.A.T. Juillet 2018

Ce dispositif pourrait favoriser l'inclusion professionnelle, or on constate l'absence d'orientation en milieu ordinaire des travailleurs d'E.S.A.T. au cours des 5 dernières années.

Dans cette optique, un demi-poste de chargé d'insertion a été créé en 2016.



3. RESPECTER DES VALEURS ET DES PRINCIPES ETHIQUES

L'accompagnement des personnes s'exerce dans le respect de valeurs et de principes éthiques partagés et qui fédèrent l'ensemble des professionnels.

L'établissement affirme son attachement aux principes éthiques de bientraitance et de respect des personnes accompagnées.

Toute personne a besoin d'être respectée dans sa singularité, dans ses compétences, ses désirs spécifiques et sa dynamique de vie, en tant qu'individu et être humain. Chacun construit sa propre personnalité dans une histoire qui lui est unique.

3.1 Autonomie et vulnérabilité : un paradoxe à gérer

Il importe de reconnaître la personne en situation de handicap comme un citoyen à part entière et de respecter « sa différence » pour en faire un acteur de sa propre vie.

Le souhait de voir progresser les personnes accompagnées est prédominant chez les professionnels et le devoir de les aider à développer des compétences est primordial.

Mais les difficultés de parole, de lecture, de compréhension, d'accès à la mentalisation et à la symbolisation peuvent rendre les personnes que nous accompagnons vulnérables. La prise de risque est alors réelle lorsqu'il s'agit par exemple, de travailler l'autonomie auprès

des plus jeunes, ou lorsque des troubles psychiques ou psychologiques se surajoutent au handicap intellectuel.



Le travail d'équipe et de pluridisciplinarité, l'analyse de pratique et la formation des professionnels sont des outils et moyens institutionnels indispensables, nécessaires pour garantir la cohérence des interventions.

3.2 Des outils qui garantissent le respect de la personne et de son projet

En compléments des outils imposés par la loi 2002-2 (livret d'accueil, contrat de séjour, règlement de fonctionnement...), des outils sont venus progressivement structurer et formaliser le parcours de vie de chaque usager dans l'établissement, de l'admission à la sortie :

- ✓ La procédure d'admission,
- ✓ La référence éducative,
- ✓ Le Projet Individualisé d'Accompagnement (en I.M.E.),
- ✓ Le Projet Personnalisé d'Accompagnement (S.E.S.S.A.D. / E.S.A.T., Service d'Accompagnement),
- ✓ La structuration du dossier de l'utilisateur tout au long du séjour.

Ces outils ont été mis en place et travaillés avec les équipes. Ce travail a été accompagné de formations aux écrits professionnels.

Ces outils structurent le passage et le vécu des usagers dans l'établissement et sont des repères pour les professionnels.

Ils ne sont pas figés, et nécessitent d'être actualisés régulièrement afin de les améliorer.



Le cadre socio-éducatif est garant de la mise en place des outils et de la cohérence des interventions.

3.3 Une démarche d'accompagnement bienveillante centrée sur l'intérêt de la personne

La personne accompagnée est avant tout une personne unique, qui évolue dans un environnement donné (familles, proches...), un citoyen et qui, en tant que bénéficiaires de prestations, est en attente d'une personnalisation de l'accompagnement qu'on va lui proposer :

- entendre ses besoins,
- cerner et partir de son potentiel et des intérêts qu'il manifeste,
- respecter sa temporalité,
- l'associer dans la démarche d'accompagnement pour le rendre acteur de son projet.



- **Chaque professionnel a pour mission d'accompagner la personne dans ce souci de respect et de bienveillance ;**
- **Chaque référent est responsable de la mise en œuvre et de la coordination du projet de la personne.**

3.4 Ethique et responsabilité des professionnels

Il importe tout d'abord de définir l'éthique comme le questionnement, la recherche permanente du sens de nos actions ou décisions. Faite de contradictions, d'intérêts divergents, elle vise à établir un accord.

Dans l'établissement comme dans toute institution sociale ou médico-sociale, trois formes de responsabilité règlent les relations interprofessionnelles ainsi que celles de l'accompagnement.

3.4.1) La responsabilité institutionnelle

Elle constitue la référence à la règle, à la loi, et structure un cadre dans lequel vont pouvoir se jouer d'autres responsabilités (responsabilités de mission, organisation du travail, obligation de moyens...). Elle garantit les espaces de responsabilité des différents acteurs impliqués, celui des familles, mais aussi du prescripteur de la mission ainsi que ceux des autres partenaires.

3.4.2) *La responsabilité professionnelle*

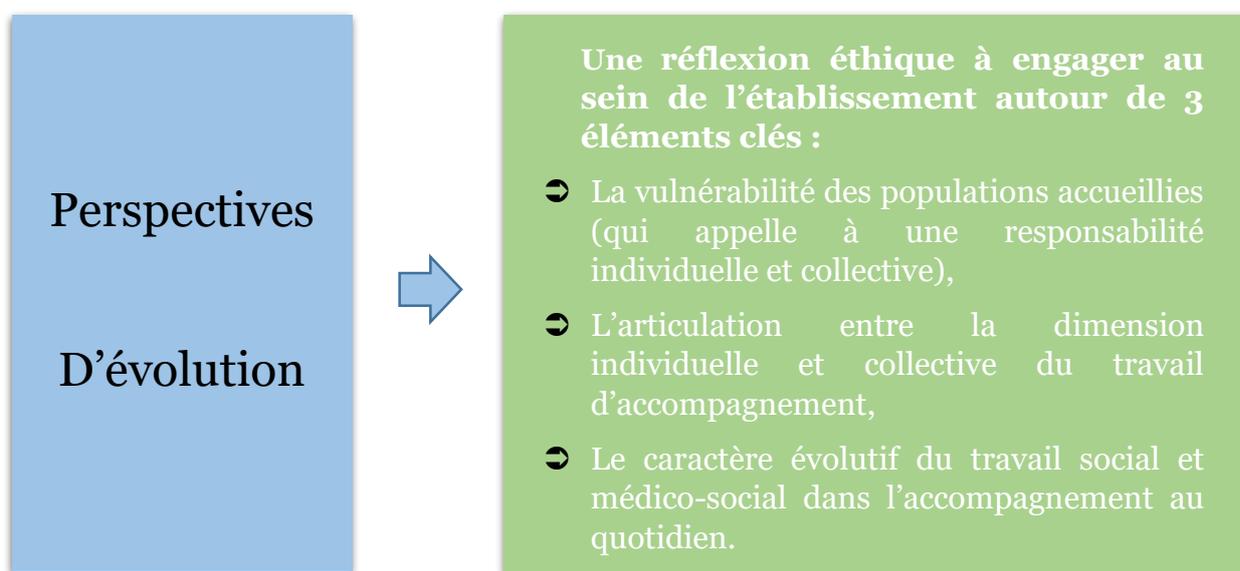
C'est la responsabilité de la mission confiée et de la qualité de l'aide apportée, parce que l'on peut justifier d'un savoir-faire officiellement reconnu (profession et métier) et d'une intervention réglementée.

C'est l'ensemble de compétences techniques et professionnelles, savoir-faire et savoir-être qui contribuent à structurer une légitimité professionnelle. Elle est engagée principalement à l'égard des usagers, de ses propres pairs ainsi que de ses supérieurs hiérarchiques et peut être formalisée par des références déontologiques.

3.4.3) *La responsabilité personnelle*

Cette responsabilité ne peut être engagée que si elle est supportée par les deux premières et se joue principalement dans l'espace relationnel entre professionnel et personne accompagnée. Elle suppose ainsi l'abandon de la toute puissance et la capacité de dialogue fondée sur la reconnaissance de l'autre.

*Ces trois niveaux de responsabilité soutiennent le professionnel dans l'engagement d'une responsabilité morale et éthique qui porte naturellement à l'action et entraîne l'acceptation du risque. **



* cf « le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux- ANESM »

4. DEVELOPPER LA DYNAMIQUE PARTENARIALE

Une définition issue de la commission de terminologie et de néologie du domaine social (ministère de l'emploi et de la solidarité) situe le partenariat comme étant « **la coopération entre les personnes ou des institutions généralement différentes par leur nature et leurs activités. L'apport des contributions mutuelles différentes permet de réaliser un projet commun** ».

Le travail en réseau et le partenariat se conjuguent dans la complémentarité, au service des personnes accompagnées.

4.1 Les partenariats contribuant au bon fonctionnement de l'activité

L'ensemble des services a développé des **partenariats de terrain**, souvent de proximité, pour répondre aux besoins des personnes accompagnées. Il peut s'agir de partenariats ponctuels ou permanents, formalisés ou non.

Nombreux sont les partenaires qui participent à la formation et à l'évaluation des compétences des usagers et/ou qui permettent aux personnes de trouver leur voie en termes d'orientation vers le travail ou pour leur vie sociale.

Dans ce contexte, des conventions viennent systématiquement officialiser le cadre de ces partenariats. Elles sont soumises à signature du directeur de l'établissement ou son représentant, du responsable du lieu d'accueil et de la (ou des) personnes bénéficiaires de prestations.

Les projets de services viendront davantage commenter cet aspect du partenariat.

➤ Partenariats principaux de l'établissement : une palette très diversifiée



Travailler ensemble, unir les compétences, les ressources et les efforts, mutualiser les moyens, produire de la synergie est devenu une nécessité pour assurer un accompagnement de qualité.

Lorsqu'elles ont vocation à devenir permanentes, les nouvelles organisations de coopération nécessitent des règles de fonctionnement comprises et admises de tous.

Les partenariats se formalisent...

4.2 Les partenariats de coopération formalisés :

4.2.1) *Le partenariat avec l'Education Nationale*

L'établissement a en son sein deux Unités d'Enseignement (U.E.) :

- ↪ Une U.E. située sur le site de Caudan, à l'I.M.E. de Kerpont,
- ↪ Une U.E. située sur le site de Pontivy à l'I.M.E. de Tréleau.

L'E.P.S.M.S. Ar Stêr travaille en étroite collaboration avec l'Education Nationale, notamment pour accompagner les nouveaux dispositifs d'inclusion scolaire et pour construire des projets communs sur nos territoires d'intervention.

A partir de ses Unités d'Enseignements, des Unités d'Enseignement Externalisées (U.E.E.) se sont développées au cours de ces 3 dernières années au sein de plusieurs lycées, impliquant d'importantes concertations pour développer et favoriser la culture « *du travail ensemble* ».

➤ **Des conventions tripartites A.R.S. / E.N. / E.P.S.M.S. Ar Stêr**

Ce partenariat avec l'Education Nationale fait l'objet d'un conventionnement tripartite E.P.S.M.S. Ar Stêr / A.R.S. / E.N. qui comprend :

- **Une convention constitutive des unités d'enseignement** formalisant la création d'unités d'enseignement au sein de l'établissement et les moyens alloués en personnel par l'Education Nationale ;
- **Une convention de création et de fonctionnement d'une unité d'enseignement au sein d'un établissement scolaire ;**
- **Une convention de coopération**, qui organise la coopération entre les établissements scolaires et l'établissement pour la mise en œuvre des P.P.S. (Projet Personnalisé de Scolarisation) des élèves scolarisés en établissement scolaire ainsi que les modalités de mise en œuvre.

4.2.2) *Le partenariat avec les services de santé mentale*

Face à l'évolution de la population accueillie et notamment l'augmentation des troubles psychiques, l'établissement a entrepris en 2017 de rencontrer les services de santé mentale pour envisager une meilleure collaboration.

Les démarches effectuées auprès de deux établissements (l'E.P.S.M. de Caudan et l'A.H.B. de Plouguernevel) ont permis d'une part de présenter l'E.P.S.M.S. Ar Stêr et, d'autre part,

d'affirmer la volonté de l'établissement de coopérer pour accéder à une complémentarité des services, dans le seul intérêt des usagers.

Cette démarche a abouti à la formalisation d'un partenariat avec l'Association Hospitalière de Bretagne (A.H.B.).

Plusieurs rencontres entre les cadres de l'A.H.B. et l'équipe de direction de l'E.P.S.M.S. Ar Stêr ont eu lieu courant 2017 pour aboutir à la signature d'une convention le 1^{er} septembre 2018, définissant les modalités de collaboration et de coopération entre les deux établissements.

Les objectifs principaux de la convention de partenariat :

- Mettre en œuvre des actions de coopérations afin d'améliorer le suivi et l'accompagnement des personnes présentant des troubles psychiques et psychiatriques.
- Mettre en œuvre des coopérations et actions dans les domaines de la formation, des échanges de pratiques et des retours d'expériences entre les équipes des deux établissements.

Ces objectifs se construisent autour de 3 axes essentiels :

- **L'interconnaissance,**
- **La prévention et le dépistage,**
- **La réponse aux situations complexes.**

Ce partenariat opérationnel depuis septembre 2018 se traduit par une intervention infirmière une demi-journée par mois.

Un infirmier référent du C.M.P. de Pontivy est nommé et collabore avec les équipes du pôle adulte prioritairement, le pôle adulte n'ayant pas de personnel médical. Pour autant, l'intervention auprès des services du pôle adolescence/jeune adulte n'est pas exclue.

Un bilan annuel est prévu entre les 2 établissements pour faire un retour sur expérience et affiner si besoin les modalités d'intervention.

4.3 Des partenariats souhaitables avec l'ensemble des Etablissements de Santé Mentale du Morbihan

Si la collaboration avec l'A.H.B. vient d'être formalisée, elle ne répond qu'aux besoins du territoire de santé n°8.

Des coopérations de terrain sont effectives de longues dates avec les deux autres établissements du Morbihan, mais ne sont pas formalisées pour l'instant.

Une première rencontre a eu lieu en octobre 2017 avec l'E.P.S.M. Charcot de Caudan afin de répondre à cet objectif.

Un des objectifs de l'établissement est de développer et de formaliser les partenariats avec les E.P.S.M. Charcot (territoire de santé n°3) et l'E.P.S.M. de St-AVE (territoire de santé n°4).

4.4 Des partenariats à développer pour favoriser l'insertion des travailleurs d'E.S.A.T. en milieu ordinaire

L'E.S.A.T. La Vieille Rivière accueille une population relativement autonome. La plupart des travailleurs gèrent leur transport pour venir au travail et logent comme tout un chacun dans la cité.

L'E.S.A.T. est un lieu sécurisant, et la conjoncture économique actuelle qui l'est beaucoup moins n'incite pas à la recherche d'emploi en milieu ordinaire.

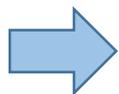
Néanmoins, l'accompagnement des travailleurs qui ont les compétences et la volonté de trouver un emploi en milieu ordinaire doit être optimisé au sein de l'E.S.A.T.

Cette politique doit être développée et clairement énoncée dès l'admission, notamment auprès des jeunes travailleurs.

L'E.S.A.T. peut être un tremplin pour permettre aux plus jeunes de parfaire leur savoir-faire et de gagner en maturité, pour ensuite s'orienter vers le milieu ordinaire.

Perspectives

D'évolution



- Des formations à développer pour accompagner et impulser les changements des pratiques professionnelles en matière de coordination, de travail partenarial
- Des partenariats à formaliser avec l'ensemble des E.P.S.M de nos territoires d'intervention
- Des partenariats à développer avec le monde de l'entreprise pour favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs d'E.S.A.T. et des jeunes accompagnés par le S.E.S.S.A.D.
- Des partenariats à partager avec des lycées professionnels pour ouvrir le champ des possibles dans la découverte des métiers, l'apprentissage, l'inclusion scolaire...

1. RÔLE ET PLACE DES INSTANCES

1.1 Le Conseil d'Administration

L'E.P.S.M.S. Ar Stêr est administré par un Conseil d'Administration dont la composition est définie par le décret n°2005 -1260 du 4 octobre 2005. Il est régi par les articles L.315-9 et suivants et les articles R.315-6 et suivants du code de l'action sociale et des familles.

Le C.A. comprend 12 membres ayant voix délibérative :

- Le Maire de Pontivy ou son représentant qui assure la présidence du Conseil d'Administration ;
- Deux représentants de la commune de Pontivy ;
- Trois représentants du Conseil Départemental du Morbihan ;
- Deux des membres du Conseil de la Vie Sociale, représentant les personnes bénéficiaires des prestations ou, à défaut, leurs familles ou leurs représentants légaux ;
- Deux représentants du personnel ;
- Deux personnes désignées en fonction de leurs compétences dans le champ d'intervention de l'établissement ou en matière d'action sociale et médico-sociale.

Le directeur assiste au Conseil d'Administration avec voix consultative. Il peut se faire accompagner des collaborateurs de son choix.

Le Conseil d'Administration définit la politique générale de l'établissement et délibère sur :

- ↪ Le projet d'établissement ou de service, ainsi que sur les contrats pluriannuels mentionnés à l'article L.311 – 11 du C.A.S.F.,
- ↪ Les programmes d'investissement,
- ↪ Le rapport d'activité,
- ↪ Le budget et les décisions modificatives, les crédits supplémentaires et la tarification des prestations,
- ↪ Les comptes financiers, les décisions d'affectation des résultats ou les propositions d'affectation desdits résultats, lorsque leurs financements sont majoritairement apportés par une collectivité publique ou les organismes de sécurité sociale,

- ↪ Les décisions affectant l'organisation ou l'activité de l'établissement,
- ↪ Le tableau des emplois du personnel,
- ↪ La participation à des actions de coopération et de coordination,
- ↪ Les acquisitions, aliénations, échanges d'immeubles et leur affectation et les conditions de baux de plus de dix-huit ans,
- ↪ Les emprunts,
- ↪ Le règlement de fonctionnement,
- ↪ L'acceptation et le refus de dons et legs,
- ↪ Les actions en justice et les transactions,
- ↪ Les règles concernant l'emploi des diverses catégories de personnel, pour autant qu'elles n'ont pas été fixées par des dispositions législatives ou réglementaires.

1.2 Les organes consultatifs des professionnels

1.2.1 *Le Comité Technique d'Etablissement (C.T.E.)*

Le C.T.E. est l'organe de représentation des personnels, régi par les articles R.315-27 et suivants du code de l'action sociale et des familles.

Sa constitution est précédée de l'élection des représentants des personnels selon un mode de scrutin à la proportionnelle, à partir des listes syndicales. Le nombre de ses membres varient en fonction de la taille de l'établissement, soit 4 titulaires et 4 suppléants pour notre établissement.

Il est présidé par le Directeur.

Le **Comité Technique d'Etablissement** émet des avis et des vœux sur le fonctionnement et l'organisation de l'établissement. Il est obligatoirement consulté sur :

- Le projet d'établissement et les programmes d'investissement relatifs aux travaux et aux équipements matériels,
- Le budget, les crédits supplémentaires et les comptes, la tarification des prestations, et le tableau des emplois des personnels et ses modifications,
- Les créations, les suppressions et transformations de services,
- La politique générale de formation et notamment le plan de formation,

- Les conditions et l'organisation du travail, notamment les programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et leurs incidences sur la situation du personnel,
- Les critères de répartition de certaines primes et indemnités,
- Le bilan social,
- La participation aux actions de coopération et de coordination.

1.2.2) Les Commissions Administratives Paritaires (C.A.P.)

Les C.A.P. sont composées de représentants de l'administration et de représentants du personnel à parité égale.

Le nombre de représentant du personnel est fonction de l'effectif des agents concernés. Leur nomination est fonction des résultats des élections professionnelles.

Les C.A.P. sont compétentes sur toutes les questions individuelles et notamment sur les questions suivantes : projet ou refus de titularisation, nomination après inscription sur liste d'aptitude, notes et appréciations des agents, tableau d'avancement d'échelon, tableau d'avancement de grade, projet de sanction disciplinaire, licenciement pour insuffisance professionnelle, etc.

1.2.3) Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T.)

Le C.H.S.C.T. est une instance consultative interne à l'établissement, qui dispose des attributions en matière de surveillance de l'hygiène et de la sécurité, ainsi que de l'analyse et de la prévention des risques dans l'établissement. Il est présidé par le Directeur.

Il est composé de membres délibérants, exclusivement des représentants du personnel nommés en fonction de la représentativité des organisations syndicales déterminée localement à partir des résultats des élections. Il est également composé de membres consultatifs dont un médecin du travail et un inspecteur du travail.

Le C.H.S.C.T. peut faire appel à toute personne de l'établissement lui paraissant qualifiée ou à des experts.

Le C.H.S.C.T. doit être consulté sur tous les problèmes d'organisation et des conditions de travail et leurs incidences sur la santé, sur la politique de protection contre certains risques, ainsi que sur les travaux importants ayant un impact sur les conditions d'exercice au travail.

A l'E.P.S.M.S. Ar Stêr, l'infirmière et le responsable des services techniques sont membres qualifiés du C.H.S.C.T.



1.3 Les organes consultatifs des usagers

1.3.1 Le Conseil de la Vie Sociale (C.V.S.)

La loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 institue un Conseil de la Vie Sociale dans tous les établissements sociaux et médico-sociaux. Il est régi par l'article L311.6 du code de l'action sociale et des familles.

Le décret n°2004-287 du 25 mars 2004, modifié par le décret n°2005-1367 du 02 novembre 2005 et codifié aux articles D.311.3 à D.311.32.1 du C.A.S.F., fixe les modalités de fonctionnement de cette instance.

Le Conseil de la Vie Sociale est obligatoirement consulté sur l'élaboration ou la modification du règlement de fonctionnement et du projet d'établissement ou de service.

Il donne son avis et peut faire des propositions sur toutes les questions intéressant le fonctionnement, notamment :

- L'organisation intérieure et vie quotidienne ;
- Les activités, animations socioculturelles et services thérapeutiques ;
- Les projets de travaux et d'équipement ;
- L'affectation des locaux collectifs ;
- L'entretien des locaux ;
- Les relogements en cas de travaux ou fermeture ;
- L'animation de la vie institutionnelle ;
- Les modifications substantielles touchant aux conditions de prise en charge.

Le Conseil de la vie sociale doit être tenu informé lors des séances ultérieures des suites réservées aux avis ou propositions qu'il a pu émettre.

Le Conseil de la Vie Sociale se compose :

- D'une majorité de membres représentants des usagers, de famille ou de représentant d'organisme de protection juridique,
- De deux représentants du personnel,
- D'un représentant du Conseil d'Administration.

Il se réunit au moins trois fois par an.

Le C.V.S. du Pôle Adulte est jusqu'aujourd'hui commun à l'E.S.A.T. et au service d'accompagnement.

Une réflexion est en cours concernant la création d'un C.V.S. par service, compte tenu de la montée en charge de l'effectif du service d'accompagnement et de l'admission de personnes non accueillies à l'E.S.A.T.

1.3.2) Les groupes d'expression et l'enquête de satisfaction

Le S.E.S.S.A.D. a opté pour un mode de consultation autre que le C.V.S.

La consultation des usagers s'effectue sous la forme d'une enquête annuelle de satisfaction. Par ailleurs, le S.E.S.S.A.D. organise des groupes d'expression durant certaines périodes de vacances scolaires.

2. LES RESSOURCES HUMAINES

2.1 Le statut du personnel

Le personnel de l'E.P.S.M.S. Ar Stêr relève du statut de la Fonction Publique Hospitalière (F.P.H.) et, à ce titre, est régi par :

- Le titre 1 de la loi du 13 Juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires – dispositions communes aux trois fonctions publiques ;
- Le titre IV de la loi du 9 Janvier 1986 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Hospitalière ;
- Le décret n°91-155 du 6 février 1991 modifié, relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de

la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Au sein de l'E.P.S.M.S. Ar Stêr, on retrouve notamment :

- ↪ Des personnels statutaires de la F.P.H. (titularisés ou mis en stage),
- ↪ Des agents contractuels de droit publics,
- ↪ Des représentants du corps médical et du corps paramédical de la F.P.H.

Il est intéressant de noter que l'on retrouve également certains salariés de droit privé (léislation du code du travail) puisqu'il s'agit du statut des ouvriers de l'Entreprise Adaptée La Vieille Rivière.

2.2 Le statut du directeur

Textes de référence :

- ↪ *Décret n° 2001 – 1345 du 28 décembre 2001* portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière.
- ↪ *Décret n° 2004 -135 du 11 février 2004* relatif aux délégations de signatures (*Art. L. 315-15 et 315-17 du C.A.S.F.*).

Le directeur représente l'établissement en justice et dans tous les actes de la vie civile.

Il prépare les travaux du Conseil d'Administration et lui soumet le projet d'établissement.

Il est chargé de l'exécution des décisions du Conseil d'Administration et met en œuvre les actions approuvées par celui-ci. Il est compétent pour régler les affaires de l'établissement autres que celles qui sont énumérées à l'article L. 315-12. Pour l'exercice de certaines des attributions du conseil d'administration définies par décret, le directeur peut recevoir délégation du président du Conseil d'Administration.

Il assure la gestion et la conduite générale de l'établissement et en tient le Conseil d'Administration informé.

Il est chargé de l'animation technique, de l'administration et de la gestion de l'établissement.

Il veille à la réalisation du projet d'établissement ou de service et à son évaluation.

Il nomme le personnel, dans la limite des effectifs arrêtés par le Conseil d'Administration et dans les conditions prévues par les statuts particuliers applicables à ces personnels, et exerce son autorité sur l'ensemble de celui-ci.

Le directeur peut déléguer sa signature dans des conditions et sur des matières définies par décret. Pour l'exercice de certaines des attributions du conseil d'administration définies par décret, le directeur peut recevoir délégation du président du Conseil d'Administration.

2.3 La formation du personnel

➤ La formation initiale

Le personnel de l'établissement est recruté au regard de ses compétences et des expériences en lien avec la mission de l'établissement qu'il peut posséder.

En ce sens, il faut préciser que la réglementation soumet l'accessibilité à certains grades à l'obtention de diplômes d'Etat.

➤ La formation tout au long de la vie

Le personnel de l'établissement bénéficie, au cours de sa carrière, d'actions de formation tout au long de la vie.

A ce titre, il peut émettre des demandes de formations individuelles et bénéficie, au regard des besoins de l'établissement et des orientations définies, de formations institutionnelles répondant aux nécessités d'évolution et de perfectionnement des pratiques professionnelles.

De même, les agents de l'établissement entrent dans le champ du compte personnel de formation et peuvent, à ce titre, bénéficier de formations personnelles.

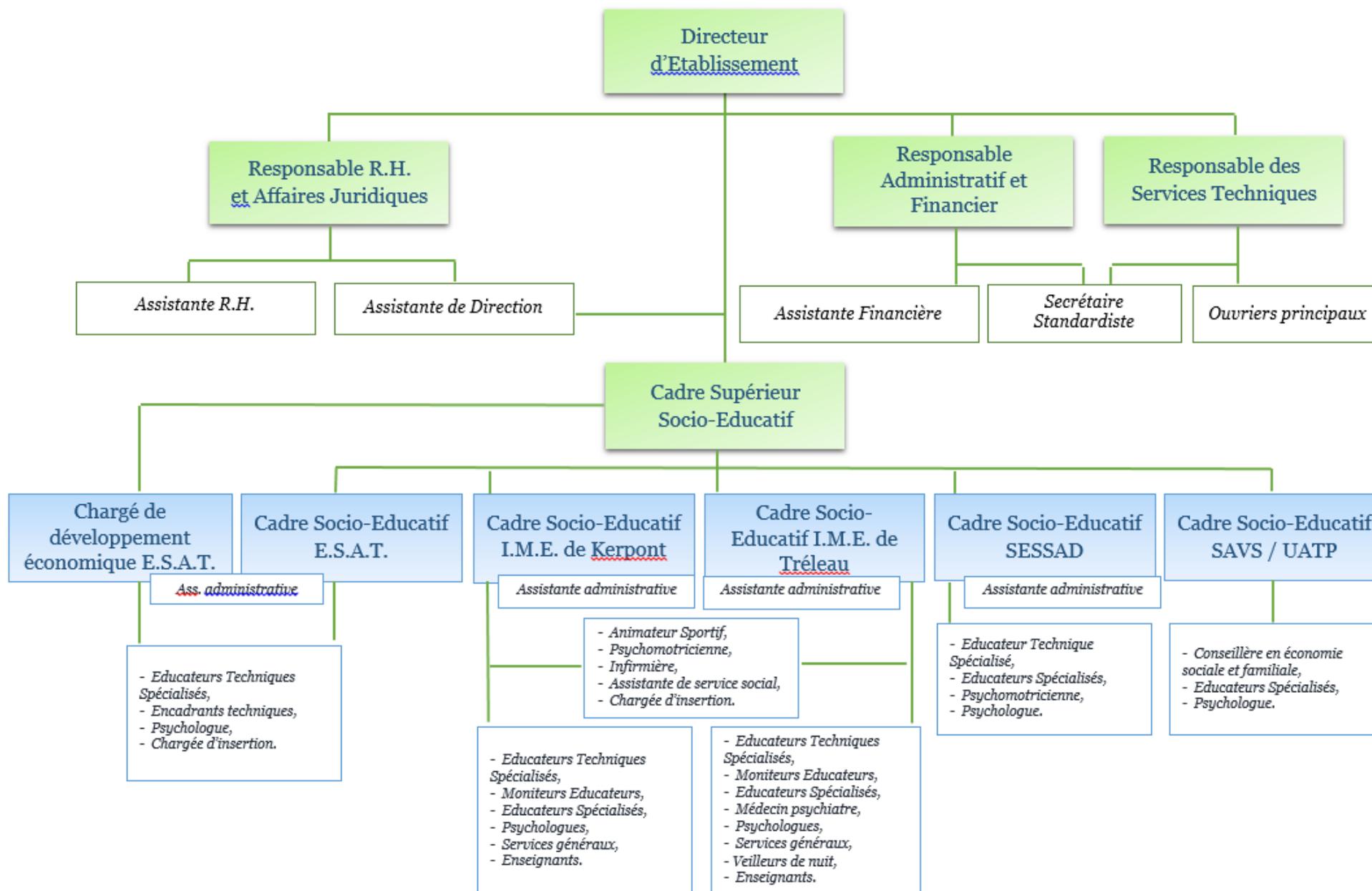
➤ La démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (G.P.E.C.)

L'établissement est actuellement en cours de perfectionnement de sa démarche de G.P.E.C.

Actuellement, le plan de formation est élaboré au regard des orientations et des besoins institutionnels définis.

Les procédures d'évaluation annuelle et de demandes de formations individuelles sont mises en parallèle et le seront d'autant plus à l'avenir afin de mettre en lien, du mieux possible, les besoins en formations, les orientations d'établissement, l'évolution des bonnes pratiques professionnelles ainsi que l'évolution des emplois (vieillessement et départs en retraite, prévision des postes uniques, départ en formation, etc.).

2.4 L'organigramme de l'E.P.S.M.S. Ar Stêr



2.5 Le tableau des emplois

		IME	SESSAD	BPAS	ESAT	EA	UVE/SAVS/UATP	TOTAL
DIRECTION								
1	Directeur			0,5			0,5	1
ENCADREMENT								
1	Cadre supérieur socio-éducatif	1						1
4	Cadre socio-éducatif	2	0,67	1			0,33	4
2	Attaché Administration Hospitalière	2						2
1	Ingénieur Hospitalier				1			1
1	Technicien Supérieur Hospitalier	1						1
PERSONNEL ADMINISTRATIF								
2	Adjoint des cadres	1		1				2
4	Adjoint administratif	2		1	0,25	0,25	0,5	4
PERSONNEL EDUCATIF								
13,5	Educateur spécialisé	9	2	0,5			2	13,5
1	Assistante sociale	0,8	0,2					1
6,25	Moniteur éducateur	6					0,25	6,25
2	Conseiller en Economie Sociale et Familiale	1					1	2
1	Animateur sportif	1						1
PERSONNEL TECHNICO-EDUCATIF								
12	Educateur Technique Spécialisé	8	1	2		1		12
4	Moniteur atelier	1		3				4
2	A.M.P.			2				2
PERSONNEL PARA-MEDICAL								
Psychologues								
2,4	Psychologue	1,5	0,5	0,15			0,25	2,4
Psychomotricienne								
1,35	Psychomotricienne	1	0,35					1,35
Infirmière								
1	Infirmière	1						1
PERSONNEL OUVRIER								
17	Ouvrier principal	8		4	4	1		17
2	Agent entretien qualifié	2						2
81,5		49,3	4,72	15,15	5,25	2,25	4,83	81,5
	Medecin psychiatre			0,2				0,2

Perspectives d'évolution



- Harmonisation des procédures de gestion des ressources humaines
- Réactualisation des fiches de poste
- Structuration de la procédure de recrutement des travailleurs d'ESAT
- Structuration juridique de l'E.A.
- Amélioration des outils de communication
- Réactualisation du livret d'accueil du personnel

VI- PLAN D' ACTIONS

TABLEAU DES ACTIONS A CONDUIRE SUR 5 ANS

Etablissement : EPSMS « AR STÉR »

Sous la responsabilité de Monsieur LETHIEC Gaëtan, DIRECTEUR

Validé par le C.A. le 05 juillet 2018

Axes stratégiques	Objectifs opérationnels	Actions, moyens, modalités à mettre en œuvre	Pilote(s)	Echéances
N° 1 - Amélioration de la structure de pilotage et du cadre institutionnel	N° 1-1- Structurer les services administratifs centralisés et décentralisés	-Redistribution des rôles et Fonctions des adjoints administratifs en fonction de l'ensemble des besoins (en référence audit RH) -Intégration de la fonction d'assistante de direction	Directeur RRH RAF CSSE	2020
	N° 1-2 -Améliorer le pilotage de la masse salariale	-Acquisition d'un nouveau logiciel - négociation d'un CPOM	Directeur RRH RAF	2019
	N° 1-3 -Améliorer le pilotage financier	-Mise en place d'une comptabilité analytique et de moyens -Négociation d'un CPOM	Directeur RAF	2019 2018
	N° 1-4 -Organiser le suivi des activités médico-sociales	Mise en place d'un tableau de bord de suivi des activités médico-sociales	Directeur CSSE	2019
	N° 1-5 -Mettre en œuvre une démarche continue de la qualité	-Maitrise, suivi et optimisation du système documentaire interne et externe (logiciel, groupe de travail..) -Mesure des performances de l'établissement et suivi des améliorations Gestion des archives	Directeur	2020
			Directeur	Action continue
	N° 1-6 -Maintenir le dialogue social	-Formalisation des protocoles (exercice du droit syndical, temps de travail, etc.) et des procédures - Réunions de concertation avec les représentants du personnel (rythme à définir)	Directeur RRH	Action continue
N° 1-7 -Consolider le rôle du Conseil d'Administration et améliorer les supports d'information	Travail sur les moyens et supports de communication (présentation des documents, rapport d'activités, mode de convocation...)	Directeur Assistante de direction	2020	

Page 1 sur 8

(RRH : Responsable des Ressources Humaines, RAF : Responsable des Affaires Financières, CSSE : Cadre Supérieur Socio-Educatif, CSE : Cadre Socio-Educatif, IDE : Infirmière Diplômée d'Etat, CDE : Chargé du Développement Economique)

	N° 1-8 -Consolider le rôle des instances consultatives (C.T.E., C.H.S.C.T. et C.V.S.) et améliorer les supports d'information	Travail sur les moyens et supports de communication (présentation des documents, rapport d'activités, mode de convocation...)	Directeur	2020
N° 2 : Renforcement des valeurs de l'établissement	N° 2-1 -Promouvoir la Bientraitance et mieux prendre en compte la vulnérabilité des personnes accompagnées	<ul style="list-style-type: none"> - Actualisation des procédures sur chaque service (recueil d'événement(s) indésirable(s), recueil des plaintes, procédure en cas de fugue...) - Harmonisation des procédures entre les services - Etablissement d'une charte de Bientraitance 	Directeur CSSE	Action continue
	N° 2-2 -Favoriser et développer la politique d'ouverture, d'accès aux dispositifs de droit commun et d'inclusion	<p>Scolarité : poursuite des inclusions individuelles et de l'externalisation des classes sur le pôle enfance</p> <p>Citoyenneté / éco-citoyenneté : poursuite du développement de l'accès l'information des usagers et des inscriptions dans les différents dispositifs (centres sociaux, associations, sportives et culturelles...)</p> <p>Santé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maintien et développement des actions de prévention en santé publique. - formalisation des partenariats avec les divers services de santé, notamment avec les services de psychiatrie <p>Insertion :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Poursuite et développement d'une politique d'insertion -Actualisation des procédures 	<p>CSE Enseignant coordinateur</p> <p>CSE</p> <p>CSE IDE (pôle enfance)</p> <p>CDE CSE Chargés d'insertion</p>	<p>Action continue</p> <p>Action continue</p> <p>Action continue</p> <p>Action continue</p>

(RRH : Responsable des Ressources Humaines, RAF : Responsable des Affaires Financières, CSSE : Cadre Supérieur Socio-Educatif, CSE : Cadre Socio-Educatif, IDE : Infirmière Diplômée d'Etat, CDE : Chargé du Développement Economique)

	N° 2-3 -Favoriser une culture institutionnelle commune à la suite de la fusion	Développement des rencontres interservices (formations, analyse de pratique, réunions à thème, réunion communication interne...)	Equipe d'encadrement	Action continue
	N° 2-4 -Promouvoir les principes du service public : principe d'égalité, principe de neutralité, principe d'adaptabilité, transparence.	Veille au respect de l'application du principe de laïcité sur l'ensemble des services	Equipe d'encadrement	Action continue
	N° 2-5 -Instaurer une démarche de questionnement éthique	Inscription de la réflexion éthique dans le plan de formation continue selon les R.D.B.P.P.	Equipe d'encadrement	Plan de formation 2019
N° 3 : Pérennisation des équilibres financiers	N° 3-1 -Affiner le Plan Pluriannuel d'Investissement relatif aux projets architecturaux	Suivis réguliers de l'évolution des projets et adaptations des moyens financiers (recherche de financement et ou d'économie)	Directeur RAF	Action continue
	N° 3-2 -Poursuivre la politique de rationalisation des achats et des prestations extérieures (marchés publics, harmonisation des fournisseurs et prestataires, création d'un magasin, etc.)	Analyse des besoins et lancement des consultations Rationalisation des besoins Mutualisation des contrats, des outils et des moyens	Directeur RAF	Action continue
	N° 3-3 -Négocier et signer le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (C.P.O.M.)	Etablissement d'un calendrier de RDV avec l'ARS sur l'exercice 2018 et le conseil départemental	Directeur RRH RAF	2018
	N° 3-4 -Mettre en application l'Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses (E.P.R.D.)	Formation à programmer en 2018	Directeur RAF	2018
	N° 3-5 -Maîtriser la masse salariale, tout en adaptant le tableau des emplois aux besoins identifiés pour l'établissement	Réalisation d'un tableau prévisionnel à 4-5 ans	Directeur RRH	2018
	N° 3-6 -Développer une politique économique visant à la sécurisation et au développement des chiffres d'affaires de l'E.S.A.T.	-Développement et Renforcement du soutien auprès des équipes encadrantes - mise en place d'outils d'évaluation -Accompagnement et formation du personnel -Développement de la relation clientèle (recherche de nouveaux contrats et activités)	CDE	Action continue

(RRH : Responsable des Ressources Humaines, RAF : Responsable des Affaires Financières, CSSE : Cadre Supérieur Socio-Educatif, CSE : Cadre Socio-Educatif, IDE : Infirmière Diplômée d'Etat, CDE : Chargé du Développement Economique)

N° 4 : Restructuration de la politique de Ressources Humaines	N° 4-1 -Harmoniser les procédures de gestion des ressources humaines	Réalisation ou réactualisation des fiches de poste pour l'ensemble des personnels	Directeur RRH	2019
	N° 4-2 -Développer une politique de gestion des ressources humaines en direction des travailleurs en situation de handicap (E.S.A.T. et Entreprise Adaptée)	Amélioration de la gestion administrative des dossiers des usagers Structuration de la procédure de recrutement Structuration juridique de l'EA	Directeur RRH CSSE	2019
	N° 4-3 -Mettre en œuvre la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (G.P.E.C.)	Mise en place des outils de GPEC et de suivis des besoins	RRH	Action continue
	N° 4-4 -Consolider la politique de formation	Gestion centralisée des besoins de formation avec priorisation des actions au regard des axes institutionnels	RRH Equipe d'encadrement	Action continue
	N° 4-5 -Améliorer l'information sur les réglementations, les droits et devoirs	-Actualisation du livret d'accueil des personnels, du règlement intérieur - Amélioration des outils de communication	RRH	Action continue
N° 5 : Adaptation du projet d'établissement et des prestations aux besoins des personnes accompagnées, réponses territoriales	N° 5-5 -Développer et Formaliser les outils d'accompagnement	-Elaboration de grilles d'évaluation adaptées aux besoins des personnes -Actualisation du PPA et PIA	CSSE CSE	Action continue
	N° 5-6 -Finaliser le redéploiement de places (15 places) de l'I.M.E. de Pontivy vers l'I.M.E. de Caudan	Accompagnement en amont des personnes accompagnées et des professionnels		2018
	N° 5-7 -Mettre en place la mixité sur l'I.M.E. de Pontivy	Adaptation des activités et des locaux à la mixité		2021
	N° 5-8 -Finaliser la montée en charge du Service d'Accompagnement (extension de 12 places)	Mise en place d'une politique de recrutement		2018
	N° 5-9 -Favoriser l'innovation sociale	Veille quant à l'évolution des besoins sur le territoire et proposition dans notre champ de compétences		Action continue
N° 6 : Modernisation des infrastructures et des outils en lien avec l'évolution du projet d'établissement	N° 6-1 <u>I.M.E. de KERPONT</u> : - Répondre aux normes d'accessibilité - Améliorer le cadre de vie - Répondre à la demande territoriale d'accueil d'un plus grand nombre d'usagers	-Finalisation du Projet architectural de l'I.M.E. de Caudan	Equipe d'encadrement CSE	2018
		-Refonte du projet de service		

(RRH : Responsable des Ressources Humaines, RAF : Responsable des Affaires Financières, CSSE : Cadre Supérieur Socio-Educatif, CSE : Cadre Socio-Educatif, IDE : Infirmière Diplômée d'Etat, CDE : Chargé du Développement Economique)

	N° 6-2 – Siège administratif : - Concevoir des locaux administratifs plus spacieux et plus fonctionnels - Répondre aux normes d'accessibilité - Améliorer le cadre de vie	Refonte du siège administratif à intégrer dans le projet architectural de l'ESAT	Directeur Equipe d'encadrement	2021
	N° 6-3 -I.M.E. de TRELEAU : - Répondre aux normes d'accessibilité, - Améliorer le cadre de vie - Garantir le respect de l'intimité - Faire évoluer les prestations en se rapprochant d'un fonctionnement de droit commun	-Finalisation du Projet architectural de l'I.M.E. de Pontivy -Refonte du projet de service	Equipe d'encadrement CSE	2021
	N° 6-4-Améliorer les conditions d'accueil et de travail des personnes accompagnées à l'E.S.A.T.	Finalisation du Projet architectural de l'E.S.A.T.	Equipe d'encadrement	2020
	N° 6-5- Œuvrer au respect de la réglementation P.M.R. sur l'ensemble des services	Action incluse dans les projets architecturaux en cours	Technicien Hospitalier	Action continue
	N° 6-6 -Développer l'outil informatique	-Poursuite de la formation des personnels - désignation d'un responsable informatique en interne	RRH	Action continue
N° 7 : Adaptation des accompagnements aux besoins du public accueilli	N° 7-1 -Définir une politique globale relative à l'accompagnement du vieillissement sur le pôle adulte -Définir une politique globale à la préparation à la retraite des travailleurs d'E.S.A.T.	-Mise en place de commissions sur ces 2 thèmes → Prise en compte des adaptations nécessaires au sein de chaque atelier → Développement de nouvelles activités - Information et accompagnement sur les dispositifs adaptés externe -Association des travailleurs à cette réflexion	CSSE CSE CDE	2019
		Sensibilisation et formation des personnels à la prise en compte du vieillissement sur le pôle adulte	CSSE CSE CDE	Action continue

(RRH : Responsable des Ressources Humaines, RAF : Responsable des Affaires Financières, CSSE : Cadre Supérieur Socio-Educatif, CSE : Cadre Socio-Educatif, IDE : Infirmière Diplômée d'Etat, CDE : Chargé du Développement Economique)

		Adaptation du projet UATP	CSSE CSE	2018 -2019
	N° 7-2 -Définir une politique relative à l'accompagnement du handicap psychique au sein de l'établissement	Sensibilisation des personnels en interne	CSSE CSE IDE	Action continue
		Formation des personnels sur le handicap psychique	RRH CSSE	Action continue
	N° 7-3 -Poursuivre et développer la politique d'inclusion et d'accès au droit commun sur l'ensemble des services	- Poursuite de la diversification des modalités d'accueil pour les usagers -Sensibilisation du personnel à la connaissance du réseau territorial	CSSE	Action continue
	N° 7-4 -Accompagner le passage à la majorité en I.M.E. ; mieux accompagner les plus de 20 ans	Formalisation du passage à la majorité, mise en place d'une procédure	CSSE	2018
Formalisation du passage à 20 ans et adaptations des activités en fonction de l'orientation de la MDA		2018		
N° 8 : Formalisation des outils institutionnels	N° 8-1 -Formaliser le Projet d'Etablissement de l'E.P.S.M.S. Ar STÊR et actualiser l'ensemble des projets de service	-Mise en place de groupe de travail sur l'ensemble des services -Accompagnement et association de l'ensemble du personnel à l'évolution du projet	CSSE Equipe d'encadrement	2018
		-Finalisation du projet d'établissement -Présentation aux instances	Directeur CSSE	2018
	N° 8-2 -Actualiser les outils de la loi 2002-2	Actualisation des livrets d'accueil, règlement de fonctionnement, Contrats de séjour et d'accompagnement... de l'ensemble des services	CSSE CSE	Action continue
N° 9 : Développement et structuration du réseau partenarial	N° 9-1 -Développer la coopération avec les services de santé mentale	-Formations inter-établissement -Formalisation des partenariats	CSSE Equipe d'encadrement	Action continue
	N° 9-2 -Développer les partenariats avec les différents acteurs sur chaque territoire (Entreprises, collectivités, Education, services sociaux, organismes associatifs culturels et sportifs..)	- Inscription de l'établissement sur son territoire d'intervention - Recherche de mutualisation des compétences - Appuis sur le réseau existant chaque fois que possible	CSSE Equipe d'encadrement	Action continue

(RRH : Responsable des Ressources Humaines, RAF : Responsable des Affaires Financières, CSSE : Cadre Supérieur Socio-Educatif, CSE : Cadre Socio-Educatif, IDE : Infirmière Diplômée d'Etat, CDE : Chargé du Développement Economique)

N° 10 : Développement de la communication interne et externe	N°9-3 -Améliorer la Communication sur notre activité et sur la vie de l'établissement	Création d'un site internet	Directeur RAF CSSE RRH CDE	2018
	N° 10- 1 -Conforter, et élargir au « pôle adulte », le groupe de travail relatif à la communication interne	Refondation de la commission existante et élargissement aux personnels du pôle adulte	Directeur CSSE RRH	2018
	N° 10-2 -Améliorer la signalétique	Prise en compte de cet aspect dans les projets architecturaux en cours	Technicien Hospitalier	En lien avec la fin des travaux architecturaux
N° 11 : Gestion des risques	N° 11-1 -Actualiser le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels	-Actualisation annuelle du document unique et visite de chaque site -Formation de 2 personnes de la maintenance par rapport à la prévention des risques -Veille réglementaire à assurer	Directeur Technicien Hospitalier	action continue 2019
	N° 11-2 -Promouvoir la prévention et faire respecter la sécurité dans un cadre réglementaire évolutif	- <u>Evaluation et suivi des différents plans</u> (bleu, canicule, épidémie, vigipirate...) - <u>Veille réglementaire et suivi des actions</u> (électricité – accessibilité – normes des équipements sportifs – sécurité incendie) - <u>Prévention hygiène</u> : mise en place de procédures (prévention intoxication alimentaire – hygiène des locaux) - <u>Formations des personnels et des travailleurs d'ESAT</u> (S.S.T., réglementation du travail) - <u>Appel d'offres</u> en prévision d'une harmonisation sur l'ensemble des sites pour les Contrôles techniques obligatoires	Technicien Hospitalier Responsables de sites	Action continue 2019 Action continue 2019
	N° 11-3 -Gérer les risques informatiques	- Protection des données - Désignation d'un référent CNIL	Directeur	2020

(RRH : Responsable des Ressources Humaines, RAF : Responsable des Affaires Financières, CSSE : Cadre Supérieur Socio-Educatif, CSE : Cadre Socio-Educatif, IDE : Infirmière Diplômée d'Etat, CDE : Chargé du Développement Economique)

N° 12 : Personnalisation de l'accompagnement, promotion de l'autonomie et qualité de vie des usagers	N° 12-1 -Redéfinir la notion d'accueil et la notion de bienveillance tout au long du parcours	-Mise en place d'un groupe de travail sur le Concept d'accueil et de bienveillance	CSSE	Action continue
	N° 12-2 - Redéfinir la notion d'hébergement en lien avec la mission (IME)	Reconsidération de la notion d'hébergement et des prestations hôtelières par rapport à des objectifs d'autonomie, et comme outil d'évaluation	CSSE	2018
	N° 12-3 -Accentuer l'individualisation du parcours de l'utilisateur	- Clarification de la procédure de co-construction du projet personnalisé ou individualisé - Reconsidération des rôles et places de l'entourage sur l'ensemble des services	CSSE	2018
	N° 12-4 -Développer une politique d'insertion à l'E.S.A.T.	- Réflexion collective à mener - Organisation de visites d'ESAT « pilotes » dans ce domaine - Création d'une charte d'insertion	CSSE CSE CDE	2018 2020
	N° 12-5 -Rendre plus lisible le parcours de l'utilisateur	- Dossier de l'utilisateur dématérialisé →acquisition d'un logiciel - Actualisation des procédures d'admission - Réorganisation et gestion des archives	CSSE RRH	2020
	N° 12-6 -Accompagner la vie affective et respect de l'intimité	Formation des personnels	CSSE CSE	Action continue

(RRH : Responsable des Ressources Humaines, RAF : Responsable des Affaires Financières, CSSE : Cadre Supérieur Socio-Educatif, CSE : Cadre Socio-Educatif, IDE : Infirmière Diplômée d'Etat, CDE : Chargé du Développement Economique)

GLOSSAIRE

A.H.B.	Association Hospitalière de Bretagne
A.N.A.P.	Agence Nationale d'Appui à la Performance
A.N.E.S.M.	Agence Nationale de l'Evaluation et de la qualité des Etablissements et des Services sociaux et Médico-sociaux
A.R.E.S.A.T	Association régionale des Etablissements et Services d'Aide par le Travail
A.R.S	Agence Régionale de Santé
A.S.E.	Aide sociale à l'enfance
C.A.	Conseil d'Administration
C.A.S.F.	Code de l'Action sociale et des Familles
C.A.P.	Commissions Administratives Paritaires
C.A.T.	Centre d'Aide par le Travail
C.D.	Conseil Départemental
C.D.E.	Chargé du Développement Economique
C.H.S.C.T.	Comité d'Hygiène de sécurité et des Conditions de travail
C.P.O.M.	Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
C.S.E.	Cadre Socio-Educatif
C.S.S.E.	Cadre Supérieur Socio-Educatif
C.T.E.	Comité Technique d'Etablissement
C.V.S	Conseil de Vie Sociale
D.I.R.E.C.C.T.E.	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
D.U.E.R.P.	Document unique d'Evaluation des Risques Professionnels
E .A.	Entreprise Adaptée
E.N.	Education Nationale
E.P.S.M.	Etablissement Public de Santé Mentale
E.P.S.M.S.	Etablissement Public social et Médico-Social
E.R.E.A.	Etablissement Régional d'Enseignement Adapté
E.P.R.D.	Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses
E.S.A.T.	Etablissement et Service d'Aide au Travail
E.T.P.	Equivalent Temps Plein
F.I.N.E.S.S.	Fichier National des Etablissements Sanitaires et Sociaux
F.J.T.	Foyer de Jeunes Travailleurs
F.P.H.	Fonction Publique Hospitalière
G.O.S.	Groupe Opérationnel de Synthèse
G.P.E.C.	Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences
H.P.S.T.	Hôpital Patient Santé Territoire (loi)
I.D.E.	Infirmier Diplômé d'Etat
I.M.E.	Institut Médico-Educatif
M.D.A.	Maison de l'Autonomie
M.D.P.H.	Maison Départementale des Personnes Handicapées

O.N.U.	Organisation des Nations Unies
P.A.G.	Plan d'Accompagnement Global
P.A.C.Q.	Programme d'Amélioration Continue de la Qualité
P.C.P.E.	Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées
P.I.A.	Projet Individualisé d'Accompagnement
P.R.I.A.C.	Programme Interdépartemental d'Accompagnement des handicaps et de la perte d'autonomie
P.R.S.	Projet Régional de Santé
P.P.A.	Projet Personnalisé d'accompagnement
P.P.S.	Projet Personnalisé de Scolarisation
Q.V.T.	Qualité de Vie au Travail
R.A.E.	Reconnaissance des Acquis de l'Expérience
R.A.F.	Responsable des Affaires Financières
R.A.P.T.	Réponse Accompagnée Pour Tous
R.H.	Ressources Humaines
R.R.H.	Responsable des Ressources Humaines
R.Q.T.H.	Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé
S.A.A.S.	Service d'Aide à l'Autonomie Sociale
S.A.V.S.	Service d'Accompagnement à la Vie sociale
S.E.S.S.A.D.	Service d'Education Spécialisée et de Soins A Domicile
S.E.G.P.A.	Section d'Enseignement Général et professionnel Adapté
S.I.R.E.N.	Système d'Identification des Répertoires d'ENTreprises
S.I.R.E.T.	Système d'Identification des Répertoires d'ETablissement
S.R.O.M.S.	Schéma Régional d'Organisation Médico- Social
T.S.A.	Trouble du Spectre Autistique
U.A.T.P.	Unité d'Accueil à Temps Partiel
U.E.	Unité d'Enseignement
U.E.E.	Unité d'Enseignement Externalisée
U.L.I.S.	Unité Localisé d'Inclusion Scolaire