



**PROJET DES ETABLISSEMENTS
ET SERVICES
ESMS LA TESSONE**

2025-2029



ASSOCIATION CLAR-TES



PROJET DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX DE LA TESSONE
Association CLAR-TES

1. Un outil qui conforte les droits des usagers.....	4
Article L.311-8 du Code de l'action sociale et des familles [Casf].....	4
Une démarche et un document de référence	5
Le projet d'établissement sert plusieurs objectifs.....	6
Les trois dimensions du projet	6
Un outil de management, de positionnement et de communication	7
2. Transformation de l'offre médico-sociale – Faire évoluer l'offre des ESMS LA TESSONE vers une offre plus inclusive.....	8
3. Un projet qui s'inscrit dans les politiques mises en œuvre par les instances territoriales	10
ARS OCCITANIE – Projet régional de santé OCCITANIE - Schéma régional de santé 2023-2028	10
CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU GARD – Schéma départemental des solidarités sociales 2022-2027	11
Garantir une continuité de parcours et l'accès aux droits des personnes en situation de handicap.....	11
Conforter et diversifier l'offre d'insertion – Développer une offre spécifique aux personnes en situation de handicap.....	11
L'articulation avec les CPOM	12
Les fiches-actions du CPOM avec l'ARS OCCITANIE.....	12
Les fiches-actions du CPOM avec le CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU GARD.....	13
4. Les ESMS LA TESSONE	15
5. L'histoire et le projet de l'organisme gestionnaire	17
5.1 - L'histoire.....	17
5.2 - Le projet de l'organisme gestionnaire	18
Les orientations stratégiques de l'association.....	18
5.3 - Les valeurs	19
6. Les missions.....	20
6.1 - Présentation synthétique des établissements et services.....	20
L'organisme gestionnaire.....	20
ESSMS sous compétence exclusive ARS	20
ESSMS sous compétence exclusive Conseil départemental	21
6.2 - Les missions sociales et médico-sociales.....	22
CLAR-TES, une institution sociale et médico-sociale	22
L'Esat, l'EANM (FH-FV internat/externat), le SAVS et le SAVA : des établissements et services sociaux et médico-sociaux [Article L312-1 du Casf]	23
7. Le public et son entourage.....	24
7.1 - Les publics accompagnés.....	24
La Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 définit la notion de handicap	24
Article L. 114 du Casf – Définition du handicap.....	24
7.2 - Les évolutions des publics	24
Un enjeu de taille : l'évolution du public accueilli et la diversification des parcours	24
Les personnes relevant de handicap psychique ou de troubles du spectre autistique	25
L'accompagnement de travailleurs handicapés vieillissants	25
8. La nature de l'offre de service et son organisation	26
8.1 - Une offre de service « globale » - Des prestations cohérentes en adéquation avec les missions de chaque ESSMS..	26
8.2 - L'ancrage des activités dans le territoire : partenariats et ouverture	28
8.2.1 - La stratégie d'ouverture.....	28
L'ouverture, un principe d'intervention fondamental pour les ESMS LA TESSONE	28
Une logique d'ancrage territorial.....	29
8.2.2 - Les leviers de la stratégie d'ouverture des ESMS LA TESSONE	30



<i>Une politique de partenariat développée à partir des missions portées par l'Esat</i>	31
<i>Un partenariat développé à partir des objectifs poursuivis en matière d'accompagnement social</i>	31
<i>Un partenariat développé à partir des objectifs poursuivis en matière de formation et de qualification</i>	32
<i>Développer le caractère accueillant de l'établissement</i>	32
<i>Interagir avec le territoire</i>	33
<i>Développer les liens sociaux et de citoyenneté des personnes en situation de handicap</i>	33
9. Les principes d'intervention	34
9.1 – La cohérence à l'égard des missions imparties	34
9.1.1 - La garantie des droits	34
9.1.2 - La promotion de l'autonomie, de l'insertion sociale et de la qualité de vie	36
<i>Promouvoir la liberté de choix et favoriser le développement de la personne</i>	37
<i>Accompagner dans la continuité</i>	37
<i>Maintenir le lien avec les proches et avec la famille</i>	37
<i>Développer le lien social et l'inclusion des personnes en situation de handicap</i>	38
9.1.3 - Une démarche continue de prévention et de gestion des risques	38
9.2 - La gestion des paradoxes - Articuler protection et autonomie	39
9.3 - La mise en œuvre d'une démarche de questionnement éthique	40
9.4 - Les dynamiques de parcours des personnes accompagnées	41
9.4.1 - Plateforme de services sociaux et médico-sociaux et personnalisation de l'accompagnement	41
9.4.2 - La co-construction du projet personnalisé – Les modalités d'élaboration du projet personnalisé	43
<i>Les modalités d'accueil et de l'admission</i>	44
<i>Le projet personnalisé est une démarche dynamique, une co-construction</i>	46
<i>La personne accompagnée est partie prenante dans les décisions qui orientent son parcours</i>	47
<i>La co-construction du projet personnalisé : un apprentissage à la prise de décision</i>	47
<i>Réajuster le projet personnalisé au fil du temps en fonction des besoins et attentes de la personne accompagnée</i>	48
9.5 - Les spécificités des pratiques liées à la population accompagnée	49
9.5.1 - L'adaptation de l'intervention auprès des personnes handicapées vieillissantes	49
<i>L'anticipation des risques liés au vieillissement de la personne en situation de handicap</i>	51
<i>Le repérage des signes et des effets du vieillissement</i>	52
<i>Des réponses graduées aux besoins de la personne</i>	53
9.5.2 - L'accompagnement des adultes handicapés psychiques	54
<i>Les spécificités du handicap psychique</i>	54
<i>Favoriser la fluidité du parcours de vie</i>	55
9.6 - L'expression et la participation des usagers	57
9.6.1 - Maintenir ou faciliter les liens sociaux des personnes accompagnées – Les relations avec l'entourage	57
<i>Faciliter le maintien des relations entre les résidents et leurs proches</i>	57
<i>Reconnaître la place des proches dans l'accompagnement du résident</i>	58
<i>Plus les parties prenantes sont nombreuses, plus il faut veiller à l'expression de la personne</i>	59
9.6.2 - La participation du bénéficiaire et de ses proches à la vie de l'établissement	59
<i>Le Conseil de la vie sociale (CVS)</i>	60
10. Les professionnels et les compétences mobilisées	61
10.1 - Les compétences et les qualifications	61
10.2 - L'organisation de l'interdisciplinarité et la dynamique du travail d'équipe	62
10.2.1 - Recrutement, intégration, et évaluation des compétences	62
10.2.2 - Dialogue social et représentation du personnel	63
10.2.3 - Qualité de vie au travail et gestion des risques professionnels	63
10.3 - Le soutien aux professionnels - La stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées	63
11. Quatre enjeux stratégiques et 12 actions pour un accompagnement institutionnel respectueux de chaque personne en situation de handicap dans sa singularité	65
ENJEU 1 – Favoriser l'inclusion en milieu ordinaire et l'accès au droit commun des personnes en situation de handicap 65	
<i>Action ESMS LA TESSONE 1 - Mettre à jour les autorisations</i>	65
<i>Action ESMS LA TESSONE 2 - Adapter et développer l'offre d'accompagnement pour répondre aux risques et situations de rupture de parcours et favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap</i>	65
<i>Action ESMS LA TESSONE 3 - Accompagner l'avancée en âge des personnes en situation de handicap</i>	66
<i>Action ESMS LA TESSONE 4 - Améliorer l'accès au travail en milieu ordinaire des travailleurs handicapés</i>	67



Action ESMS LA TESSONE 5 – Consolider la qualité de l’accompagnement à la santé des personnes en situation de handicap au sein des ESMS LA TESSONE.....	71
Action ESMS LA TESSONE 6 – Inscrire les ESMS LA TESSONE dans la politique de développement de l’habitat inclusif	72
ENJEU 2 – Renforcer la performance par la mise en place d’une organisation efficiente, innovante et pérenne dans une double dimension technique et humaine.....	72
Action ESMS LA TESSONE 7 – Garantir une politique des ressources humaines adaptée	73
Action ESMS LA TESSONE 8 – Mettre en œuvre un management intégré des risques QSE (Qualité – Sécurité - Environnement) s’appuyant sur la certification ISO 9001 et le référentiel HAS d’évaluation de la qualité des ESSMS.....	73
<i>Une démarche globale d’amélioration continue de la qualité et des prestations délivrées engagée depuis 2010.....</i>	<i>73</i>
<i>Finalités de la mise en œuvre d’un Système de Management Intégré [SMI].....</i>	<i>74</i>
ENJEU 3 – Innover pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap et valoriser l’impact des ESMS LA TESSONE sur leur territoire	76
Action ESMS LA TESSONE 9 – Un projet phare, emblématique : développer un tiers-lieu culturel et événementiel avec l’ambition de servir à la fois les publics accompagnés et les habitants du Pays Viganais (et d’ailleurs).....	76
Action ESMS LA TESSONE 10 – S’approprier le sujet de l’innovation sociale - Devenir un établissement à impact	77
ENJEU 4 – Utiliser le projet d’établissement comme support de pilotage de la qualité	79
Action ESMS LA TESSONE 11 - Mettre à jour le Projet en conformité du Décret n° 2024-166 du 29 février 2024	79
<i>Article D.311-38-3 du Casf.....</i>	<i>79</i>
Action ESMS LA TESSONE 12 - Favoriser l’appropriation du Projet des ESMS LA TESSONE par l’ensemble des parties prenantes.....	80
<i>Article D.311-38-4 du Casf.....</i>	<i>80</i>



1. Un outil qui conforte les droits des usagers

Article L.311-8 du Code de l'action sociale et des familles [Casf]

Version en vigueur depuis le 09 février 2022 - Modifié par LOI n°2022-140 du 7 février 2022 - art. 22

« Pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement.

*Ce projet précise également la **politique de prévention et de lutte contre la maltraitance** mise en œuvre par l'établissement ou le service, notamment en matière de gestion du personnel, de formation et de contrôle.*

*Il désigne **une autorité extérieure à l'établissement ou au service**, indépendante du conseil départemental et choisie parmi une liste arrêtée conjointement par le président du conseil départemental, le représentant de l'Etat dans le département et l'agence régionale de santé, à laquelle les personnes accueillies peuvent faire appel en cas de difficulté et qui est autorisée à visiter l'établissement à tout moment.*

Le contenu minimal du projet, les modalités d'association du personnel et des personnes accueillies à son élaboration ainsi que les conditions de sa diffusion une fois établi sont définis par un décret. Ce décret définit les modalités d'affichage des documents, notices et services d'information dans les établissements.

*Le cas échéant, **ce projet** identifie les services de l'établissement ou du service social ou médico-social au sein desquels sont dispensés des soins palliatifs et **précise les mesures qui doivent être prises en application des dispositions des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens** mentionnés à l'article L. 313-12.*

*Ce projet est **établi pour une durée maximale de cinq ans** après consultation du conseil de la vie sociale ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation.*

Un arrêté des ministres chargés de la santé et des affaires sociales fixe la liste des catégories d'établissements et services médico-sociaux devant intégrer dans leur projet d'établissement un plan détaillant les mesures à mettre en œuvre en cas d'événement entraînant une perturbation de l'organisation des soins, notamment de situation sanitaire exceptionnelle. »

Cet article est inclus dans la **section « Droits des usagers »** (Articles L311-3 à L311-12) du Code de l'action sociale et des familles [Casf], dans laquelle figure l'ensemble des outils au service de ces droits : livret d'accueil, règlement de fonctionnement, contrat de séjour ou document individuel de prise en charge, conseil de la vie sociale (CVS) ou autre forme de participation, charte des droits et libertés, recours à une personne qualifiée, désignation d'une personne de confiance...

Le Projet d'établissement est donc un outil qui garantit les droits des usagers en ce sens qu'il définit des objectifs en matière d'**évaluation de ses activités et de la qualité des prestations**, qu'il précise la **politique de prévention et de lutte contre la maltraitance mise en œuvre** et qu'il rend lisibles les **modes d'organisation et de fonctionnement** de la structure¹.

¹ Recommandation de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) « *Élaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service* » - Anesm (mai 2010).



S'inscrivant dans la politique de transformation de l'offre médico-sociale, le Projet des ESMS LA TESSONE vise à faire évoluer l'offre des établissements et services vers une offre plus inclusive en définissant ses objectifs notamment en matière de **coordination** et de **coopération**.

Une démarche et un document de référence

Le projet d'établissement ou de service (PE-PS) des ESSMS de LA TESSONE se veut un document de référence qui définit les orientations, les objectifs et les actions à mettre en œuvre pour garantir la qualité de l'accompagnement des personnes accompagnées.

Il permet de définir l'identité et la mission de chaque établissement ou service, ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour assurer la qualité et la continuité des prestations proposées. En tenant compte des besoins et des attentes des usagers, des partenaires, des professionnels et de l'environnement, il détermine la politique pluriannuelle de l'établissement ou du service.

Concomitamment aux travaux entrepris en vue de la signature d'un Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens [CPOM 2024-2028] avec l'ARS OCCITANIE et le Conseil départemental du GARD, le projet des établissements et services sociaux et médico-sociaux de LA TESSONE a été actualisé au regard des multiples enjeux qui accompagnent la transformation de l'offre médico-sociale : sécurisation et continuité des parcours des personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie (quel que soit le lieu de vie choisi), inclusion sociale, désinstitutionnalisation...

La spécialisation historique des ESSMS pour personnes handicapées est réinterrogée par l'**évolution des besoins et aspirations des personnes**. Les politiques publiques visent **une transformation de l'offre** en incitant les établissements et services à **mettre à disposition leur expertise au service d'une logique inclusive** en matière de logement, de travail, d'éducation... Elles cherchent également à mobiliser les structures pour être les garantes de la démarche « *Une réponse accompagnée pour tous* » et être parties prenantes, avec d'autres acteurs, d'une réponse à des situations qui n'en ont pas et/ou qui deviennent critiques.

La réflexion engagée vise à adapter les réponses aux besoins et aux attentes sociales notamment en matière de développement de la capacité d'agir, de participation et d'autodétermination. En complément des logiques institutionnelles propres à chaque structure, c'est la volonté de privilégier des logiques d'intervention reposant sur des **fonctionnements en dispositifs et en services**, sur des **coopérations** et sur une **territorialisation des réponses** qui va constituer le moteur de notre action.

En s'appuyant sur toutes les parties prenantes, les dirigeants et les professionnels veulent adapter et diversifier l'offre de service des ESMS LA TESSONE afin de garantir à chaque personne :

- un accompagnement souple, modulaire et construit au regard de ses attentes et besoins ;
- un accompagnement qui favorise son accès aux apprentissages, à la formation et à l'emploi, aux parcours de soins, au logement et à sa pleine participation à la vie sociale ;



- un parcours de vie au sein d'une société plus inclusive en répondant à l'évolution des besoins et des attentes des personnes adultes en situation de handicap et notamment les personnes handicapées vieillissantes.

Le projet d'établissement sert plusieurs objectifs

1. Structurer la réflexion collective sur les missions et les objectifs des établissements et services dans le cadre de la mise en œuvre d'un décloisonnement de la prise en charge et d'un fonctionnement en dispositif : mettre en place une nouvelle organisation des ESSMS sur le modèle de la plateforme de services pour un accompagnement global des personnes en situation de vulnérabilité.
2. Favoriser la participation des usagers et des partenaires à la définition des orientations et des actions à mettre en œuvre.
3. Définir les objectifs à atteindre à court, moyen et long terme. Ces objectifs sont déterminés en fonction des besoins et des attentes des usagers, des missions et de l'environnement.
4. Définir les actions prioritaires à mettre en œuvre pour répondre aux besoins des usagers et aux évolutions du contexte.
5. Structurer l'organisation : déterminer les moyens humains, matériels et financiers nécessaires pour atteindre les objectifs fixés en définissant les missions et les responsabilités de chaque professionnel.
6. Améliorer la qualité de l'accompagnement en garantissant la qualité et en définissant ses modalités, les méthodes d'évaluation et les outils de suivi.
7. Évaluer régulièrement les résultats obtenus et adapter les actions en fonction des retours d'expérience et des évolutions du contexte.

Les trois dimensions du projet

Les trois dimensions du projet sont descriptives, projectives et stratégiques :

- On *projette* une image, un plan pour décrire ce qui existe.
- On *projette* dans l'avenir ce qui n'existe pas encore mais paraît être une évolution souhaitable, une ambition réaliste.
- On *projette* le chemin à parcourir pour aboutir au but recherché, en précisant les moyens à mettre en œuvre, les étapes à respecter, dans une *démarche de projet*.

Prenant en compte cette triple acception du terme *projet*, les dirigeants et les professionnels ont veillé, tout au long du processus d'actualisation du projet à articuler concrètement le descriptif de l'organisation des établissements et services à l'instant T et la projection à cinq ans des évolutions envisagées en insistant sur le chemin à parcourir pour passer de l'état actuel à ce qui paraît souhaitable, sans pour autant réduire le projet à un simple outil de planification.



Ainsi l'arrêt sur image que constitue ce projet est nécessaire pour stabiliser l'organisation à un moment donné et se donner un repère pour construire des orientations et des stratégies d'évolution.

Un outil de management, de positionnement et de communication

Les dirigeants ont souhaité inscrire le projet des établissements et services de LA TESSONE dans une démarche participative pour en faire un document à visée véritablement intégratrice s'inscrivant dans le projet associatif. Tant sur le plan du sens de l'activité que de l'organisation du travail, les deux finalités principales du projet ont été recherchées :

- Clarifier le **positionnement institutionnel** des structures et **indiquer les évolutions en termes de public et de missions**.
- **Donner des repères aux professionnels** dans l'exercice de leur activité et **conduire l'évolution des pratiques et de la structure** dans son ensemble.

Ce projet doit donc être d'abord considéré comme un outil :

- De **management**, qui s'adresse principalement aux professionnels et à l'ensemble des intervenants dans la structure.
- De **positionnement**, par rapport aux partenaires et aux autorités de tarification et de contrôle.
- De **communication**, notamment auprès des personnes accompagnées et de leur entourage.



2. Transformation de l'offre médico-sociale – Faire évoluer l'offre des ESMS LA TESSONE vers une offre plus inclusive

L'évolution de l'offre médico-sociale et sa transformation visent à garantir l'autonomie et l'autodétermination des personnes en situation de handicap tout en sécurisant leur parcours.

« La transformation de l'offre médico-sociale vise à sécuriser les parcours des personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie, quel que soit le lieu de vie choisi. Elle vise à garantir à chaque personne un accompagnement souple, modulaire et construit au regard de ses attentes, un accompagnement qui favorise son accès aux apprentissages, à la formation et à l'emploi, à la santé, au logement et à sa pleine participation à la vie sociale. »²

Engagée depuis plusieurs années, la transformation de l'offre médico-sociale marque un changement d'envergure dans les établissements d'hébergement pour personnes adultes en situation de handicap. En effet, ce passage de l'ère de l'accompagnement institutionnel à l'ère inclusive, où le projet de l'utilisateur s'élabore désormais sous l'angle de l'autodétermination, vient bouleverser les modèles d'organisation, de management et d'accompagnement médico-social mis en œuvre jusqu'à présent dans les établissements.³

Suite au rapport Zéro sans solution (2014), une profonde mutation de la conception et de la mise en œuvre de la politique publique du handicap s'est engagée. La feuille de route nationale « **Une réponse accompagnée pour tous** », qui met en œuvre les préconisations du rapport, constitue un changement de paradigme dans l'approche de la réponse aux besoins des personnes en situation de handicap et de leur mode d'accompagnement, notamment à travers la responsabilisation de l'ensemble des acteurs, permettant à la personne concernée de bénéficier d'une **réponse globale, évolutive et accompagnée dans le temps**. De surcroît, « *la réponse doit s'adresser à la personne là où elle est, c'est-à-dire en priorité dans son environnement de vie ordinaire* » [...] pour que soit garanti un accompagnement toujours plus individualisé et un parcours de soins adapté.

La transformation de l'offre médico-sociale vise ainsi à sécuriser les parcours des personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie, quel que soit le lieu de vie choisi. Elle vise à garantir à chaque personne un accompagnement souple, modulaire et construit au regard de ses attentes, un accompagnement qui favorise son accès aux apprentissages, à la formation et à l'emploi, à la santé, au logement et à sa pleine participation à la vie sociale.

La transformation de l'offre médico-sociale doit permettre d'accompagner les personnes âgées ou handicapées dans leur choix de vie, en milieu ordinaire et en institution. Elle a vocation à s'inscrire dans une articulation et une coopération entre les structures médico-sociales institutionnelles, et les autres formes de réponses, dont les dispositifs « de droit commun ».

² [Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie : CNSA.fr](https://www.cnsa.fr/) - CNSA = Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie a été créée pour financer les solutions pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes en situation de handicap.

³ La transformation de l'offre médico-sociale : effets et impacts sur les managers et équipes professionnelles du secteur de l'hébergement pour personnes adultes en situation de handicap - Abdelwahab ARAB dans *Projetique 2023/HS1 (Hors-Série)*, pages 175 à 200



Les enjeux de l'inclusion pour les adultes handicapés concernent notamment l'insertion professionnelle (y compris pour les personnes avec handicap intellectuel ou psychique), la diversification des accompagnements à domicile et des offres plus souples et graduées en établissements, la capacité à développer « l'habitat inclusif ».

Le mouvement de transformation de l'offre médicosociale amène une profonde modification de l'organisation et du fonctionnement des différents acteurs des établissements (institution, cadres-managers, équipes éducatives). L'évolution de l'offre accélère les processus d'inclusion et d'autodétermination des usagers, le passage d'une logique de places à une logique de parcours, requestionnant de fait les modes d'accompagnement classiques des publics en situation de handicap.

En 2024, la politique en faveur des personnes en situation de handicap poursuit sa mutation. Elle vise à répondre aux **enjeux d'une société inclusive, garante du libre choix des personnes en situation de handicap**, et à développer des solutions d'accompagnement de proximité et adaptées aux besoins. Il s'agit de promouvoir l'approche par les besoins de la personne en situation de handicap et de garantir des **réponses diversifiées et modulaires** correspondant aux attentes légitimes et inclusives des usagers et de leurs proches. Ce qui est visé est d'organiser une réponse adaptée aux besoins et aspirations des personnes en situation de handicap et de leurs proches, pour un parcours sans rupture, garantissant une diversification des réponses et un accès aux soins. Cet objectif prend appui sur une transformation de l'offre médico-sociale à l'appui d'une meilleure adéquation des réponses aux demandes des personnes concernées.

À cette fin, il est notamment attendu des acteurs œuvrant dans ce domaine qu'ils poursuivent l'évolution de leurs modes d'intervention. L'accompagnement et le soutien de l'évolution des pratiques professionnelles par la formation sont indispensables.

Le projet des établissements et services du Complexe médico-social de LA TESSONE est un document de référence en matière d'accompagnement des adultes en situation de handicap qu'ils soient travailleurs à l'Esat ou pas. Il permet de prendre en compte pleinement – et de manière volontariste – les principaux enjeux de la politique engagée pour faire évoluer l'offre médico-sociale vers une offre plus inclusive.

La transformation de l'offre d'accompagnement des personnes en situation de handicap par les ESMS LA TESSONE va donc continuer à s'inscrire dans le cadre de la démarche vers une société plus inclusive, de la mise en œuvre du dispositif d'emploi accompagné et de la transformation des Esat :

- Répondre aux besoins des personnes par une approche décroisée.
- Associer les professionnels et les usagers à l'élaboration et au suivi des actions.
- Gérer de manière efficiente les ressources mises à disposition.
- Apporter des réponses aux nouveaux besoins et attentes des personnes accompagnées et de leurs familles / proches aidants.



3. Un projet qui s'inscrit dans les politiques mises en œuvre par les instances territoriales

Les ESMS LA TESSONE [Esat ; EANM (Foyer d'hébergement, Foyer de vie internat et foyer de vie externat (FOJ- Accueil de jour) ; SAVS ; SAVA] s'inscrivent de manière volontariste dans les politiques nationales et les orientations du Schéma régional de santé 2023-2028 de l'ARS OCCITANIE (incluant le Schéma territorial de santé GARD) et du Schéma départemental des solidarités sociales (2022-2027) du Département du GARD.

- Des réponses médico-sociales diversifiées et modulables doivent être favorisées.
- L'accompagnement au sein des ESSMS doit s'adapter aux personnes accompagnées vivant avec un handicap, en réponse aux spécificités et aux évolutions de leurs attentes et besoins. Chacun doit être soutenu dans ses choix de vie, ses capacités et souhaits pour grandir, être éduqué, participer à la vie sociale, travailler, avoir accès à la santé dans toutes ses dimensions, se loger, et avancer en âge dans les meilleures conditions.⁴

ARS OCCITANIE – Projet régional de santé OCCITANIE - Schéma régional de santé 2023-2028

*« La spécificité du parcours handicap est de **répondre à l'enjeu de la pleine réalisation du projet de vie des personnes en situation de handicap, en répondant à leur besoin d'accompagnement afin de promouvoir leur autonomie, aussi minime soit-elle.***⁵

*Dans un **contexte d'inégalité territoriale** d'accès aux services et aux établissements médico-sociaux [...], les objectifs pour l'ARS sont les suivants :*

- *passer d'une logique de places à une logique de réponses adaptées aux besoins spécifiques et évolutifs des personnes handicapées par la mise en œuvre de la démarche de Réponse Accompagnée Pour Tous (RAPT) ;*
- ***adapter l'offre médico-sociale aux différentes étapes du parcours de vie** (diagnostic, prise en charge précoce, enfance, **passage à l'âge adulte, personne handicapée vieillissante**), mais aussi aux **différents types de besoins** (accompagnement médico-social, scolarisation, logement inclusif, emploi adapté, accès aux soins) :*
- *promouvoir une **culture de coopération opérationnelle** entre les différents acteurs (secteur sanitaire, secteur médico-social, éducation nationale, collectivités locales...) pour éviter les ruptures aux étapes charnières ;*
- *promouvoir des outils numériques qui facilitent le parcours, en articulation avec les projets nationaux numériques du secteur ;*
- *créer les outils et les dynamiques nécessaires pour favoriser l'accès aux soins. »*

⁴ Projet régional de santé OCCITANIE - Schéma régional de santé 2023-2028 [octobre 2023-page 114].

⁵ Occitanie Santé 2022 - Projet régional de santé - Schéma régional de santé 2018-2022 – ARS OCCITANIE [page 188]



« La mise en œuvre du principe d'inclusion respectera chacun sans dogmatisme et assurera le libre choix et le respect de la dignité, en reposant sur une gradation des interventions et des solutions pour les personnes en situation de handicap. »

DIAGNOSTIC PROSPECTIF DES BESOINS ET DES RÉPONSES [p 189 PRS]

Promouvoir la **vie à domicile** et les alternatives à l'hébergement permanent.

Logique d'un parcours global, traduite par la mise en place des Pôles de Compétences et de Prestations Externalisées (PCPE), l'amélioration de l'accès aux consultations sanitaires et à la prévention pour les personnes handicapées ainsi que la création de structures expérimentales dédiées à l'accompagnement des Personnes Handicapées Vieillissantes (PHV) de 60 ans et plus.

Une **attention particulière a été portée aux personnes présentant des troubles du spectre autistique** afin de renforcer leur accompagnement tout au long de la vie. [7 personnes concernées à l'ESAT LA TESSONE]

CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU GARD – Schéma départemental des solidarités sociales 2022-2027

Garantir une continuité de parcours et l'accès aux droits des personnes en situation de handicap

Objectifs 2022-2027⁶

- Adapter l'offre des structures médico-sociales pour adultes aux attentes évolutives des jeunes adultes, et développer une nouvelle offre d'habitats inclusifs.
- Mobiliser la prestation de compensation du handicap et renforcer l'accompagnement pour la construction du projet de vie.
- Développer la paire-aidance pour l'accès à l'autonomie.
- Renforcer l'accompagnement des jeunes adultes handicapés vers l'insertion professionnelle dans le cadre du Service public pour l'insertion et l'emploi (SPIE).

Conforter et diversifier l'offre d'insertion – Développer une offre spécifique aux personnes en situation de handicap

Objectifs 2022-2027⁷

- Structurer les filières de l'insertion par l'activité économique autour de finalités d'utilité sociale, de la transition écologique et de l'économie circulaire. [...]
- Contribuer au rapprochement des offres et des demandes d'emploi dans les secteurs sociaux et médico-sociaux.
- Développer avec les entreprises d'insertion et les entreprises adaptées, des filières, avec un parcours et un débouché, qui permettent la mise à jour d'un cluster d'insertion spécifique aux personnes en situation de handicap.

⁶ Page 40

⁷ Page 46



L'articulation avec les CPOM

Le projet des ESMS LA TESSONE s'articule avec les objectifs définis dans le cadre du CPOM avec l'ARS OCCITANIE et celui avec le Conseil départemental du GARD, sur la base d'un diagnostic partagé.

Avec les fiches-actions du CPOM, le projet constitue le socle de nos actions.

Les fiches-actions du CPOM avec l'ARS OCCITANIE

1. Fiche action « Restructuration de l'offre »

OBJECTIF STRATÉGIQUE A – Promouvoir des dispositifs d'accompagnement coordonnés aux étapes charnières du parcours de vie des personnes en situation de handicap.

- Objectif opérationnel A-1 – Restructurer l'offre ESAT ou insertion professionnelle (ESAT / IMPRO / ITEP-PRO) pour mieux répondre aux besoins d'accompagnement spécifiques des TH en ESAT, tout au long de leurs parcours de vie.
 - o Action A-1-1 – Développer les dispositifs d'entrée et de sortie.

2. Fiche action « Construction d'une gouvernance ESMS / RH »

OBJECTIF STRATÉGIQUE B – Mettre en place une organisation efficiente.

- Objectif opérationnel B-1 – Développer une politique des ressources humaines adaptée.
 - o Action B-1-1 – Former les professionnels à l'évolution des publics et des interventions.
 - o Action B-1-2 – Former les travailleurs handicapés.
- Objectif opérationnel B-2 – Améliorer le management des ESSMS de CLAR-TESSONE et favoriser un fonctionnement mutualisé.
 - o Action B-2-1 – Mise en place, par redéploiement de moyens, d'une direction générale au sein de l'organisme gestionnaire CLAR-TESSONE.

3. Fiche action « Partenariats »

OBJECTIF STRATÉGIQUE C – Partenariats - Renforcer, conforter, favoriser, développer les partenariats.

- Objectif opérationnel C-1 – Développer et formaliser les partenariats.
 - o Action C-1-1 – Travailler en réseau et développer les partenariats.

4. Fiche action « SI - Transformation numérique »

OBJECTIF STRATÉGIQUE D – Efficience des établissements

- Objectif opérationnel D-1 – Efficience des fonctions supports
 - o Action D-1-1 – La transformation du SI numérique



5. Fiche action « RAPT – VIATRAJECTOIRE »

OBJECTIF STRATÉGIQUE E – Déploiement de l’outil ViaTrajectoire dans le contexte de la démarche « Une réponse accompagnée pour tous »

- Objectif opérationnel E-1 – Participer à la mise en œuvre de la démarche « Une réponse accompagnée pour tous ».
 - Action E-1-1 – S’approprier le système d’information du suivi des orientations.

6. Fiche action « Pour une société inclusive »

OBJECTIF STRATÉGIQUE F – Pour une société inclusive

- Objectif opérationnel F-1 – Favoriser l’inclusion des personnes en situation de handicap.
 - Action F-1-1 – Poursuivre la transformation de l’offre d’activités de l’Esat au service de la dynamique inclusive.

Les fiches-actions du CPOM avec le CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU GARD

1. Mettre en œuvre l’évolution de l’offre

ORIENTATION STRATÉGIQUE n°1 – Mettre en œuvre l’évolution de l’offre sur les établissements de La Tessone.

- Réorganiser les modalités d’accompagnement des personnes accompagnées.
 - Transformer 5 places de Foyer de vie en externat (FOJ) en 5 places de Foyer de vie en internat.
 - Transformer 5 places du Foyer d’Hébergement en 5 places de Foyer de vie PHV en internat.
 - Extension de 5 places du SAVS, dédiées aux PHV et définir un nombre d’actes.

Si la diversification de l’offre est essentielle pour répondre à des attentes multiples, elle permet aussi une véritable liberté de choix des personnes. Ainsi les prestations proposées au sein des établissements de LA TESSONE doivent évoluer afin de faciliter et enrichir la continuité et la cohérence des parcours.

2. Fluidification du parcours des Personnes Handicapées Vieillissantes [PHV] et partenariat

ORIENTATION STRATÉGIQUE n° 2 – Contractualisation du partenariat avec l’EHPAD « L’OUSTAOU » (LE VIGAN)

- Améliorer la qualité de réponse aux demandes des personnes handicapées vieillissantes (PHV) et anticiper le départ à la retraite et le départ de l’Établissement.



Le développement de l'offre à destination des personnes handicapées vieillissantes (PHV) étant une de nos priorités, nous recherchons des partenariats renforcés et formalisés, pour garantir aux personnes que nous accompagnons une continuité de prise en charge garante de leur qualité de vie, de leur sécurité, de leur santé. C'est dans cet esprit que nous voulons consolider le partenariat existant depuis plusieurs années avec l'EHPAD « L'OUSTAOU ». Le travail engagé vise, en particulier, à construire une culture commune autour des personnes handicapées vieillissantes en partageant au mieux nos savoirs afin de pouvoir offrir à l'utilisateur un parcours de vie fluide et sans rupture.

3. Restructuration de l'équipe de direction

ORIENTATION STRATÉGIQUE n° 3 – Mise en place d'une direction générale - ASSOCIATION CLAR-TESSONE

- Intégrer une direction générale au sein de l'association Clar-Tessone pour une gouvernance unifiée et une mutualisation de moyens.

Pour maîtriser le développement de l'association et le fonctionnement en deux pôles d'activités multisites, pour accompagner et maîtriser les changements et répondre aux enjeux par un pilotage humain et performant, respectueux à la fois de la gouvernance associative et de la fonction de direction, pour mettre en place une politique associative cohérente et efficiente favorisant synergie et coopération, qualité des accompagnements et qualité de vie au travail, pour mettre en œuvre le projet associatif et continuer à répondre – **en adéquation avec l'histoire et les valeurs de l'association comme avec leur militantisme souvent pionnier** – aux défis à relever pour pérenniser et consolider l'existant et continuer à innover en matière de *projets et d'actions ayant une mission sociale, éducative, de formation professionnelle ou d'insertion*⁸, l'association a engagé une réorganisation des postes des cadres hiérarchiques de ses établissements, créant un poste de directeur/ directrice général(e), le tout à moyen constant.

La mise en place d'une direction générale de l'association doit assurer une gestion opérationnelle efficace, apporter une expertise spécialisée, représenter l'association, piloter la stratégie et assumer la responsabilité financière. Cela permettra de renforcer la gestion de l'association et d'optimiser la qualité des services offerts aux personnes accompagnées.

4. Contribuer aux enjeux de développement durable

ORIENTATION STRATÉGIQUE n° 4 – Mise en place d'une démarche de « Responsabilité Sociale des Entreprises »

- Intégrer la démarche RSE en conciliant la mission d'accompagnement des personnes en situation de handicap avec une gestion responsable et durable.

Les ESMS LA TESSONE veulent intégrer dans leur projet et leur fonctionnement, dans une logique d'amélioration continue, la contribution aux enjeux du développement durable dans le cadre d'une

⁸ Article 2, 3^{ème} alinéa des statuts



politique associative de responsabilité sociétale. Toutes les actions RSE sont intégrées dans la démarche d'amélioration continue de la qualité déjà en place dans la structure.

5. Fiche action « RAPT – VIATRAJECTOIRE »

ORIENTATION STRATÉGIQUE n°5.1 - Participer à la mise en œuvre de la démarche « une réponse accompagnée pour tous »

Orientation stratégique n°5.2 : - Déploiement de l'outil Via Trajectoire dans le contexte de la démarche « Une réponse accompagnée pour tous »

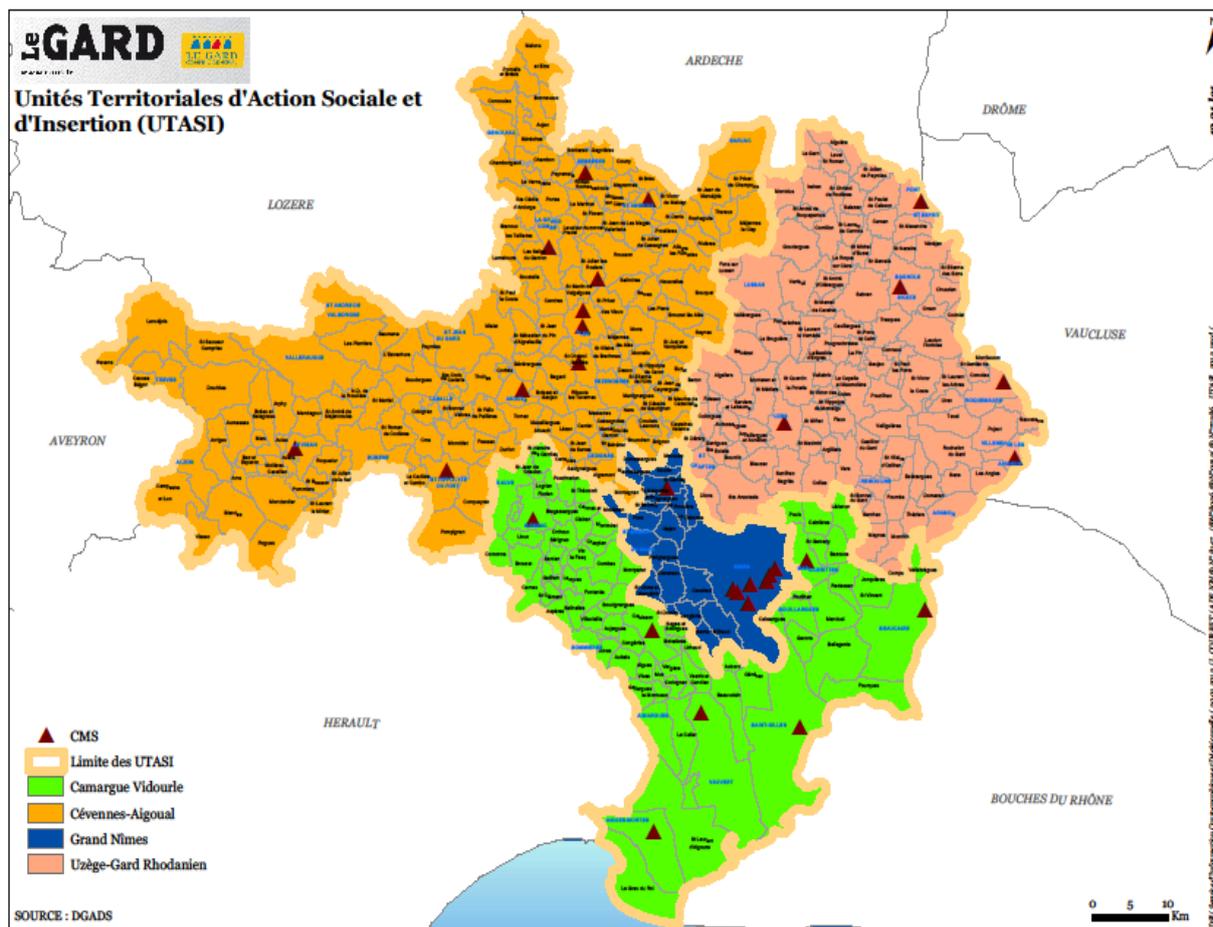
- Développer la coopération avec les acteurs de proximité du territoire
- Travail de coordination/collaboration avec la MDPH

4. Les ESMS LA TESSONE

Les établissements et services sociaux et médico-sociaux de LA TESSONE, regroupés sous le vocable de « ESMS LA TESSONE », ont pour mission d'accueillir et d'accompagner, des adultes porteurs de handicap mental et/ou handicap psychique dans le cadre d'un dispositif médico-social coordonné et singulier.

Implantés à la croisée de quatre départements (GARD, HÉRAULT, LOZÈRE, AVEYRON) et à proximité du MONT AIGOUAL, les ESMS LA TESSONE déploient leurs activités sur une grande partie de la communauté de communes du PAYS VIGANAIS notamment sur les Communes du VIGAN (sous-préfecture du Département du GARD), d'AVÈZE et de MOLIÈRES-CAVAILLAC.

Situé sur le territoire de l'Unité Territoriale d'Action Sociale et d'Insertion (UTASI CÉVENNES AIGOUAL) organisation administrative mise en place par le Conseil Départemental du GARD, l'action de LA TESSONE s'inscrit dans une logique d'évolution territoriale au regard de la diversification de son offre et de ses dispositifs d'une part et son appartenance à l'association CLAR-TES d'autre part, dont le Siège est installé à BAGARD sur la Communauté d'Agglomération du GRAND ALÈS .



Conformément aux arrêtés d'autorisation des autorités compétentes, les professionnels des ESSMS de LA TESSONE assurent un accompagnement permanent d'adultes handicapés atteints d'un handicap mental (déficiences intellectuelles avec ou sans troubles du comportement) et/ou de handicap psychique. **Le Foyer (FH-FV)** (52 places dont 5 réservées dans la cadre d'un fonctionnement de foyer de vie internat pour des personnes handicapées vieillissantes), **le Foyer occupationnel de jour** (Foyer de vie externat) de 10 places et **le SAVS** (61 places) **inscrivent prioritairement⁹ des travailleurs (ou anciens travailleurs) de l'Esat de LA TESSONE** (116 places).

Dans le cadre de la continuité des accompagnements et de la démarche « *une réponse accompagnée pour tous* », **le SAVS compte 5 places pour accompagner des personnes handicapées retraitées de l'Esat de LA TESSONE.**

Le SAVS peut aussi accompagner des personnes ayant une orientation MDPH -SAVS, sans être travailleur ESAT.

⁹ La convention du 23 septembre 1986 prévoyait, quant à elle, que « le Foyer d'hébergement « Édouard de CAZALET » à AVÈZE héberge des adultes handicapés mentaux [...] qui fréquentent en majorité le CAT ».



Le Foyer Occupationnel de Jour (FV externat), dans le cadre de l'évolution de ses prestations dans le domaine de « *l'aide aux aidants* » peut accueillir, en externat, des personnes qui ne sont pas des travailleurs handicapés en Esat. De même des **personnes handicapées retraitées de l'Esat de LA TESSONE sont intégrées à temps plein ou à temps partiel.**

Le **Service d'accompagnement vers l'autonomie (SAVA) du VIGAN de 140 places** assure une mission d'accueil et d'accompagnement de personnes adultes en situation de handicap, quel que soit celui-ci, âgées de 18 ans et plus, reconnues handicapées par la MDPH¹⁰ ou dont le dossier de reconnaissance est en cours, vivant sur le territoire de l'UTASI CÉVENNES AIGOUAL.

5. L'histoire et le projet de l'organisme gestionnaire

5.1 - L'histoire

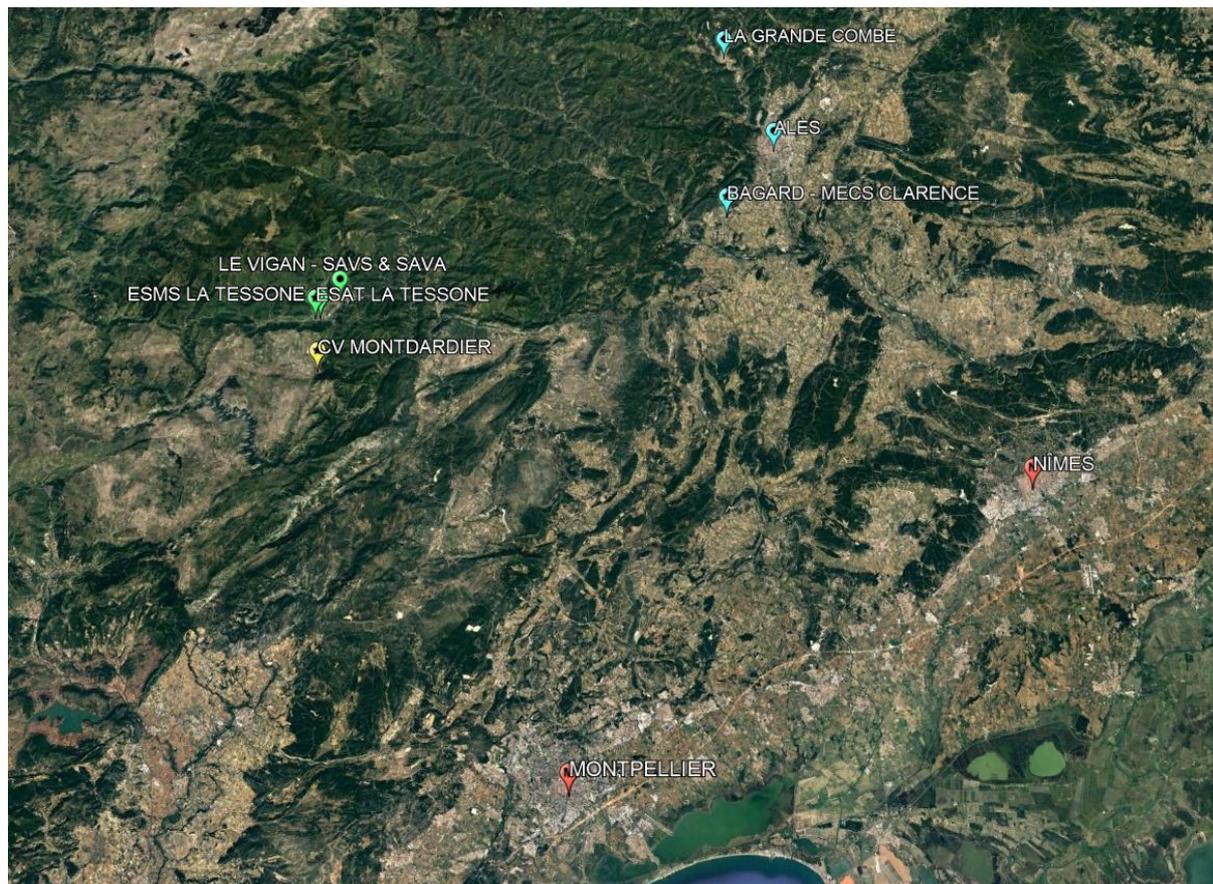
Le 29 mars 2016, deux arrêtés conjoints de l'ARS LANGUEDOC-ROUSSILLON-MIDI-PYRÉNÉES et du Conseil départemental du GARD ordonnaient le transfert, à titre définitif, des autorisations de gestion des établissements et services sociaux de LA TESSONE, à l'association de CLARENCE.

L'association de CLARENCE change de nom afin d'éviter la confusion avec la MECS et devient **CLAR-TES** contraction de CLARence et TESSone. Son siège est installé à BAGARD dans le GARD.

L'association gère :

- Une Maison d'Enfants à Caractère Social (MECS).
- Les ESMS LA TESSONE : Esat, Foyer d'hébergement, FOYER de vie- Foyer occupationnel de jour (FOJ), Service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) et le SAVA du VIGAN.
- Deux villages de vacances, BAGARD et à MONTDARDIER.
- Une classe primaire spécialisée.

¹⁰ La Maison Départementale des Personnes Handicapées ou MDPH est un lieu unique de service public visant à accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes handicapées.



5.2 - Le projet de l'organisme gestionnaire

Les orientations stratégiques de l'association

Dans son projet associatif, l'association CLAR-TES se donne des orientations stratégiques qui serviront de fil conducteur à son action opérationnelle :

- **Assurer un accompagnement adapté** des personnes accueillies au sein des établissements de l'association.
- Positionner l'association comme **un acteur de l'économie sociale et solidaire**, gestionnaire d'établissements du champ social et médico-social.
- Développer l'offre de service des établissements en **plateformes territoriales**.
- **Consolider la gouvernance** de l'association pour garantir sa pérennité et son développement.
- Adapter l'organisation opérationnelle des établissements en **réponse aux enjeux**.
- Développer les **partenariats** et les **coopérations** stratégiques.
- Favoriser une **nouvelle identité** et une communication associative.
- Acquérir des compétences et techniques, suivant les nouvelles recherches en psychologie, sociologie et neuroscience.
- L'association sera sensible à l'adaptation des schémas directeurs de nos financeurs.



5.3 - Les valeurs

L'association CLAR-TES se définit comme **une association laïque**. En conséquence, elle refuse toute forme de prosélytisme et reconnaît une totale liberté de conscience à ses membres, ses personnels, aux personnes accueillies ainsi qu'aux familles.

Elle **proscrit toute discrimination** de quelque nature que ce soit : sexe, origine, nationalité, confession, santé. Le projet associatif issu d'identités plurielles, permet de soutenir **le principe de solidarité** au sens de la fraternité républicaine, de l'interdépendance et du mouvement vers l'autre et d'affirmer que **la vie associative est un moyen d'expression de la démocratie**.

L'association CLAR-TES poursuit aujourd'hui des objectifs basés sur les statuts initiaux mais adaptés aux réalités présentes. Elle perpétue la **vocation humaniste** de ses fondateurs et se donne les moyens humains, techniques et financiers d'assurer l'égalité d'accès aux services que l'association propose.

L'association CLAR-TES, dans le souci à la fois de préserver la créativité des équipes éducatives mais aussi de les soutenir, défend l'idée qu'il **n'est pas d'éducation ou d'accompagnement sans risque encadré**. Elle met en avant la nécessité d'appréhender ensemble et de manière dynamique, des obligations qui peuvent à priori paraître en tension : protéger les personnes accueillies, favoriser leur autonomie et leur émancipation, respecter leurs libertés fondamentales.

L'Association se situe dans une **posture d'observation attentive des faits sociaux**. Elle est plus particulièrement en veille autour des enjeux, projets et problématiques liés à l'accompagnement des personnes. Le souci associatif est de repérer ce qui dysfonctionne dans le milieu extérieur, en identifiant ce qui vient freiner, voire s'opposer au travail d'éducation et d'accompagnement ou ce qui au contraire peut les favoriser.



6. Les missions

6.1 - Présentation synthétique des établissements et services

L'organisme gestionnaire

Source FINESS - Fichier national des établissements sanitaires et sociaux

Organisme gestionnaire	ASSOCIATION CLAR-TES
Adresse	324 CHEMIN DE CLARENCE 30140 BAGARD
Statut juridique de l'EJ	Association Loi 1901 non Reconnue d'Utilité Publique
N° FINESS	30 000 049 4
N° SIREN	775 854 342

ESSMS sous compétence exclusive ARS

Source FINESS - Fichier national des établissements sanitaires et sociaux

Raison sociale	ESAT Ateliers de la Tessone
Adresse	100 route de la gare 30120 MOLIÈRES-CAVAILLAC
Catégorie de l'ESSMS	[246] Etablissement et Service d'Aide par le Travail [Esat]
N° FINESS	30 078 129 1
N° SIRET	775 854 342 00026
Mode de tarification	[34] ARS / DG dotation globale
Code APE	[8810B] Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées
Discipline	[908] Aide par le travail pour Adultes Handicapés
Clientèle	[010] Tous Types de Déficiences Personnes Handicapées.(sans autre indic.)
Capacité autorisée	116
Mode de fonctionnement	[13] Semi-Internat

Présentation succincte de l'ESMS

Un Esat [Etablissement et service d'aide par le travail] est une structure qui permet aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle tout en bénéficiant d'un soutien médico-social et éducatif dans un milieu protégé.

Article R243-1 du Code de l'action sociale et des familles [Casf]

Version en vigueur depuis le 15 décembre 2022 - Modifié par Décret n°2022-1561 du 13 décembre 2022 - art. 1

« La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées oriente vers les établissements et services d'aide par le travail les personnes handicapées ayant une capacité de travail inférieure à un tiers au sens de l'article R. 341-2 du code de la sécurité sociale, mais dont elle estime que l'aptitude potentielle à travailler est suffisante pour justifier leur admission dans ces établissements et services.

La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées peut également orienter vers les établissements et services d'aide par le travail des personnes handicapées dont la capacité de travail est supérieure ou égale au tiers de la capacité normale lorsque leur besoin d'un ou de plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux, psychologiques le justifie.

La décision de la commission précise les accompagnements et soutiens médicaux, éducatifs, sociaux ou psychologiques dont les personnes accueillies doivent bénéficier. »



ESSMS sous compétence exclusive Conseil départemental

Source FINESS - Fichier national des établissements sanitaires et sociaux

Raison sociale	FH LA TESSONE « Pierre VIDAL 1 »	FH LA TESSONE « Pierre VIDAL 2 »
Adresse	100 route de la gare 30120 MOLIÈRES-CAVAILLAC	
Catégorie de l'ESSMS	[252] Foyer Hébergement Adultes Handicapés	
N° FINESS	30 078 392 5	
N° SIRET	775 854 342 00034	
Mode de tarification	[08] Président du Conseil Départemental	
Code APE	[8720A] Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux	
Discipline	[965] Accueil et accompagnement non médical. Personnes handicapées	
Clientèle	[010] Tous Types de Déficiences Personnes Handicapées.(sans autre indic.)	
Capacité autorisée	23	29
Mode de fonctionnement	[11] Hébergement Complet Internat	

Source FINESS - Fichier national des établissements sanitaires et sociaux

Raison sociale	Foyer de vie internat/externat - FOJ
Adresse	100 route de la gare 30120 MOLIÈRES-CAVAILLAC
Catégorie de l'ESSMS	[382] Foyer de Vie pour Adultes Handicapés
N° FINESS	30 001 227 5
N° SIRET	775 854 342 00034
Mode de tarification	[08] Président du Conseil Départemental
Discipline	[936] Accueil en Foyer de Vie pour Adultes Handicapés
Code APE	[8720A] Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux
Clientèle	[110] Déficience Intellectuelle (sans autre indication)
Capacité autorisée	10 accueil de de jour
Mode de fonctionnement	[21] Accueil de Jour

Présentation succincte de l'ESSMS

Le Foyer « Pierre VIDAL 1 & 2 » et le Foyer de vie Externat (FOJ) appartiennent à la catégorie suivante : « Les établissements et les services, y compris les foyers d'accueil médicalisé, qui accueillent des personnes adultes handicapées, quel que soit leur degré de handicap ou leur âge, ou des personnes atteintes de pathologies chroniques, qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ou bien qui leur assurent un accompagnement médico-social en milieu ouvert. » (I-7° de l'article L.312-1 du CASF).

La réforme engagée par le décret n°2017-982 du 9 mai 2017 relatif à la nomenclature des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) accompagnant des personnes handicapées ou malades chroniques met en œuvre une démarche de simplification et d'assouplissement du régime d'autorisation, dans une logique de fonctionnement en dispositif et pour une meilleure adéquation des réponses apportées aux besoins des personnes.

Les **Etablissements d'Accueil Non Médicalisés (EANM)** regroupent les établissements qui n'assurent – en théorie – pas de soins médicaux. Il s'agit des FH (Foyers d'Hébergement) et FV (Foyer de Vie internat et externat). Les EANM ont pour vocation de regrouper les structures relevant seulement de l'aide sociale départementale. Les FH, qui accueillent des travailleurs du milieu protégé ou du milieu ordinaire, et les FV (internat et externat), se retrouvent ainsi sous cette même appellation.

Source FINESS - Fichier national des établissements sanitaires et sociaux



Raison sociale	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS)
Adresse	100 route de la gare 30120 MOLIÈRES-CAVAILLAC
Catégorie de l'ESSMS	[446] Service d'Accompagnement à la Vie Sociale [Savs]
N° FINESS	30 000 218 5
N° SIRET	775 854 342 00034
Mode de tarification	[08] Président du Conseil Départemental
Discipline	[509] Accompagnement à la vie sociale des adultes handicapés
Code APE	[8720A] Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux
Clientèle	[010] Tous Types de Déficiences Personnes Handicapées.(sans autre indic.)
Capacité autorisée	60
Mode de fonctionnement	[16] Prestation en milieu ordinaire

Source FINESS - Fichier national des établissements sanitaires et sociaux

Raison sociale	SAVA DE LA TESSONE
Adresse	100 route de la gare 30120 MOLIÈRES-CAVAILLAC
Catégorie de l'ESSMS	[446] Service d'Accompagnement à la Vie Sociale [Savs]
N° FINESS	30 000 971 9
N° SIRET	775 854 342 00034
Mode de tarification	[08] Président du Conseil Départemental
Discipline	[509] Accompagnement à la vie sociale des adultes handicapés
Code APE	[8720A] Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux
Clientèle	[110] Déficience Intellectuelle (sans autre indication)
Capacité autorisée	140
Mode de fonctionnement	[16] Prestation en milieu ordinaire

Présentation succincte de l'ESMS

Le Service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) est un établissement médico-social s'adressant à des adultes en situation de handicap, vivant de manière autonome (logement indépendant, appartement associatif, résidence accueil, etc.) mais ayant besoin de soutien et d'accompagnement dans leur vie quotidienne (démarches administratives, gestion budgétaire, (ré)insertion professionnelle, gestion du logement, socialisation, etc.). Les personnes sont accompagnées, individuellement et collectivement, par une équipe de travailleuses sociales et travailleurs sociaux.

Les services d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) ont pour vocation de contribuer à la réalisation du projet de vie des personnes par un accompagnement adapté favorisant le maintien ou la restauration de leurs liens familiaux, sociaux, scolaires, universitaires ou professionnels et facilitant leur accès à l'ensemble des services offerts par la collectivité.

L'objectif du service est de favoriser l'évolution et la socialisation des personnes accompagnées, le développement de leur potentialité et de leur autonomie, le maintien de leurs acquis.

6.2 - Les missions sociales et médico-sociales

CLAR-TES, une institution sociale et médico-sociale

L'association CLAR-TES est une institution sociale et médico-sociale au sens du Code de l'action sociale et des familles : « *les personnes morales de droit public ou privé gestionnaires d'une manière permanente des établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article L. 312-1.* »¹¹

¹¹ Article L311-1 du Casf



L'association exerce ses missions sociales et médico-sociales dans un cadre non lucratif.

« **L'action sociale et médico-sociale**¹², [...], s'inscrit dans les **missions d'intérêt général et d'utilité sociale** suivantes :

1° Évaluation et prévention des risques sociaux et médico-sociaux, information, investigation, conseil, orientation, formation, médiation et réparation.

2° Protection administrative ou judiciaire de l'enfance et de la famille, de la jeunesse, des personnes handicapées, des personnes âgées ou en difficulté.

3° Actions éducatives, médico-éducatives, médicales, thérapeutiques, pédagogiques et de formations adaptées aux besoins de la personne, à son niveau de développement, à ses potentialités, à l'évolution de son état ainsi qu'à son âge.

4° Actions d'intégration scolaire, d'adaptation, de réadaptation, d'insertion, de réinsertion sociales et professionnelles, d'aide à la vie active, d'information et de conseil sur les aides techniques ainsi que d'aide au travail.

5° Actions d'assistance dans les divers actes de la vie, de soutien, de soins et d'accompagnement, y compris à titre palliatif.

6° Actions contribuant au développement social et culturel, à la pratique d'activités physiques et sportives et d'activités physiques adaptées, au sens de l'article L. 1172-1 du code de la santé publique, et à l'insertion par l'activité économique.

Les actions mentionnées au 6° du présent article comprennent l'information des personnes accueillies ou prises en charge par les établissements et services médico-sociaux quant à l'offre d'activités physiques et sportives et d'activités physiques adaptées, au sens de l'article L. 1172-1 du code de la santé publique, assurées en leur sein, à proximité de ces établissements et services ou à proximité du lieu de résidence de ces personnes. [...] »

L'Esat, l'EANM (FH-FV internat/externat), le SAVS et le SAVA : des établissements et services sociaux et médico-sociaux [Article L312-1 du Casf]

« I. - Sont des établissements et services sociaux et médico-sociaux, au sens du présent code, les établissements et les services, dotés ou non d'une personnalité morale propre, énumérés ci-après : [...] »

5° Les établissements ou services :

a) D'aide par le travail, à l'exception des structures conventionnées pour les activités visées à l'article L. 322-4-16 du code du travail¹³ et des entreprises adaptées définies aux articles L. 323-30 et suivants du même code ; [...]

¹² Ibid.

¹³ « L'insertion par l'activité économique a pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle. Elle met en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement. L'État peut, [...] conclure des conventions avec les employeurs dont l'activité a spécifiquement cet objet. [...] »



7° Les établissements et les services, y compris les foyers d'accueil médicalisé, qui accueillent des personnes handicapées, quel que soit leur degré de handicap ou leur âge, ou des personnes atteintes de pathologies chroniques, qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ou bien qui leur assurent un accompagnement médico-social en milieu ouvert. » [...]

« Les établissements et services sociaux et médico-sociaux délivrent des prestations à domicile, en milieu de vie ordinaire, en accueil familial ou dans une structure de prise en charge. Ils assurent l'accueil à titre permanent, temporaire ou selon un mode séquentiel, à temps complet ou partiel, avec ou sans hébergement, en internat, semi-internat ou externat.

Les établissements et services mentionnés aux 2°, 3°, 5° [l'Esat] et 7° [l'EANM, le SAVS et le SAVA] [...] peuvent assurer aux personnes qu'ils accueillent habituellement un accompagnement en milieu de vie ordinaire. »

7. Le public et son entourage

7.1 - Les publics accompagnés

La Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 définit la notion de handicap

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** » définit la notion de handicap.

Article L. 114 du Casf – Définition du handicap

Création Loi n°2005-102 du 11 février 2005 - art. 2 (M) JORF 12 février 2005

Modifié par Loi n°2005-102 du 11 février 2005 - art. 2 (V)

« 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. »

7.2 - Les évolutions des publics

Un enjeu de taille : l'évolution du public accueilli et la diversification des parcours



La diversification du public accueilli et donc des besoins et attentes des personnes accompagnées, constitue un enjeu de taille pour les équipes. Le profil et le parcours de ces populations se sont beaucoup modifiés depuis quelques années.

Les professionnels doivent notamment s'adapter à une proportion plus importante de personnes relevant du handicap psychique, de personnes vieillissantes, mais aussi de jeunes handicapés issus d'une scolarisation en milieu ordinaire.

Chacun de ces publics entraîne des problématiques spécifiques auxquelles répondent – de manière coordonnée et en garantissant la cohérence des parcours – les professionnels des ESSMS de LA TESSONE.

Les personnes relevant de handicap psychique ou de troubles du spectre autistique

Les personnes relevant de handicap psychique ou de troubles du spectre autistique (TSA) impliquent d'ajuster les accompagnements, en raison notamment de certaines caractéristiques liées à ces types de handicap telles que la variabilité des troubles, leur imprévisibilité, la fragilité particulière de ces populations, leur fatigabilité ou encore les effets secondaires des traitements médicamenteux.

Le handicap psychique est également bien souvent associé à une rupture du lien social, voire à la précarité. L'insertion sociale de ces personnes semble être difficile et fragile ordinaire¹⁴.

L'accompagnement de travailleurs handicapés vieillissants

L'ESAT, l'EANM, le SAVA et le SAVS ont à gérer le vieillissement des personnes handicapées accompagnées, le processus de vieillissement de ces personnes pouvant être plus précoce que pour la population générale.

Ce vieillissement, qui s'exprime tant sur le plan physique que psychique, « ajoute de l'incapacité aux incapacités initiales¹⁵ » et se pose peut-être de manière accrue à l'Esat qui doit prendre en compte une plus grande fatigabilité chez les travailleurs handicapés vieillissants¹⁶.

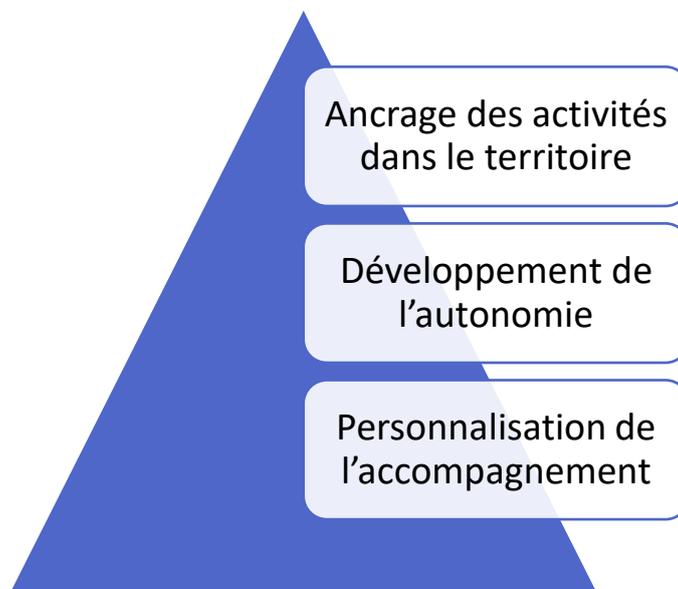
¹⁴ RBPP « Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en Esat » - Anesm mai 2013

¹⁵ Nous reprenons ici en partie la formule de Bernard AZEMA et Nathalie MARTINEZ – « Les personnes handicapées vieillissantes : espérance de vie et de santé ; qualité de vie », *Revue française des affaires sociales*, n° 2, 2005.

¹⁶ La question du vieillissement est à distinguer de celle de la retraite, la seconde ne pouvant se substituer à la première.

8. La nature de l'offre de service et son organisation

8.1 - Une offre de service « globale » - Des prestations cohérentes en adéquation avec les missions de chaque ESSMS



Un soutien par le travail et un accompagnement social favorisant la fluidité des parcours des travailleurs handicapés

S'appuyant sur « le projet d'accueil et d'accompagnement et un accompagnement individualisé de qualité favorisant son développement, son autonomie et son insertion »¹⁷, le cadre des ESSMS de LA TESSONE assure protection et intégration, en proposant **un travail adapté à temps plein ou à temps partiel à l'Esat, des conditions de vie structurantes, des activités de soutien et un accompagnement social** [EANM – SAVS – SAVA] pour :

- Faciliter l'adaptation des personnes et veiller au respect de leurs droits.
- Permettre le maintien, l'acquisition et le développement des compétences techniques, professionnelles et sociales.
- Adapter les apprentissages et individualiser les soutiens (objectifs, supports, etc.) aux différents objectifs visés et aux différents milieux dans lesquels les personnes évoluent.
- Accompagner les personnes sur le développement et la promotion de leur autodétermination et de leur participation [projet personnalisé, projet professionnel, projet de vie...].
- Soutenir les personnes pour la recherche de leur bien-être, de leur qualité de vie et de l'ouverture citoyenne et culturelle.
- Adapter l'accompagnement à la singularité des personnes, leurs besoins, choix et attentes.
- Accompagner le vieillissement des travailleurs handicapés.

¹⁷ En référence à l'article L.311-3 du Code de l'action sociale et des familles.



Pour respecter ce que la personne souhaite faire, les ESSMS de LA TESSONE veillent à ce que les propositions d'accompagnement ne se limitent pas uniquement aux moyens internes dont ils disposent. En cas de difficultés et/ou manque de ressources internes, les équipes n'hésitent pas à s'appuyer sur les possibilités du territoire.

Les ESSMS de LA TESSONE assurent l'**accompagnement du projet personnalisé de l'utilisateur en favorisant son évolution vers des dispositifs de moins en moins protégés**, si ses capacités le permettent et si la personne accompagnée en manifeste la demande.

Adéquation des prestations proposées aux besoins des travailleurs handicapés

Possibilité du temps partiel à l'Esat -
Accueil de jour à l'EANM

Accompagnement
pour l'accès aux
soins

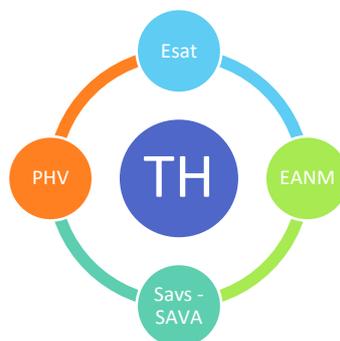
Un parcours de
l'utilisateur fondé sur
des évaluations
régulières

Une prise en compte
des travailleurs
handicapés
vieillissants

Des réponses
adaptées
garantissant les droits
des usagers

Les établissements et services de LA TESSONE veulent apporter à chaque travailleur handicapé, à chaque personne accompagnée, **des savoirs, savoir-être et savoir-faire utilisables en interne et transposables** en dehors de la structure dans son rapport au monde du travail et dans les relations sociales.

L'accompagnement vise, en faisant un pari positif et exigeant, à offrir un cadre où s'affirment les compétences, les aspirations et les motivations de chaque personne accompagnée pour construire son parcours de vie.

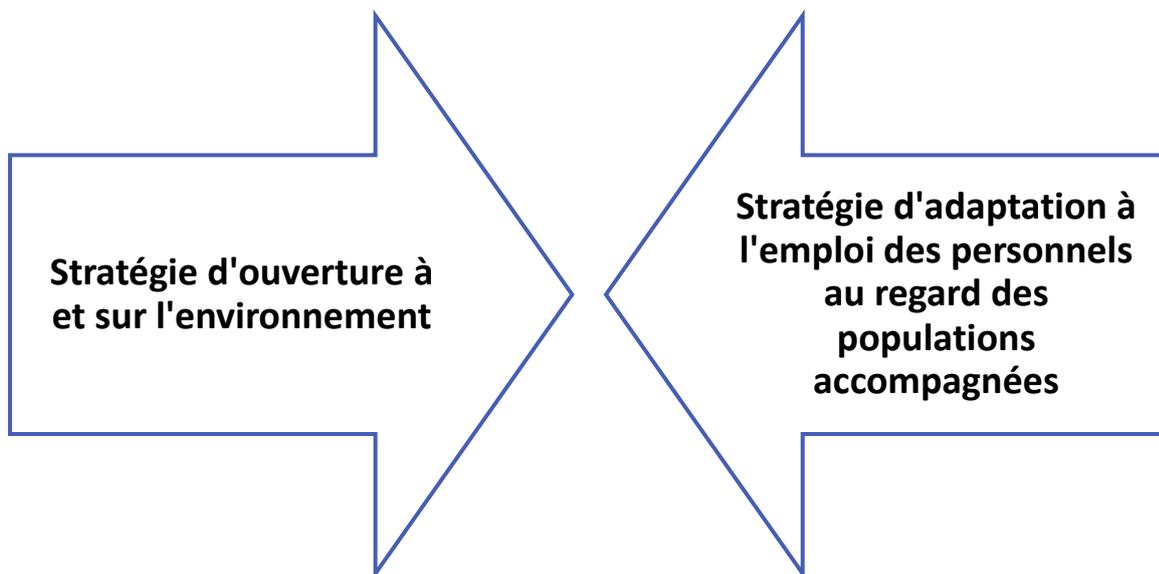




Pour faire face à l'adaptation des activités proposées, **la formation des professionnels des ESSMS constitue la pierre angulaire de l'accompagnement des personnes et de la qualité des prestations.**

Dans le même temps, l'amélioration de la qualité des prestations fournies et la mise en place de projets personnalisés répondant à des situations de plus en plus complexes **s'appuient sur les ressources du territoire et sur l'ouverture des établissements et services.**

Le projet des ESSMS de LA TESSONE s'appuie donc sur **deux stratégies** :



8.2 - L'ancrage des activités dans le territoire : partenariats et ouverture

8.2.1 - La stratégie d'ouverture

L'ouverture, un principe d'intervention fondamentale pour les ESMS LA TESSONE

L'ouverture – entendue comme un double mouvement, à et sur l'environnement – est un principe d'intervention fondamental des établissements et services sociaux et médico-sociaux de LA TESSONE.

Conformément au projet associatif de l'association gestionnaire, chaque ESSMS affiche une ambition de coopération et de mutualisation choisie avec ses partenaires :

- Volonté de consolidation des activités.
- Logique d'amélioration des prestations offertes aux bénéficiaires.



Cela passe par **une action proactive** dans une volonté d'anticipation et de formalisation des partenariats au regard des appels à projet du secteur et en réponse aux besoins des personnes en situation de handicap.

Pour la direction et les équipes, l'ouverture est à la fois un **moyen** d'améliorer la qualité des prestations fournies et un **principe** de structuration des pratiques professionnelles. Elle contribue – avec la mise en place des projets personnalisés – à construire les nouveaux rapports entre les personnes handicapées, les établissements et services et l'équipe professionnelle.

La stratégie d'ouverture que les dirigeants, la direction et les professionnels mettent en œuvre a pour objectif de développer ou de maintenir le lien social des personnes tout en leur assurant un cadre de vie rassurant et structurant.

Une logique d'ancrage territorial

Le territoire du Pays Viganais dans lequel s'inscrivent les établissements et services de LA TESSONE et les professionnels – avec ses caractéristiques géographiques, historiques, économiques, sociales, culturelles – est d'abord **une terre d'hommes et de femmes, d'acteurs multiples dans laquelle...**

... les travailleurs handicapés de l'Esat de LA TESSONE sont reconnus comme des **acteurs économiques et sociaux** ;

... chaque personne en situation de handicap accompagnée par les ESMS LA TESSONE – qui lui proposent un environnement stimulant – développent ses habiletés sociales pour exercer sa citoyenneté dans une société plus inclusive.

Attachés à ce territoire, les dirigeants de l'association, en modernisant les installations **du site de MOLIÈRES-CAVAILLAC** et en y regroupant les activités, veulent inscrire leur projet d'évolution dans **une logique d'ancrage territorial**.

La détermination de la stratégie de LA TESSONE est fondée sur **une analyse tant du territoire que des missions de l'établissement**.

Cette analyse, effectuée au regard des missions des établissements, a permis de repérer :

- **La « zone d'influence »** des ESMS LA TESSONE sur le territoire, au regard notamment du projet associatif, des évolutions des besoins et attentes des personnes et des contraintes économiques. En fonction des missions et des activités, il s'est agi de délimiter **le territoire avec lequel chaque établissement ou service interagit ou pourrait interagir**. Le **développement des activités et des partenariats au niveau départemental (et même interdépartemental)** est considéré comme stratégique.
- Les **besoins des personnes résidant sur le territoire**, au regard des missions des établissements et services.
- Les **points forts / faibles du territoire** – sur les plans économique, social, de la vie quotidienne, du dynamisme local, de l'accès aux services de santé.



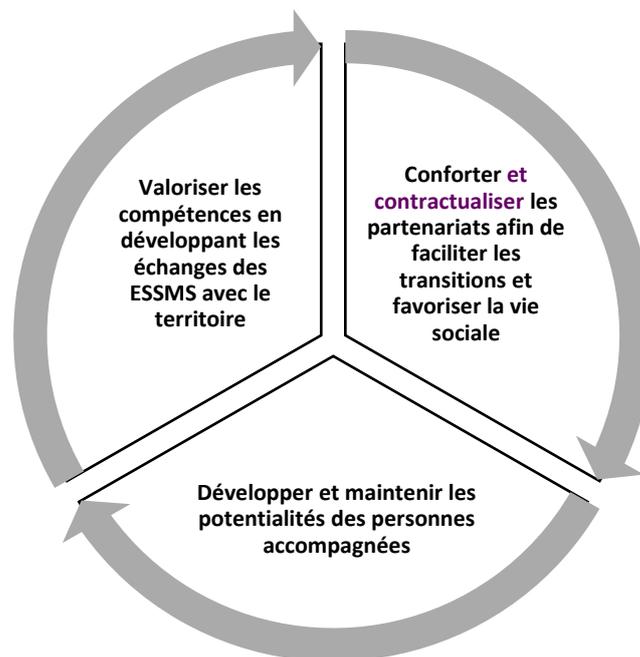
- Le positionnement du dispositif des ESMS LA TESSONE en tant qu'**acteur local** : rôle économique, social, institutionnel et technique.
- La **pertinence de la localisation des différentes entités** (FH, FV-FOJ, SAVS, SAVA, ateliers de l'Esat et leurs « annexes », etc.) pour le public accompagné.

8.2.2 - Les leviers de la stratégie d'ouverture des ESMS LA TESSONE

Les principaux leviers pour mettre en œuvre la stratégie d'ouverture – directement reliés aux axes stratégiques du projet d'établissement – concernent :

- Le développement du caractère accueillant des établissements et services dans toutes ses dimensions : humaine, architecturale, organisationnelle et de communication.
- Les interactions avec l'environnement territorial.
- Le développement de l'autonomie et des liens sociaux des travailleurs handicapés.

En cohérence avec les missions confiées par les autorités de contrôle et de tarification et les valeurs associatives, trois principaux axes peuvent être distingués en termes opérationnels.



À partir de ces axes s'organisent à la fois, la dimension partenariale de LA TESSONE et son inscription territoriale, favorisant l'insertion et l'inclusion des personnes accompagnées dans la cité et donc vers le milieu ordinaire.

Repérer et s'appuyer sur les acteurs de proximité et les dispositifs spécifiques d'appui aux personnes et à leur entourage.

Conçu à **partir d'une approche globale de la personne et de son développement**, les partenariats construits par les différents établissements et services de LA TESSONE présentent pour caractéristique d'associer dans une même logique d'accompagnement un partenariat développé à partir ...



Une politique de partenariat développée à partir des missions portées par l'Esat

Cette politique se trouve directement surdéterminée par les prestations et services proposés par l'établissement et faisant l'objet de commandes, que celles-ci soient le fait d'acteurs institutionnels, publics et/ou privés.

Pour autant, sont clairement ici privilégiées les pratiques relevant d'un développement local sollicitant fortement les acteurs locaux.

Un partenariat développé à partir des objectifs poursuivis en matière d'accompagnement social

On retrouve ici, l'ensemble des acteurs locaux mobilisés afin d'assurer cet accompagnement social auprès des usagers de l'établissement. En matière :

- **de soins** (réseau local de médecins, de pharmaciens, CMP, CMS...);
- **d'accompagnement** à la vie sociale;
- **d'activités de loisirs** (inscription des usagers auprès d'associations et/ou de clubs locaux de sports et/ou d'activités diverses);
- **d'éducation et/ou de formation**; facilitant l'insertion sociale des personnes accompagnées;
- **de consommation** (divers commerçants...).



Là encore, est privilégiée – autant que faire se peut – la mobilisation des ressources locales. Cette orientation, au-delà des effets bénéfiques perceptibles auprès des personnes accompagnées, participe de la reconnaissance de leur place dans la cité et stimule la vie sociale et associative locale.

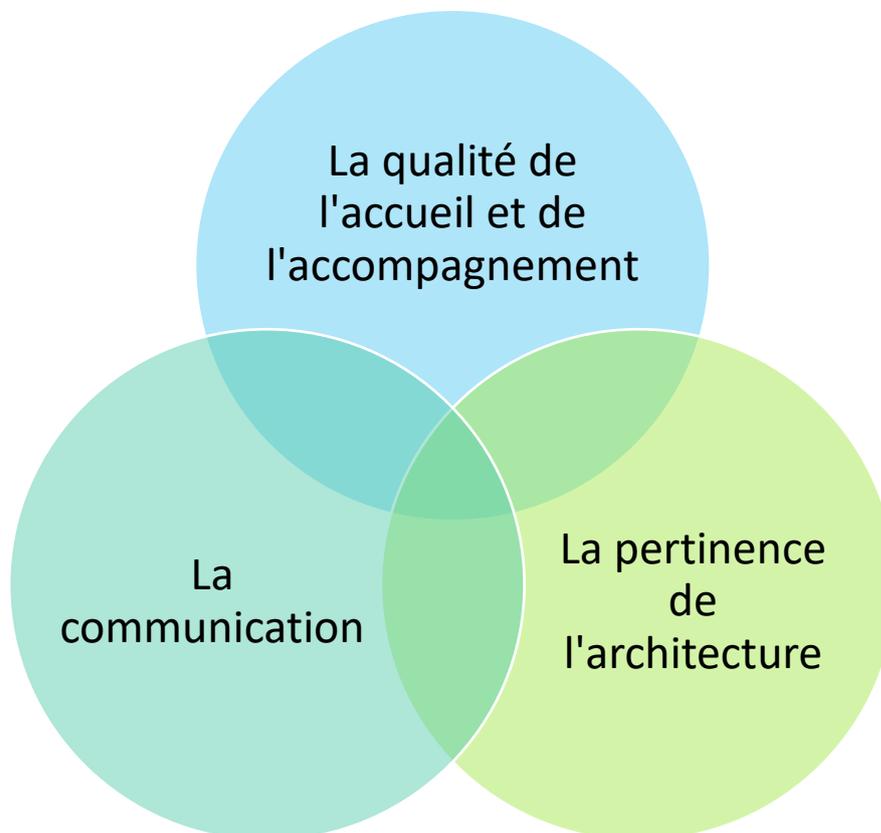
Un partenariat développé à partir des objectifs poursuivis en matière de formation et de qualification

L'établissement lui-même, peut être considéré comme un lieu d'apprentissage et de formation (notion d'institution apprenante).

Cet aspect du partenariat nous semble également devoir être mis en valeur du fait qu'il participe fortement à l'animation du territoire et à son dynamisme. Par exemple : mise à disposition de locaux des ESMS LA TESSONNE au Centre de secours du VIGAN pour des exercices d'entraînement et des sessions de formation. En contrepartie, le Centre organise des exercices d'évacuation sur les différents sites des établissements et services.

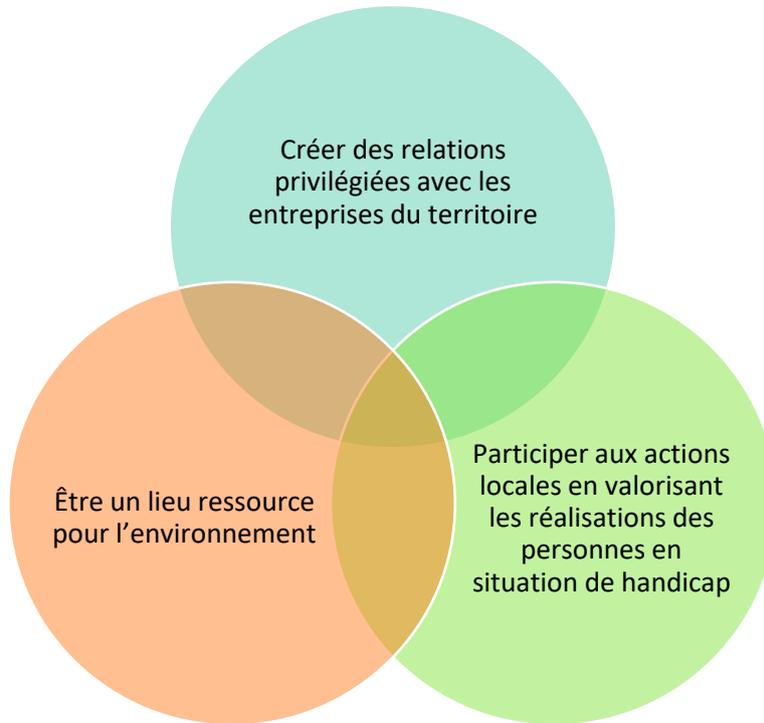
Il constitue un outil efficace de production de lien social (inscription des usagers dans la cité et apport aux populations du territoire).

Développer le caractère accueillant de l'établissement

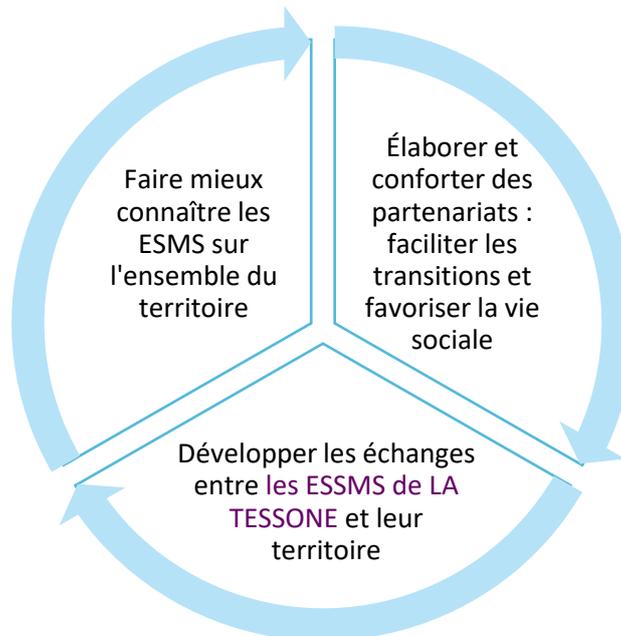




Interagir avec le territoire

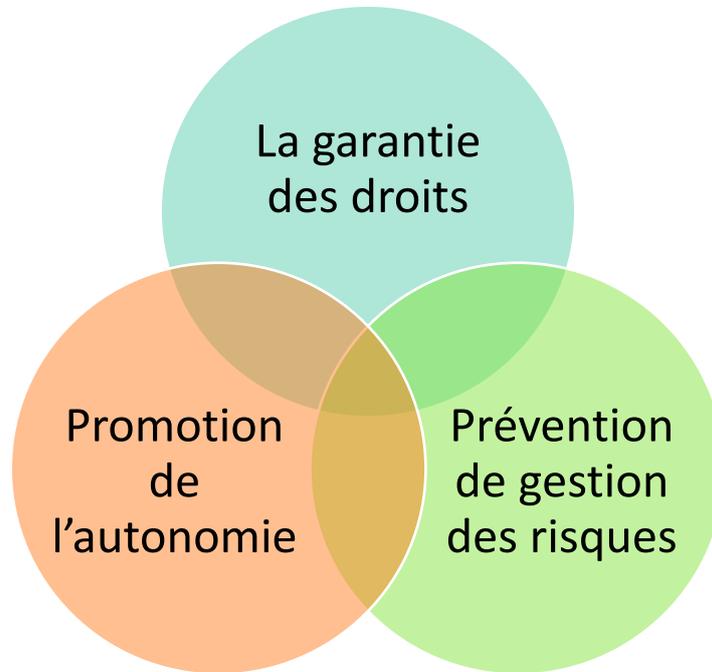


Développer les liens sociaux et de citoyenneté des personnes en situation de handicap



9. Les principes d'intervention

9.1 – La cohérence à l'égard des missions imparties



9.1.1 - La garantie des droits

Les professionnels des équipes pluridisciplinaires des ESMS LA TESSONE ont le souci permanent d'intégrer dans le fonctionnement de chaque établissement ou service – comme dans leurs pratiques quotidiennes – **les missions d'intérêt général et d'utilité sociale confiées par les autorités compétentes, en référence aux politiques publiques.**

*L'action sociale et médico-sociale tend à **promouvoir [...] l'autonomie et la protection des personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets.** Elle repose sur une **évaluation continue des besoins et des attentes** des membres de tous les groupes sociaux, en particulier **des personnes handicapées [...]**. Elle est mise en œuvre par l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les organismes de sécurité sociale, les associations ainsi que par **les institutions sociales et médico-sociales**¹⁸.*

*L'action sociale et médico-sociale est conduite dans **le respect de l'égalité dignité de tous les êtres humains** avec l'objectif de **répondre de façon adaptée aux besoins de chacun d'entre eux** et en leur garantissant un accès équitable sur l'ensemble du territoire¹⁹.*

¹⁸ Extrait de l'article L116-1 du Casf. Créé par Loi n°2002-2 du 2 janvier 2002.

¹⁹ Extrait de l'article L116-2 du Casf. Créé par Loi n°2002-2 du 2 janvier 2002



L'exercice des droits et libertés individuels est garanti à toute personne prise en charge par des établissements et services sociaux et médico-sociaux²⁰ :

1° Le **respect de sa dignité**, de son **intégrité**, de sa **vie privée et familiale**, de son **intimité**, de sa **sécurité** et de son **droit à aller et venir librement**.²¹

2° Sous réserve des pouvoirs reconnus à l'autorité judiciaire et des nécessités liées à la protection [...] des majeurs protégés, **le libre choix entre les prestations adaptées** qui lui sont offertes [...].

3° **Une prise en charge et un accompagnement individualisé de qualité** favorisant **son développement, son autonomie et son insertion**, adaptés à son âge et à ses besoins, respectant son consentement éclairé qui doit systématiquement être recherché lorsque la personne est apte à exprimer sa volonté et à participer à la décision. A défaut, le consentement de son représentant légal doit être recherché.

4° **La confidentialité des informations** la concernant.

5° **L'accès à toute information** ou document **relatif à sa prise en charge**, sauf dispositions législatives contraires.

6° **Une information sur ses droits fondamentaux** et les protections particulières légales et contractuelles dont elle bénéficie, ainsi que sur les voies de recours à sa disposition.

7° **La participation** directe ou avec l'aide de son représentant légal **à la conception et à la mise en œuvre du projet d'accueil et d'accompagnement** qui la concerne.

Les principes d'interventions qui guident les professionnels des ESMS LA TESSONE se fondent sur la reconnaissance de la personne en situation de handicap comme acteur économique et social.

Les établissements et services de LA TESSONE impulsent **une dynamique en reconnaissant la place que le travailleur handicapé / la personne accompagnée** a en leur sein que ce soit à l'Esat, à l'EANM ou au SAVS et au SAVA.

En l'identifiant comme acteur professionnel et/ou social, les personnels permettent à la personne accompagnée d'occuper un rôle identifié (contenu des postes de travail en fonction des référentiels métiers du secteur d'activité, informations sur les projets développés dans les structures...) et d'exprimer ses choix et ses attentes vis-à-vis...

... de l'établissement dans lequel il travaille [Esat] ;

... du service qui l'accompagne [SAVS – SAVA – Accueil de jour] ;

... de l'établissement dans lequel il vit [Foyer]

Permettre aux personnes d'émettre un avis, de proposer des solutions, de critiquer une option afin qu'elles participent concrètement à l'organisation et à la dynamique de leur lieu d'accueil et de travail

²⁰ Extrait de l'article L.311-3 du Casf.

²¹ Version en vigueur depuis le 10 avril 2024 - Modifié par LOI n°2024-317 du 8 avril 2024 - art. 11



permet à chaque personne accompagnée d'influencer ainsi l'organisation des établissements et services.

En favorisant la participation des travailleurs handicapés et l'ouverture des établissements et services aux activités extra-professionnelles (activités culturelles et de loisirs, activités physiques et sportives adaptées, vacances adaptées, ...) l'ensemble des professionnels concourent au développement du rôle social des personnes qu'ils accompagnent.

- La Personne est à la fois un bénéficiaire de prestations, un citoyen, et un acteur de son propre parcours :
 - Dans l'expression de ses choix.
 - Dans la découverte de ses potentialités comme de ses difficultés.
 - Dans l'affirmation de son statut d'adulte et de citoyen.

En ce sens, chacune d'elle est unique, singulière et acteur de sa vie.

- La Personne accueillie est l'interlocuteur privilégiée de l'accompagnement médico-social délivré par les établissements et services de LA TESSONE :
 - Valorisation de l'autonomie par l'implication et la responsabilisation des usagers.
 - Écoute et aide à l'émergence d'un projet professionnel et de vie.
 - Soutien de son projet décrit dans les choix qu'elle peut faire tant qu'il est inscrit dans une réalité accessible.
 - Optimisation des potentialités et développement des savoir-faire et savoir être.
- Permettre à la personne en situation de handicap d'avoir prise sur son devenir :
 - En développant son autonomie dans les gestes quotidiens.
 - En lui offrant un cadre de vie parmi les autres.
 - En favorisant les prises d'initiatives.
 - En permettant d'apprendre et de se positionner vis-à-vis des règles.
 - En l'impliquant plus activement dans une démarche d'intégration sociale et d'ouverture sur son environnement.
 - En développant les mises en situation citoyenne et responsable.
 - En rendant la personne actrice de son projet de vie et professionnel.

9.1.2 - La promotion de l'autonomie, de l'insertion sociale et de la qualité de vie

La promotion de l'autonomie, de l'insertion sociale et de la qualité de vie	Promouvoir la liberté de choix et favoriser le développement de la personne
	Accompagner dans la continuité
	Maintenir le lien avec les proches et avec la famille
	Développer le lien social et l'inclusion des personnes en situation de handicap



Promouvoir la liberté de choix et favoriser le développement de la personne

La personne est encouragée à décider des rythmes et des rites sociaux, comme à s'exprimer en développant ses capacités motrices, sensorielles et cognitives, dans le cadre des ressources offertes par les établissements et services de LA TESSONE. Tout en respectant les règles de vie et de fonctionnement des différents services, sa participation et son adhésion sont sollicitées dans l'organisation et l'évaluation d'activités et de services qui se veulent adaptés à ses intérêts et à ses capacités.

La liberté de choix peut d'autant mieux s'exercer que toute personne en situation de handicap mental, de troubles du développement intellectuel ou de handicap psychique admise dans les établissements et services de LA TESSONE dispose d'un **lieu d'accueil adapté**. **Le libre consentement de la personne**, ou le cas échéant celui de son représentant légal ou de sa famille, **est toujours recherché**.

Accompagner dans la continuité

L'engagement de l'association se concrétise par un accompagnement envisagé dans la durée, en établissant les partenariats utiles et en organisant les transitions lorsque celles-ci sont nécessaires. Les professionnels des ESMS LA TESSONE travaillent dans le but de permettre aux personnes de se réaliser en soutenant leur projet de vie et en valorisant leurs propres ressources. Ils ont à cœur de mettre en place un environnement humain et matériel adapté aux besoins et favorable à l'épanouissement des personnes en situation de handicap.

Les établissements et services de LA TESSONE proposent un cadre de vie chaleureux et sécurisant. Les professionnels veillent également à promouvoir la santé de la personne autant à travers les soins rendus nécessaires, les actions de prévention, que par des actions concourant à son bien-être.

Au-delà de l'élaboration des projets individualisés, les professionnels veillent ensuite à leur mise en œuvre pratique et effective et procède aux réévaluations et ajustements nécessaires dès lors que le besoin s'en fait sentir dans le cadre de la co-évaluation mise en place.

Maintenir le lien avec les proches et avec la famille

Le réseau relationnel de la personne en situation de handicap constitue un environnement important pour elle. L'attention qu'on lui doit implique le respect et le maintien de ses relations selon ses volontés.

Une logique de partenariat familles/professionnels est recherchée autant que nécessaire, en particulier pour la construction des projets de vie selon la volonté de la personne accompagnée.

Les parents et les proches peuvent se révéler une aide précieuse aux professionnels, s'agissant de compléter l'écoute directe de la personne. Les professionnels peuvent également être amenés à



réfléchir avec les proches et la famille pour des interventions concertées dans le suivi et le soin des personnes accompagnées et le devenir.

De manière générale, chaque établissement et service, avec ses particularités, est amené à questionner ses principes et pratiques relatifs à la participation des familles.

Afin de protéger ces liens précieux, une attention particulière est portée à la création et à l'animation dans les structures d'espaces ouverts aux proches ainsi qu'à l'organisation de visites dans la famille pour les résidents, plus largement à l'accueil des familles au sein des établissements.

Développer le lien social et l'inclusion des personnes en situation de handicap

Tout en favorisant le libre choix individuel, les ESMS LA TESSONE sont créateurs de liens collectifs. Relais des projets individuels, l'action collective est porteuse du vivre ensemble et favorise l'intégration dans la cité. Ils participent véritablement au changement de regard sur le handicap.

Les activités proposées permettent de susciter des rencontres avec des publics très divers. Les établissements et services de LA TESSONE favorisent la citoyenneté de la personne accompagnée et sa participation à la vie de la cité. Chaque fois que possible, **l'utilisation des ressources de droit commun est priorisée** dans le but de contribuer à l'inclusion sociale.

9.1.3 - Une démarche continue de prévention et de gestion des risques

Une démarche continue de prévention liée à la situation de vulnérabilité des personnes accompagnées guide la réflexion et l'action pour accompagner la singularité de chaque personne accueillie.

Dans ce but, les principes directeurs qui fondent l'action de tous les professionnels sont les suivants :

- L'ensemble des professionnels est impliqué au quotidien en mettant en œuvre pour chaque personne, **une observation documentée des pratiques et de leurs effets.**
- **La traçabilité de tout évènement indésirable** est assurée. Le comité d'éthique et de vigilance permet de traiter toute situation inappropriée en même temps qu'il développe une culture commune de prévention de la maltraitance et de promotion de la bientraitance.
- **La stabilité des repères et des relations dans l'institution**, et plus globalement de l'environnement, sont essentiels à l'équilibre et au bien-être de chaque personne accueillie.
- **Une approche globale et non segmentée de la personne**, la cohérence de la prise en charge, l'articulation des différents volets (vie quotidienne, sociale, citoyenneté, soins) sont systématiquement recherchées via la coordination de la pluralité des accompagnements.



9.2 - La gestion des paradoxes - Articuler protection et autonomie

La manière dont les professionnels des établissements et services prennent en compte les paradoxes propres à la prise en charge et l'accompagnement des personnes, que ce soit dans le domaine de la citoyenneté, de la personnalisation des réponses, de la dynamique collective, de la prise de risques, de la protection des personnes, de la recherche de l'autonomie est réfléchi dans une perspective pluridisciplinaire et au cas par cas.

Les effets de la stratégie d'ouverture, notamment au regard de la gestion des paradoxes « autonomie – protection », « liberté – sécurité » sont anticipés. Des modalités spécifiques de protection selon les situations sont mises en place.

La loi garantit l'exercice des droits et des libertés individuels. Elle assure à la personne accueillie « **une prise en charge et un accompagnement individualisé de qualité favorisant son développement, son autonomie et son insertion, adaptés à son âge et à ses besoins** ».

Or, les personnes accueillies au sein de LA TESSONE ont vécu diverses situations d'exclusion plus ou moins durables qui les ont fragilisés. Les établissements ou services qui ont pour mission d'accompagner vers l'autonomie permettent à la personne accueillie d'arbitrer entre plusieurs possibilités et de choisir la solution la plus adaptée en fonction de son projet de vie.

Favoriser l'autonomie, c'est alors être attentif aux capacités de la personne. C'est aussi les développer, les susciter, donner les moyens de les rendre effectives.

Permettre aux personnes de s'adapter progressivement aux différents environnements organisés, c'est identifier avec elles le caractère déterminé des activités. La personne autonome connaît ces déterminations par les lois sociales, physiques, économiques, politiques, etc. Le professionnel et la personne accompagnée agissent de concert pour déterminer les niveaux d'intervention ajustés.

L'enjeu pour les professionnels est de proposer des démarches spécifiques tenant compte :

- Des projets de la personne accompagnée, de son contexte familial et de son environnement.
- Des contextes culturels des personnes en situation de handicap : les valeurs développées à travers les droits potentiels des personnes peuvent être en contradiction avec les valeurs auxquelles elles croient.
- Des niveaux d'insertion sociale : de l'intégration, en passant par la vulnérabilité jusqu'à la désaffiliation²².
- Des potentialités de chacun : capacité à répondre aux besoins vitaux, à faire face aux besoins économiques, à engager des rapports sociaux citoyens et responsables et à se projeter dans un avenir.

²² En sociologie, la désaffiliation est un processus décrit par le sociologue français Robert Castel (1933-2013) qui correspond à la « dissociation du lien social » en raison de l'absence de travail et de l'isolement social.



L'équipe professionnelle est sans cesse amenée à questionner ses pratiques pouvant la conduire à privilégier des situations de protection ou bien, au contraire, à inviter les personnes accompagnées à développer leur autonomie.

9.3 - La mise en œuvre d'une démarche de questionnement éthique

L'articulation des composantes éthiques personnelles, professionnelles, institutionnelles

Chaque structure établit, au niveau institutionnel, des principes d'intervention spécifiques basés sur les principes d'intervention inscrits dans le projet des ESMS LA TESSONE, en lien avec les valeurs et les orientations stratégiques de l'association. **L'association a un rôle central dans l'impulsion de la réflexion éthique auprès des structures en tant que lieu porteur de valeurs communes et fédérateur de moyens.**

Au niveau institutionnel, la réflexion éthique permet de reconnaître, de confronter et d'articuler les différents niveaux de questionnement de chaque acteur dans des situations concrètes, singulières, en prenant en compte les paradoxes propres à la prise en charge et l'accompagnement d'adultes handicapés, que ce soit dans le domaine...

- de la citoyenneté,
- de la personnalisation des réponses,
- de la dynamique collective,
- de la prise de risques,
- de la protection des personnes,
- de la recherche de l'autonomie...

En effet, tous les acteurs impliqués dans la relation d'accompagnement ont une éthique personnelle, que ce soient les personnes, leurs proches ou les professionnels. L'éthique personnelle du professionnel est l'une des dimensions structurant son action au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux de l'association. Elle est une disposition personnelle et implicite qui questionne la finalité de son action pour et avec autrui.²³

Par ailleurs, chaque profession a des valeurs dont s'inspirent les principes qui la fondent, la structurent et en constituent les repères.

Il en découle que formaliser **un espace collectif de réflexion éthique** répond à la nécessité de consolider ou de rétablir ce questionnement en prenant de la hauteur par rapport aux pratiques quotidiennes ou habituelles.

²³ Les professionnels sont des professionnels et leur éthique n'est pas forcément celle de l'établissement donc ils doivent s'adapter et les respecter. [Note de la directrice adjointe]



9.4 - Les dynamiques de parcours des personnes accompagnées

9.4.1 - Plateforme de services sociaux et médico-sociaux et personnalisation de l'accompagnement

Les professionnels des établissements et services de LA TESSONE ont conscience qu'adapter les pratiques professionnelles à la diversité des publics et à leurs besoins et attentes n'est pas suffisant. Au-delà des publics, ce sont **les parcours qui se diversifient**.

On n'entre plus forcément à l'Esat ou au Foyer pour y rester jusqu'à la fin de sa vie active. Dorénavant, les parcours – à l'Esat, à l'EANM, au SAVA et SAVS – peuvent être mixtes entre le milieu ordinaire et le milieu protégé et les personnes peuvent également décider de changer d'Esat ou tout simplement d'arrêter de travailler.

C'est pourquoi **les prestations proposées évoluent pour faciliter la continuité et la cohérence des parcours**.

Les professionnels des établissements et services, soucieux de promouvoir les droits des usagers, font évoluer à la fois leurs pratiques mais également le fonctionnement même des structures.

Les dirigeants et les professionnels ont intégré, par exemple, que *« l'ensemble de ces évolutions a renforcé la dimension sociale et médico-sociale de l'Esat, au-delà de l'activité à caractère professionnel proposée aux personnes handicapées »*²⁴.

Les dirigeants et les professionnels des ESMS LA TESSONE considèrent que, dans le cadre de l'accompagnement médico-social proposé par l'Esat, l'EANM, le SAVS et le SAVA, **la qualité de l'intervention ne peut s'apprécier vraiment que de manière globale**, dans le temps et dans l'espace du **« parcours de vie »** des Travailleurs Handicapés travaillant à l'Esat, résidant, le cas échéant au Foyer d'hébergement de l'EANM ou bénéficiant éventuellement d'un accompagnement par le SAVS ou le SAVA.

La qualité du service rendu par les établissements et services de LA TESSONE ne résulte pas de l'addition segmentée de chaque établissement ou service mais dans **l'articulation des interventions** – multiples, simultanées ou successives, centrées sur les besoins, les attentes et les aspirations des adultes handicapés accompagnés – **de tous les professionnels de LA TESSONE**.

Les principes d'intervention tels qu'ils sont mis en œuvre au sein des ESMS LA TESSONE sont fondés sur **UNE OFFRE DE SERVICE GLOBALE**, sur **LA PERSONNALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT** et sur **UN TRAITEMENT AU CAS PAR CAS**.

²⁴ Rapport IGAS, *Établissement et services pour personnes handicapées. Offre et besoins, modalités de financement*, octobre 2012, p. 63



Dans la droite ligne du projet associatif, « *cette volonté et ce souci permanent de réponse aux besoins de la population s'appuie sur une veille stratégique permanente, un recensement des besoins et étude préalable de l'offre territoriale, une réponse aux appels à projet, le déploiement d'une ingénierie sur le territoire en positionnant l'association et ses établissements comme porteurs de projet crédible vis-à-vis des pouvoirs publics et faciliter l'inscription des actions dans les schémas et orientations publiques* »²⁵.

Les dirigeants et les salariés des établissements et services de LA TESSONE (en associant les usagers et leurs familles, les représentants légaux, des élus locaux et des partenaires) s'attachent sans cesse à réinterroger les modes de fonctionnement, les organisations existantes et leurs coordinations pour rendre le système d'accompagnement des adultes en situation de handicap plus efficient. Ils ont, en permanence, le souci d'identifier les solutions à mettre en œuvre au sein de chacun des ESSMS et celles à renforcer avec l'environnement pour :

- Garantir les droits des usagers et en particulier la prévention, la sécurité des personnes et la gestion des risques liés à la situation de vulnérabilité des personnes accompagnées.
- Construire des réponses adaptées à l'évolution des besoins et attentes des travailleurs handicapés.
- Améliorer les parcours personnalisés.



Un double enjeu est ainsi porté par les professionnels au sein des ESSMS LA TESSONE :

- Identifier les modalités permettant de **favoriser la fluidité des parcours adaptés** aux attentes et besoins des personnes (en tenant compte de leur évolution).
- Mettre en place une organisation et développer des pratiques susceptibles d'**améliorer les réponses apportées**, en participant, le cas échéant, à la démarche « *Une réponse accompagnée pour tous [RAPT]* » et aux Groupes opérationnels de synthèse (GOS) sur sollicitation.

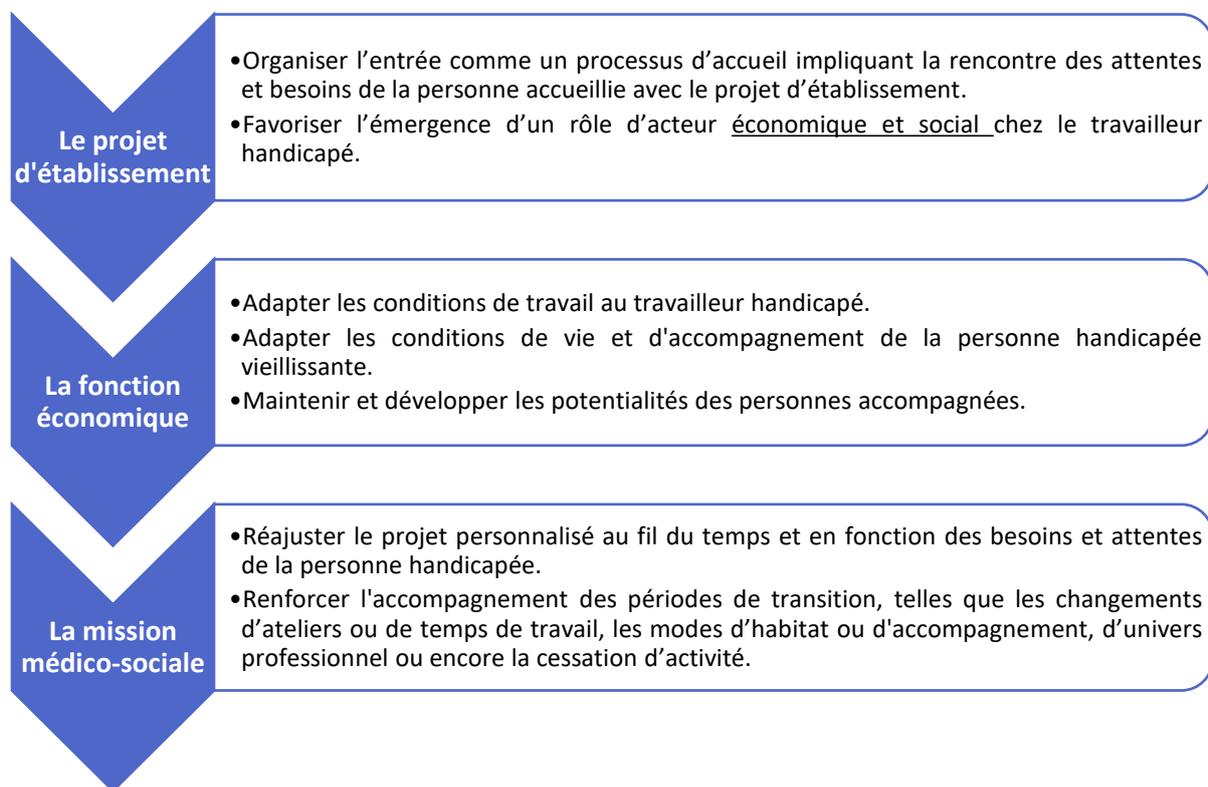
²⁵ Projet associatif : offre de service et territoire d'intervention



9.4.2 - La co-construction du projet personnalisé – Les modalités d’élaboration du projet personnalisé

Qu’il s’agisse d’une personne entrée à l’âge 18 ans au sein de l’atelier « Espaces verts » de l’Esat il y a trente ans et qui rejoint un atelier « *moins physique* », qu’il s’agisse d’un stagiaire pour l’Esat ou d’un nouvel entrant du Savs et/ou du SAVA au parcours plus ou moins complexe, **les professionnels de LA TESSONE considèrent toujours prioritairement** – au-delà de « l’usager » - **la personne et ses attentes et besoins.**

Au sein de LA TESSONE, le travail des professionnels consiste à **aider chaque personne accompagnée à affiner sa compréhension de sa situation, exprimer ses attentes et construire avec elle le cadre d’un accueil et d’un accompagnement personnalisés... ou la transition vers la retraite.**



L’accompagnement global proposé au sein des ESMS LA TESSONE s’appuie sur l’activité à caractère professionnel pour asseoir l’identité sociale et professionnelle du travailleur handicapé. L’activité à caractère professionnel occupe un espace et un temps dans la vie du travailleur handicapé qui structure son mode de vie.

L’enjeu est dorénavant d’accompagner des **personnes en situation de handicap retraitées.**

C’est pourquoi **l’accompagnement est global** car, en fonction des besoins du travailleur handicapé, les professionnels de l’Esat, du Foyer, du SAVS, du SAVA ou du dispositif « PHV – Personnes handicapées vieillissantes » mettent en place des modalités d’accompagnement complémentaires et coordonnées.



Le cas échéant, des partenariats viennent compléter et appuyer les services offerts. Ils peuvent concerner des thématiques telles que la mobilité dans les transports, l'hygiène de vie, les soins, le maintien et/ou le développement des savoirs de base, les relations sociales et les codes qui les régissent, la vie civique et citoyenne ou encore l'ouverture à la vie sociale.

La démarche d'élaboration d'un projet personnalisé mise en œuvre se veut respectueuse des attentes de la personne et en adéquation avec ses besoins. Les phases indispensables à la dynamique du projet personnalisé sont différenciées afin d'en faciliter une meilleure compréhension et assimilation par la personne :

- Premiers contacts et premier recueil des attentes de la personne.
- Analyse de la situation avec objectivation des éléments d'analyse : recherche des besoins.
- Co-construction du projet personnalisé avec les différentes parties prenantes.
- Décision : fixation d'objectifs et d'une programmation d'activités et de prestations, moyens alloués au projet.
- Mise en œuvre, bilan(s) intermédiaire(s) et ajustements pour répondre aux évolutions.
- Évaluation pour procéder à une réactualisation du projet personnalisé.

Les modalités d'accueil et de l'admission

Le processus d'accueil et d'admission au sein des établissements et services de LA TESSONE est **respectueux de la Charte des droits et libertés de la personne accueillie**, notamment pour ce qui concerne :

- « **La personne bénéficiaire [...] a droit à une information claire, compréhensible et adaptée sur la prise en charge et l'accompagnement demandés ou dont elle bénéficie ainsi que sur ses droits et sur l'organisation et le fonctionnement de l'établissement, du service ou de la forme de prise en charge ou d'accompagnement** ».
- La personne a **accès aux informations qui la concernent**.

Dans le respect des dispositions légales, des décisions de justice ou des mesures de protection judiciaire ainsi que des décisions d'orientation :

- La personne dispose du **libre choix entre les prestations adaptées qui lui sont offertes [...]** dans le cadre de son admission.
- **Le consentement éclairé de la personne est recherché** en l'informant, par tous les moyens adaptés à sa situation, des conditions et conséquences de la prise en charge et de l'accompagnement et en veillant à sa compréhension.
- **Le droit à la participation** directe, ou avec l'aide de son représentant légal, à la conception et à la mise en œuvre du projet d'accueil et d'accompagnement qui la concerne lui est garanti.

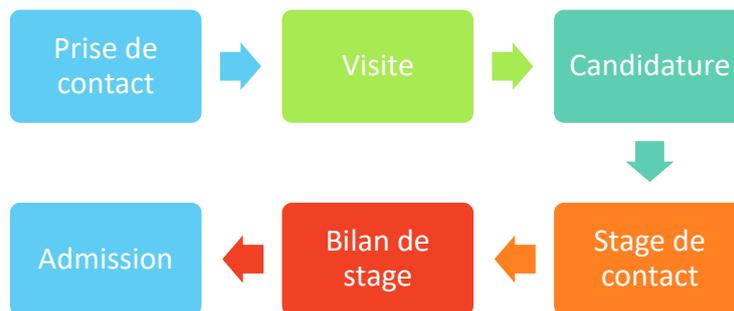


L'entrée à l'Esat, à l'EANM au SAVA ou SAVS est organisée comme un processus d'accueil impliquant la rencontre des attentes et besoins de la personne accueillie avec le projet d'établissement et de service de LA TESSONE.

Les modalités d'accueil et de l'admission existantes facilitent l'expression différenciée des attentes de la personne, de ses proches et, le cas échéant, de son représentant légal.

L'admission au sein des établissements et services de LA TESSONE **n'est pas une simple procédure administrative. L'accent est mis sur l'accueil** de l'adulte en situation de handicap.

Les différentes étapes proposées à la personne en situation de handicap visent à mettre en concordance une demande de prise en charge et les conditions à réunir pour mettre en place un accompagnement personnalisé de qualité. Ce n'est pas seulement l'entrée en ESSMS avec les accompagnements nécessaires qui est visée mais **la définition du futur cadre de la relation avec le bénéficiaire**. Il s'agit tout à la fois de **créer un climat rassurant et de confiance**, de livrer un maximum d'informations utiles et de définir le plus clairement possible les modalités de l'accompagnement qui sera mis en place dans le cadre d'un projet personnel et personnalisé.



L'analyse de la candidature, traitée au niveau de l'encadrement et des services administratifs permet de vérifier si la personne postulante a le profil qui correspond à l'agrément et aux compétences de l'établissement, si les établissements et services de LA TESSONE sont en capacité d'offrir **des prestations et des conditions adéquates** et bien entendu s'il y a, si besoin, des places en hébergement ou au Savs. En cas de refus, des propositions de pistes différentes sont faites.

Lors de la visite par la personne une documentation de présentation de l'établissement est mise à disposition. **La personne peut, bien évidemment, être accompagnée des personnes de son choix tout au long du processus.**

Le **Contrat d'accompagnement par le travail**²⁶ est signé au plus tard dans le mois qui suit son admission à l'Esat. Dans le cas d'une entrée à l'EANM, le **contrat de séjour est signé dans les quinze jours qui suivent l'admission**. Il en est de même pour le **Document individuel de prise en charge (DIPC)** si la

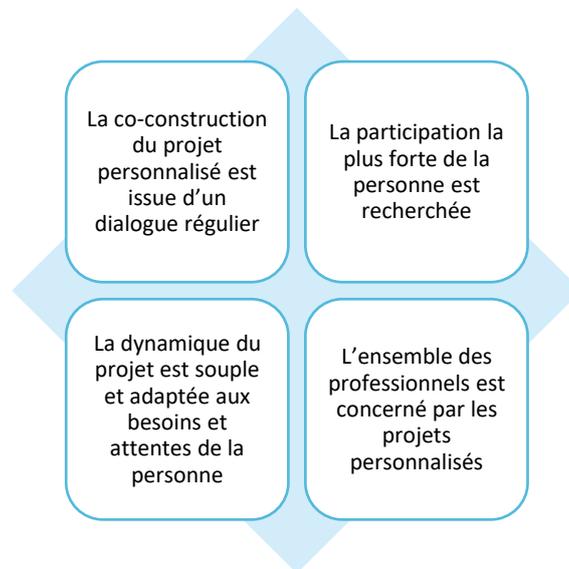
²⁶ Article L243-4 du Casf [Version en vigueur depuis le 20 décembre 2023 - Modifié par LOI n°2023-1196 du 18 décembre 2023 - art. 15]. Voir également article L311-4.



personne a une notification pour le SAVS. Pour le SAVA si le suivi de la personne s'inscrit dans la durée il signe **un contrat d'accompagnement** de 3 ou 6 mois.

Chaque contrat est établi, le cas échéant, en tenant compte des mesures et décisions administratives, de justice, médicales et thérapeutiques ou d'orientation, préalablement ordonnées, adoptées ou arrêtées par les instances ou autorités compétentes. Dans ce cas, les termes du contrat mentionnent ces mesures ou décisions.

Un avenant précise dans le délai maximum de six mois les objectifs et les prestations adaptées à la personne. **Six mois après l'admission**, une **réunion de synthèse pluridisciplinaire et inter-structures** est organisée pour recueillir les informations, analyser la problématique et écouter la personne accompagnée. Les hypothèses de travail et les objectifs sont définis. Le projet individualisé, intégrant un plan d'action, est rédigé par le référent. Les attentes sont recueillies et transcrites sur le document, intégré au dossier du bénéficiaire.



Le projet personnalisé est une démarche dynamique, une co-construction

Les modalités de **co-construction du projet personnalisé**, de participation de la personne à son projet, de sa mise en œuvre, de son suivi et de son actualisation s'appuient sur **des instances très formalisées de coordination et d'échanges entre professionnels des différents ESSMS** concernés par l'accompagnement de telle ou telle personne.

La communication et l'articulation entre les professionnels, le rôle facilitateur des coordinatrices et coordinateurs comme celui des référents sont les garants de **l'effectivité de la participation de chaque usager à la mise en œuvre, à l'évolution et au suivi de son projet personnel et du respect de ses droits.**



La personne accompagnée est partie prenante dans les décisions qui orientent son parcours

Les équipes des établissements et services de LA TESSONE portent une attention toute particulière aux **modalités de participation des personnes accompagnées**, et éventuellement de leur entourage :

- *Sur le plan individuel* : permettre une participation directe de l'utilisateur (ou de son représentant légal) **dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet personnalisé**.
- *Sur le plan collectif* : **CVS et autres formes de participation** mis en place pour recueillir les avis et propositions des usagers sur le fonctionnement des établissements et services.

Le dialogue autour du projet personnalisé est considéré comme crucial compte tenu de la longue durée des parcours au sein des structures de LA TESSONE. C'est ce dialogue qui permet aux professionnels des différents ESSMS de respecter les souhaits des adultes handicapés et de leurs proches, d'être au plus près des évolutions des situations et de construire les ajustements propres à relancer une dynamique susceptible, parfois, de s'enliser dans la routine de la vie quotidienne.

Concrètement, la participation de la personne au projet personnalisé nécessite, pour les professionnels de **rechercher des formes de communication adaptées et diversifiées**, dès lors que les capacités d'expression et/ou d'élaboration intellectuelle des personnes sont limitées.

Dans le respect de l'éthique professionnelle, les professionnels se doivent de faire preuve de créativité pour s'adapter à la complexité et/ou la gravité des situations et favoriser la participation de chaque personne.

La co-construction du projet personnalisé : un apprentissage à la prise de décision

Le réajustement du projet s'appuie sur les choix de la personne en situation de handicap. Ainsi, l'ensemble des professionnels de l'équipe pluridisciplinaire s'emploient à développer les capacités de décision du travailleur handicapé / de la personne accompagnée afin qu'il s'exprime au fil de son parcours sur ses orientations.

Les périodes de transition mettent parfois un point d'arrêt à une ritualisation potentiellement rassurante et/ou structurante. C'est pourquoi les périodes de transition, telles que les changements d'ateliers, les modes d'habitat, d'univers professionnels ou encore la cessation d'activité, **font l'objet d'une attention toute particulière et sont systématiquement accompagnées**.

Les décisions qui ont un impact important sur la vie des personnes – changement d'atelier, de mode d'accompagnement [hébergement, Savs, externat], changement de lieu d'habitation ou de mode de vie (vie en couple par exemple), modifications des soins, départ en retraite – nécessitent de nourrir le dialogue entre la personne, ses proches et les professionnels concernés.

Ce dialogue est nécessaire pour réussir techniquement la coordination ou le passage de relais entre intervenants et assurer la cohérence globale du parcours de la personne au sein de l'Esat comme à



l'EANM (dont la gestion des temps partiels et de l'accueil de jour), dans le cadre du dispositif PHV ou au SAVS et au SAVA.

Réajuster le projet personnalisé au fil du temps en fonction des besoins et attentes de la personne accompagnée

La situation des personnes est en constante évolution, que ce soit en raison des modifications de leurs attentes, de leur potentiel, de leur maturité, de leur vieillissement, de leur état de santé... que des changements de contexte. **La pertinence du projet personnalisé est donc réinterrogée régulièrement**, pour vérifier qu'il va toujours dans le sens souhaité et procéder aux réajustements nécessaires.

Au sein de l'Esat, un moniteur d'atelier **réfèrent** est désigné pour chaque personne à son arrivée dans l'atelier. Le nombre de personnes par réfèrent est variable selon les ateliers. De même, un éducateur réfèrent est nommé, dès l'entrée pour chaque personne admise à l'EANM. Le réfèrent a pour mission de centraliser tous les éléments et toutes les informations concernant l'usager ; c'est également un interlocuteur privilégié auprès des partenaires et des autres acteurs de l'accompagnement. **Chaque réfèrent suit la réalisation des objectifs de la personne accompagnée.**

Le processus suivant est établi pour l'ensemble de nos prises en charge en **Vie Sociale et ESAT**. Pour les personnes ne relevant pas du dispositif Vie Sociale, le suivi est similaire mais exclusivement réalisé par la partie ESAT.

Organisation du PPI		Les coordinateurs établissent un planning des réunions PPI selon un ordre chronologique basé sur l'année précédente (N-1).
Élaboration du PPI	Vie Sociale	L'éducateur réfèrent élabore le PPI avec l'usager, en se basant sur son parcours de vie et ses objectifs. Il le rédige dans la trame OGIRYS et le fait valider par l'usager.
	ESAT	Le moniteur d'atelier réfèrent complète la trame PPI et la transmet à la secrétaire pour intégration dans OGIRYS. Les chefs de service consultent le PPI pour apporter des observations éventuelles.
Présentation du PPI		Les référents (Vie Sociale et ESAT) et l'IDE (si nécessaire) se réunissent pour examiner les objectifs de du bénéficiaire. Il participe à la présentation de son PPI. Lors des réunions de service suivantes, les équipes discutent et valident (ou modifient) les projets. Les documents sont ensuite transmis à l'usager pour signature. En cas de modification, une rencontre avec les chefs de service peut être demandée avant la signature.
Mise en œuvre		Le réfèrent organise les apprentissages quotidiens en fonction des objectifs et des capacités de l'usager. Des évaluations périodiques sont réalisées pour suivre les compétences et l'état médical.
Suivi et accompagnement		Des entretiens de suivi sont organisés tout au long de l'année pour ajuster les apprentissages. En cas de besoin ou de difficulté, l'usager peut solliciter son réfèrent, l'équipe éducative, ou le coordinateur, qui informe le chef de service.



L'évaluation du projet personnalisé fait partie intégrante de la démarche du projet. Elle a lieu a minima une fois par an mais, lorsque les changements observés chez la personne ont des conséquences importantes sur ses besoins en accompagnement les professionnels réévaluent le projet dans son ensemble avec : la personne elle-même, son représentant légal et les partenaires concernés.

L'apparition de nouveaux besoins en accompagnement n'entraîne pas systématiquement une réévaluation complète du projet personnalisé. Lorsque les professionnels ont analysé les changements repérés, par exemple, chez la personne handicapée vieillissante, l'équipe interdisciplinaire et les partenaires adéquats réfléchissent à des solutions d'accompagnement permettant de répondre aux nouveaux besoins identifiés.

9.5 - Les spécificités des pratiques liées à la population accompagnée

9.5.1 - L'adaptation de l'intervention auprès des personnes handicapées vieillissantes

L'avancée en âge des personnes en situation de handicap accueillies au sein des établissements et services de LA TESSONE soulève de nouvelles problématiques, non seulement en termes de travail et d'accueil, mais aussi en termes de qualité d'accompagnement. Elles invitent les dirigeants et les professionnels à rechercher des solutions pour répondre aux besoins et attentes de ces personnes.

Cette recherche de solutions est considérée comme **une opportunité pour les établissements et services de se réinventer**. Au quotidien, **les professionnels** qui accompagnent ces personnes sont amenés à **conduire une réflexion sur leurs pratiques et à développer des initiatives d'adaptation de leur intervention professionnelle**.

Concernant l'adaptation de l'intervention auprès des personnes handicapées vieillissantes, les équipes, s'appuyant sur la recommandation de bonnes pratiques professionnelles de l'ex Anesm intitulée « *L'adaptation de l'intervention auprès des personnes handicapées vieillissantes* » de mars 2015, ont fait le choix de considérer comme une « *personne handicapée vieillissante, toute personne qui a entamé ou connu sa situation de handicap avant de connaître par surcroît les effets du vieillissement* ». ²⁷

Ce vieillissement peut se traduire notamment par une diminution des capacités fonctionnelles, une aggravation des déficiences sensorielles, l'apparition de handicaps ajoutés. **Le seuil de 40/50 ans** est souvent retenu dans la littérature sur le vieillissement des personnes en situation de handicap, dans la mesure où c'est à partir de cet âge que l'on peut observer pour beaucoup d'entre elles les effets du vieillissement pouvant conduire à la perte d'acquis parfois difficilement obtenus.

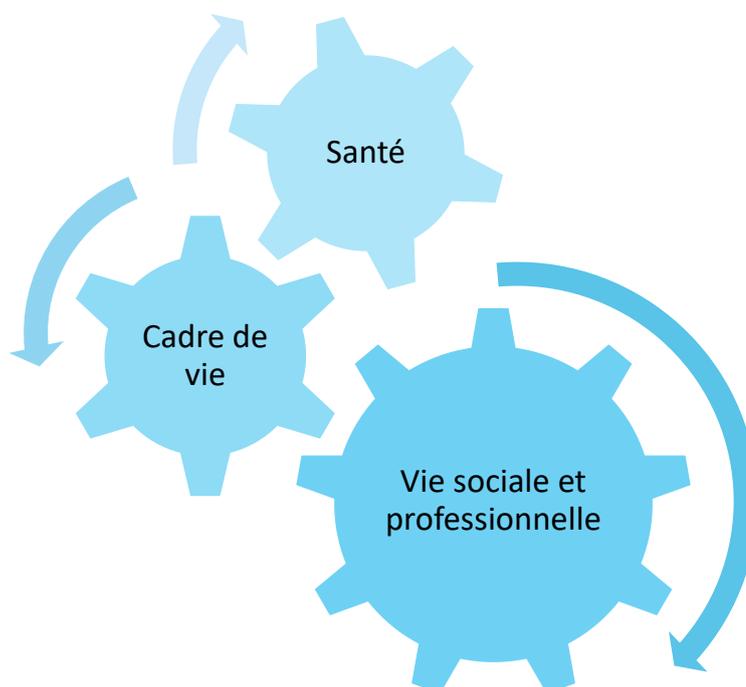
L'adaptation de l'intervention auprès des personnes handicapées vieillissantes nécessite d'**observer les processus de vieillissement propres à chaque individu**. La volonté des équipes de l'Esat, de l'EANM

²⁷ Définition retenue depuis le rapport de B. Azéma, et N. Martinez réalisé pour la DRESS en 2003. Source : AZEMA, B., MARTINEZ, N. *Les personnes handicapées vieillissantes : espérances de vie, projections démographiques et aspects qualitatifs : éléments pour une prospective*. Rapport d'étude pour la DREES. Montpellier : CREAL Languedoc-Roussillon, 2003. 317 p.

du SAVS et du SAVA, en fonction des situations et des éléments d'observation, est d'**anticiper et prévenir les ruptures**²⁸ possibles dans les parcours de vie.

Prévenir, repérer, adapter constituent les axes forts de l'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes au sein des établissements et services de LA TESSONE.

L'enjeu est d'adapter les interventions, anticiper et diversifier les réponses, pour permettre à ces personnes de bénéficier d'un accompagnement de qualité. Lorsque la personne handicapée vieillit, elle est exposée...



... aux **risques pour la santé** (risque d'aggravation du handicap, risque de handicaps ajoutés, risque d'aggravation de l'état de santé général et de vieillissement prématuré, risque de pertes de capacités, etc.).

... aux **risques d'inadaptation du cadre de vie et de l'aide humaine** mis en place pour accompagner la personne sur son lieu de vie (à domicile ou en établissement).

... aux **risques concernant la vie professionnelle et sociale** (risques d'inadaptation du poste de travail au vieillissement de la personne, de fatigabilité, risques de désocialisation, etc.).

²⁸ Le terme de « rupture » est employé dans la recommandation, pour qualifier les changements dans la vie de la personne ainsi que les transitions/réorientation éventuelles dans le parcours d'accompagnement qui :

- N'ont pas été anticipés et préparés ;
- Sont, par conséquent, ressentis comme soudains, voire brutaux, par la personne concernée ;
- Peuvent donner lieu à des fins d'accompagnement ou de prise en charge, sans que des solutions alternatives ne soient proposées.



L'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes au sein de LA TESSONE

L'anticipation des risques liés au vieillissement de la personne en situation de handicap

Bien que le vieillissement soit un processus inéluctable, son anticipation est jugée primordiale par les professionnels²⁹ pour :

- Permettre à la personne handicapée de se représenter et de préparer son avancée en âge.
- Retarder, voire empêcher, autant que faire se peut, la survenance des risques liés au vieillissement.
- Limiter l'impact de ces risques, lorsqu'ils surviennent.
- Maintenir la meilleure qualité de vie possible.

De manière générale, les ESMS LA TESSONE sont engagés dans une démarche facilitant la reconnaissance et la prise en charge des risques liés à la santé des personnes en situation de handicap, ainsi que l'accès aux dispositifs de prévention et de soins de droit commun.

La personne handicapée vieillissante bénéficie d'un accompagnement personnalisé prenant en compte les risques de handicaps ajoutés, les situations d'aggravation de son état de santé général et l'apparition possible de pathologies liées au vieillissement.

Les professionnels prennent en considération le fait que la personne est, dans la mesure de ses possibilités, à même d'exprimer ses besoins en matière de santé et de prendre soin de sa santé.

²⁹ Voir schéma départemental.



Les échanges avec les personnes handicapées vieillissantes, dans le cadre des programmes d'éducation à la santé, participent à limiter les défauts de soins ou hygiènes de vie pouvant avoir des impacts négatifs sur la santé.

L'anticipation des risques liés au vieillissement de la personne handicapée

Promouvoir la santé de la personne handicapée vieillissante et proposer un suivi médical préventif

Anticiper les fins de carrière professionnelle du travailleur handicapé vieillissant

Identifier les problématiques actuelles et à venir liées à l'aménagement **du lieu de vie de la personne** handicapée vieillissante

Identifier les problématiques actuelles et à venir liées **aux proches** de la personne handicapée vieillissante

Communiquer sur des **solutions d'accompagnement complémentaires ou alternatives** à celles proposées par la structure

Le repérage des signes et des effets du vieillissement

Accompagner ou accueillir une personne en **situation de handicap** dans un des établissements ou services de LA TESSONE signifie – l'histoire des structures le montre – **l'accompagner tout au long de sa vie** et donc en considérant qu'elle va, comme tout un chacun, vieillir. La mise en place d'un cadre d'intervention préventif, s'il permet de retarder les effets du vieillissement, ne peut en aucun cas stopper ce processus inéluctable.

Les professionnels peuvent donc être amenés à voir apparaître les signes du vieillissement dont ils avaient anticipé la survenue. En pareil cas, ils doivent être capables de les repérer.

Ce repérage passe d'abord par l'observation de changements chez la personne handicapée vieillissante, qui peuvent se manifester dans tous les domaines de sa vie (santé, rythme et activités quotidiennes, vie sociale, vie professionnelle, etc.).

Ces observations sont ensuite **partagées et analysées dans le respect de la réglementation relative à la confidentialité et au secret des informations**. Les professionnels déterminent alors avec la personne (le cas échéant, ses proches et/ou son représentant légal) si l'ensemble des éléments repérés permettent de formuler l'hypothèse d'une apparition de premiers signes de vieillissement.



Le partage formalisé des changements repérés chez la personne handicapée vieillissante est un prérequis à la recherche de leur(s) cause(s). Les équipes ont ainsi le souci permanent d'améliorer la qualité et l'efficacité des modalités de transmissions. Chaque changement repéré, même s'il est isolé, doit retenir l'attention de tous les professionnels quel que soit leur domaine d'intervention.

Des réponses graduées aux besoins de la personne

Lorsque les professionnels ont analysé les changements repérés chez la personne handicapée vieillissante, l'équipe pluridisciplinaire et les partenaires adéquats réfléchissent à des solutions d'accompagnement permettant de répondre aux nouveaux besoins identifiés.

Différents niveaux de réponses existent :

- L'intervention immédiate³⁰, qui n'implique pas nécessairement que soit réévalué le projet personnalisé.
- La réévaluation du projet personnalisé, qui est une occasion de redéfinir, avec la personne, son projet de vie et ses souhaits pour l'avenir.
- La réorientation de la personne, lorsqu'elle a émis le souhait de changer de mode d'accompagnement ou que les professionnels ont identifié les limites de la capacité des établissements et services de LA TESSONE à répondre à ses besoins.

L'adaptation du cadre et du rythme de vie dès l'apparition des premiers signes de vieillissement et/ou de perte d'autonomie est une priorité. La réactivité des dirigeants et des professionnels des ESMS LA TESSONE en la matière est la règle.

La personne en situation de handicap qui connaît les premiers effets du vieillissement dispose au sein de LA TESSONE d'un **cadre de vie adapté et de modalités diversifiées d'accompagnement** au sein duquel sa perte d'autonomie est compensée. Les professionnels ajustent les modalités de leur intervention au nouveau rythme de vie de la personne. Dès l'apparition des premiers signes de vieillissement, la personne sent que ses nouveaux besoins et attentes sont pris en compte. Le suivi des actions mises en œuvre est organisé.

Afin que la personne handicapée vieillissante puisse **conserver des activités sociales et de loisirs**, les équipes – tant au Foyer d'hébergement, au foyer de vie/ FOJ, au travers des activités physiques et sportives adaptées qu'au SAVS – veillent à continuer à la solliciter et à lui proposer ces activités, même lorsque la personne a déjà montré des signes de démotivation ou de fatigue. Si nécessaire en les adaptant ou en modifiant l'offre de service.

En effet, les professionnels considèrent que, s'il est important de ne pas contraindre la personne à participer à une activité, il est tout aussi **indispensable de ne pas la laisser se couper de ses activités**

³⁰ Organisation d'un rendez-vous médical, proposition d'une aide technique, aménagement des rythmes au quotidien, etc.



culturelles, sportives et de loisirs (dans la mesure où elles sont des espaces de sociabilité et permettent à la personne de conserver ses acquis, voire de continuer à s'enrichir).

Pour **faciliter les transitions**, la personne handicapée vieillissante qui s'apprête à recourir à des solutions d'accompagnement complémentaires ou alternatives (et, le cas échéant, son représentant légal et/ou ses proches) est accompagnée dans ses démarches : constitution du dossier, visite de la nouvelle structure, etc. Actrice de cette transition, la personne est préparée, avec le soutien des professionnels, au changement à venir. Le cas échéant, les modalités de collaboration avec les professionnels de la nouvelle structure sont clairement définies. Les besoins et attentes de la personne identifiés et recueillis par la structure d'origine sont communiqués à la nouvelle structure, sous réserve de l'accord de la personne. La personne peut, bien évidemment, garder contact avec les professionnels qui l'ont accompagnée et avec les usagers de LA TESSONE, si elle le souhaite.

9.5.2 - L'accompagnement des adultes handicapés psychiques

Les spécificités du handicap psychique

La notion de handicap psychique a été construite pour « *rendre visible une population invisible* », à savoir les personnes en situation de handicap en raison des conséquences de troubles psychiques, notamment la schizophrénie et les troubles affectifs bipolaires graves.

Le handicap psychique présente plusieurs spécificités :

- Les troubles des personnes sont souvent variables, intermittents et évolutifs. Ils n'empêchent pas le rétablissement et la diminution des symptômes. Par ailleurs, les personnes peuvent avoir des compétences réelles pour certaines activités et des difficultés majeures dans d'autres.
- Elles ont besoin d'un suivi médical régulier.
- Les personnes n'ont pas de déficience intellectuelle. Des troubles cognitifs (mémorisation, anticipation, organisation du temps et de l'espace, etc.) sont souvent associés, de façon temporaire ou permanents.
- Elles sont victimes de stigmatisation et de rejet.
- L'isolement et la rupture du lien social sont fréquents.
- La vulnérabilité est à prendre en compte, surtout lors de situations difficiles de la vie, même lorsque les troubles sont stabilisés.
- Les personnes peuvent être dans l'incapacité de demander de l'aide, la « non-demande ». Les causes de l'absence de demande pouvant être liées à des facteurs personnels ou environnementaux (par exemple, inadéquation entre les besoins de la personne et l'accompagnement proposé).
- Le caractère invisible des troubles implique que les difficultés sont parfois sous estimées.
- L'acceptation des troubles et des difficultés qui en découlent est parfois difficile pour la personne et/ou son environnement.



- Les personnes présentent des difficultés plus ou moins prononcées dans les interactions sociales.
- Elles peuvent avoir des difficultés « à faire », à initier l'action.
- Elles peuvent avoir un rapport altéré à la réalité.

Ce public se distingue notamment des personnes « en situation de handicap mental » de par ces spécificités. Il n'en demeure pas moins que les personnes « handicapées mentales » peuvent souffrir de troubles psychiques.

Les personnes handicapées psychiques n'ont pas forcément toutes ces caractéristiques. Leurs situations sont hétérogènes, notamment en lien avec leur parcours de vie et les contextes dans lesquels elles évoluent (environnement social, qualité des soins et de l'accompagnement, etc.). Certaines personnes rencontrent peu ou pas de difficultés liées aux troubles et/ou évoluent dans un environnement adapté où elles rencontrent peu d'obstacles.

Favoriser la fluidité du parcours de vie

L'enjeu pour les professionnels est de **favoriser la fluidité du parcours de vie en recherchant la coordination, la continuité et la cohérence entre les différents domaines de l'accompagnement et dans les différentes étapes du parcours de vie**, afin de mieux répondre aux besoins et attentes des personnes.

Chaque acteur peut constituer une « porte d'entrée » et une passerelle vers un autre domaine de l'accompagnement, ce qui, exige, pour les professionnels, de s'inscrire dans une posture de coopération. Il ne s'agit pas de se limiter exclusivement aux missions confiées à son établissement ou service, mais au contraire de prendre la mesure de son inscription dans un dispositif plus large qui doit pouvoir répondre aux besoins globaux des personnes.

Cette coopération passe par un travail avec des acteurs aux champs de compétences aussi variés que nécessaires, tout en respectant les liens premiers que chaque personne aura développés avec certains d'entre eux (et notamment ceux qui ont constitué la porte d'entrée vers un accompagnement adapté).

Toutefois, les besoins de soins étant l'une des spécificités de ce public, l'articulation entre les soins et l'accompagnement (habitat, emploi, vie relationnelle, vie quotidienne, etc.) est à rechercher.

Les établissements et services de LA TESSONE qui accueillent des publics diversifiés sont donc confrontés à un double défi : être en mesure de répondre de façon suffisamment spécialisée aux besoins des personnes handicapées psychiques et garantir la possibilité de l'entraide entre pairs.

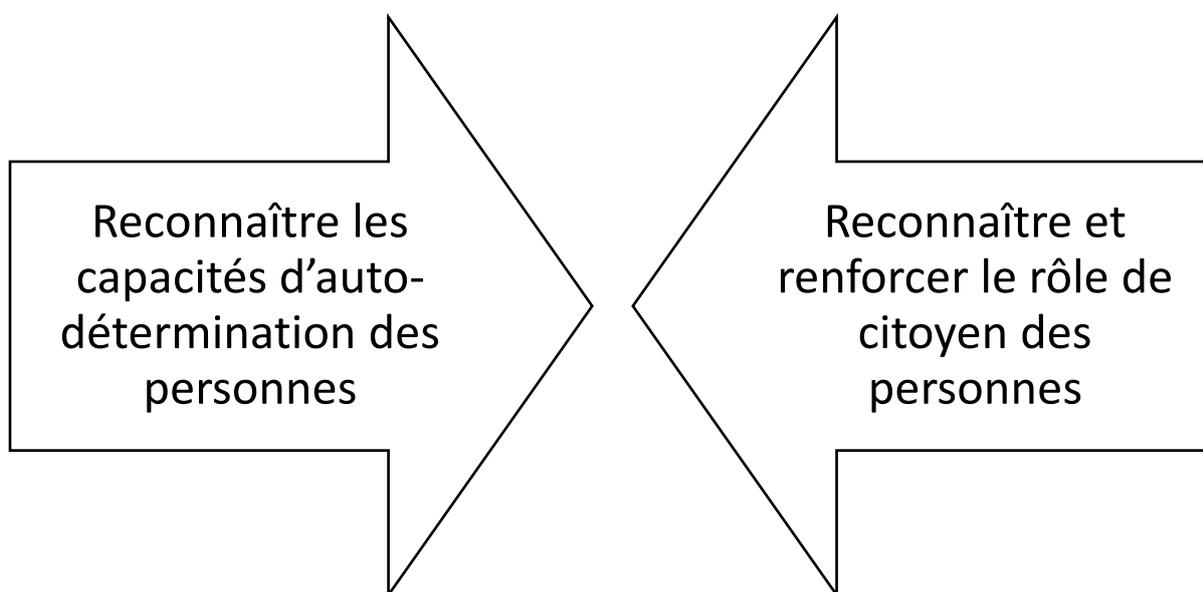
Une offre de service adaptée pour des accompagnements coordonnés

La complémentarité des établissements et services de LA TESSONE comme les pratiques professionnelles doivent concourir à une prise en compte des besoins spécifiques des adultes handicapés psychiques dans les différents domaines de l'existence : la santé, l'habitat, la vie



quotidienne, la vie relationnelle, affective et familiale, l'emploi et les activités citoyennes, culturelles et de loisirs.

Le fondement de l'intervention des professionnels pour l'accompagnement auprès des adultes handicapés psychiques va concerner **la place de la personne : actrice et citoyenne**. En effet, la revendication de la place d'acteur et de citoyen est forte parmi les personnes ayant des troubles psychiques.



La reconnaissance de la place d'acteur des personnes constitue, un point de départ et un horizon de l'accompagnement³¹. Toutefois, l'une des spécificités du handicap psychique peut être une difficulté à avoir des attentes, à faire des choix, à impulser une décision ou une action. 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, absence de motivation, difficultés d'attention, etc.) et son environnement (méconnaissance des droits, stigmatisation, communication professionnelle inadaptée, etc.).

Ces difficultés peuvent engendrer une perte de confiance en soi qui est un facteur très invalidant dans le cadre du handicap psychique. La réappropriation de cette confiance est donc essentielle.

³¹ RBPP « Spécificités de l'accompagnement des adultes handicapés psychiques » - Anesm [mai 2016]



9.6 - L'expression et la participation des usagers

9.6.1 - Maintenir ou faciliter les liens sociaux des personnes accompagnées – Les relations avec l'entourage

Faciliter le maintien des relations entre les résidents et leurs proches

Les dirigeants de l'association gestionnaire considèrent comme un objectif majeur le maintien des relations entre les bénéficiaires et leurs proches et la reconnaissance de la place de l'entourage dans l'accompagnement des adultes handicapés accompagnés.

Les ESMS LA TESSONE respectent les liens spécifiques développés par chaque personne accompagnée avec ses proches et facilite l'entretien des liens existants. Au-delà du plan légal, les proches de la personne représentent souvent un point d'appui très fort, un soutien affectif et une ressource, parfois tout au long de la vie.

Le dialogue instauré notamment au cours de la phase d'admission et d'accueil doit être l'occasion de créer une relation de confiance et de coopération avec l'entourage. Les familles sont étroitement associées, avec l'accord de la personne accompagnée, dans les premiers mois de l'entrée au sein d'une des structures. D'autant plus si l'un des parents est le tuteur ou le curateur de la personne.

L'élaboration du projet personnalisé est l'occasion d'aborder la question de la relation avec les proches, de permettre aux personnes concernées de faire leurs choix et de comprendre et prendre en compte les causes des éventuels replis sur soi.

L'ensemble des professionnels accompagnent, facilitent et rendent agréable la visite de l'entourage tout en garantissant une certaine intimité.

Le cas échéant, les professionnels, sous réserve de l'accord des personnes et des éventuelles décisions judiciaires, invitent les personnes à renouer des liens avec leurs proches, et les accompagnent dans cette démarche. [Ces proches pouvant être, outre conjoint et enfants, les amis, les collègues, les connaissances, sous réserve que l'activation de ces réseaux ne soit pas préjudiciable à l'insertion sociale durable (par exemple, l'entourage de certaines personnes souffrant d'addictions qui peut s'avérer peu aidant pour l'insertion).]

Il arrive fréquemment qu'un transport et un accompagnement d'un résident soient organisés auprès de ses parents, dans le cas d'une hospitalisation de l'un d'eux par exemple ou pour visiter une mère en maison de retraite. Il peut même arriver d'accompagner une personne à un enterrement ou si elle souhaite se recueillir sur la tombe d'un des siens ou entretenir celle-ci. Certains professionnels aident également des usagers dans leur recherche (via internet) pour retrouver les coordonnées de proches.



Reconnaître la place des proches dans l'accompagnement du résident

Les équipes considèrent que, d'une manière générale, la famille constitue un appui important pour les personnes accueillies.

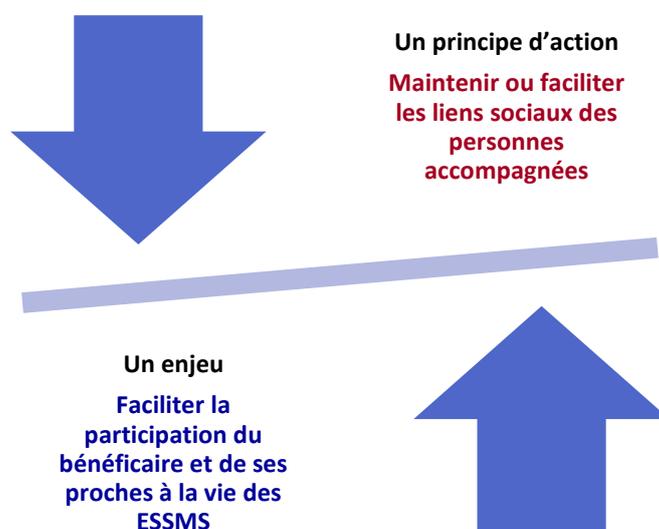
Tout en accompagnant les résidents dans leur démarche d'autonomie et d'émancipation, les professionnels des établissements et services de LA TESSONE font en sorte que la structure, se montre accueillante envers les familles et l'entourage de la personne tout en respectant les besoins et envies des personnes accueillies. Le lien est maintenu (par téléphone ou par mail) avec les parents (au sens large, y compris frères et sœurs) ou les proches pour tout ce qui concerne l'organisation des congés et des week-ends quand ceux-ci accueillent chez eux le résident. Les départs et les arrivées sont autant de moment d'échanges d'informations avec les proches.

De même si la personne connaît un problème de santé, sa famille peut être, le cas échéant, informée.

Des rencontres avec les familles sont organisées, toujours avec l'accord de la personne accompagnée, lors de propositions de réorientations (par exemple le départ en retraite).

Chaque établissement ou service de LA TESSONE intéresse les proches à la vie de la structure. L'ÉANM, notamment, offrent un accès le plus libre possible aux familles dans le respect de l'intimité des personnes et de leur volonté : le message global ainsi envoyé est que les personnes accueillies sont « chez elles » et peuvent recevoir les visites au moment où elles le souhaitent selon le règlement de fonctionnement en vigueur.

La représentation et la participation au conseil de la vie sociale des familles sont proposées, encouragées et facilitées par les professionnels. Les familles peuvent être reçues et écoutées par le responsable d'établissement à la demande. Leurs propositions et remarques sont prises en compte.





Plus les parties prenantes sont nombreuses, plus il faut veiller à l'expression de la personne

Le projet d'accompagnement est un processus complexe qui peut impliquer plusieurs parties prenantes :

- L'entourage de la personne accompagnée : le représentant légal est un acteur primordial du projet de la personne protégée, en raison de son pouvoir décisionnel³² sur les orientations et objectifs proposés, dans le cadre du projet personnalisé.
- D'autres parties prenantes sont extrêmement importantes tant dans la construction du projet que dans sa mise en œuvre : magistrats, médecins, prescripteurs...
- Les professionnels de l'équipe pluridisciplinaire des établissements et services de LA TESSONE, sur la base de leurs bilans et de leurs analyses, ont un poids déterminant dans les décisions.

Il est essentiel de prendre en compte les éléments suivants :

- Même quand ils pensent bien faire, les proches peuvent inhiber l'expression de la personne ou mal percevoir la réalité de sa situation.
- Lorsque les professionnels mettent en place des collaborations pour mieux articuler leurs prestations, ainsi que la loi les incite à le faire, une tension peut surgir entre l'exigence de coordination des parties prenantes et la liberté des personnes qui ont le droit de cloisonner les divers secteurs de leur vie.
- Le confort de vie des personnes risque d'être affecté par un nombre trop grand d'interventions.
- La parole de la personne court le risque d'être moins entendue, et sa situation risque de lui paraître compliquée et immaîtrisable.

Les équipes des établissements et services de LA TESSONE veillent à ce que :

- La personne comprenne bien le rôle de chaque partie prenante.
- Sa parole soit entendue dans les instances et auprès des autres parties prenantes.
- La cohérence des prestations, et éventuellement, leur continuité, se fasse dans le respect de la confidentialité des informations souhaitée par la personne dans les limites données par les éventuelles dispositions légales et décisions judiciaires.
- L'ensemble des interventions et actions respecte le confort de vie et les attentes principales des personnes dans le respect des éventuelles décisions judiciaires.

9.6.2 - La participation du bénéficiaire et de ses proches à la vie de l'établissement

La personne accompagnée est le bénéficiaire direct des accompagnements et des prestations. **Il se différencie, quel que soit son statut ou sa situation, de son représentant légal ou de ses proches.** Le

³² Dans le respect de l'éventuel cadre judiciaire.



travail des professionnels consiste à créer **un cadre facilitant une expression différenciée des attentes** : celles de la personne, celles des proches, celles du représentant légal.

Ce dialogue crucial permet aux professionnels de respecter les souhaits des personnes et de leurs proches, de prendre en compte les évolutions et d'ajuster le projet et l'organisation des établissements et services de manière dynamique.

La personne en situation de handicap, quelles que soient les prestations dont elle bénéficie (à l'Esat, à l'EANM, au SAVS, au SAVA) **a des attentes vis-à-vis des professionnels**. Ces attentes correspondent aux souhaits, désirs, envies, éléments de projets que les personnes forment elles-mêmes et proposent aux professionnels. Ces attentes peuvent être latentes, simplement ressenties, explicites ou implicites, mais elles existent toujours.

Le Conseil de la vie sociale (CVS)

Le conseil de vie sociale est commun aux établissements et service de LA TESSONE à raison d'un par trimestre. Les membres du conseil sont élus, selon les dispositions du Casf. Un représentant du CVS affiche dans chaque service des établissements un document recueillant les questions qui vont être proposées à l'ordre du jour. Les personnes en difficultés pour l'écriture ce font aider de leurs pairs. Ces documents sont transmis au président qui les remet au secrétaire. Les comptes rendus sont rédigés et affichés. Ils sont repris et lus dans tous les établissements et services de la Tessone par des éducateurs pour les « non-lecteurs ». Le règlement intérieur du CVS est formalisé.



10. Les professionnels et les compétences mobilisées

10.1 - Les compétences et les qualifications

C'est sur le personnel, sa compétence et sa motivation que repose la qualité des activités et des prestations délivrées dans les ESSMS de LA TESSONE.

À cet effet, la Direction recrute des personnels disposant des qualités nécessaires et veille, au maintien d'un haut niveau de qualification au sein des équipes ainsi qu'à leur pluridisciplinarité.

La Direction veille ainsi à :

- Évaluer les moyens en personnel, les mettre en œuvre en correspondance avec le projet d'établissement.
- Négocier les ajustements nécessaires avec les autorités tarifaires parties prenantes de la démarche de qualité dans sa globalité.
- Sélectionner le personnel en fonction de son aptitude à répondre aux critères requis pour chaque fonction.
- S'assurer de la bonne compréhension des tâches à accomplir, des objectifs à atteindre et de leur incidence sur la qualité du service.
- Déterminer avec le personnel des objectifs d'action privilégiant l'intérêt des résidents.
- Évaluer périodiquement le personnel et ses besoins en formation.
- Mettre en place en conséquence, des actions de formation.

L'ensemble du personnel partage des compétences de base nécessaires à la qualité de service auprès personnes accompagnées qui sont :

- Mettre en œuvre le projet institutionnel et participer au projet personnalisé d'accompagnement en lien avec les orientations du projet associatif.
- Avoir une connaissance actualisée de l'établissement, de son offre de service.
- Connaître les particularités de la population accueillie.
- Maîtriser les techniques liées à son activité.
- Écouter, communiquer et transmettre à l'oral et à l'écrit.
- Analyser et évaluer les besoins explicites, voire implicites.
- S'adapter à chaque situation de chaque personne.
- Prendre en compte l'ensemble des données de l'approche globale de la personne pouvant conditionner la proposition d'offre de service.
- Disposer du diplôme requis lorsqu'il est exigé par un texte législatif ou réglementaire pour exercer la fonction.
- Se préserver psychologiquement et gérer son implication professionnelle.
- Savoir prendre des initiatives et des responsabilités en cohérence avec l'organisation préétablie et en rendre compte



- Mettre en œuvre les services, repérer les évolutions susceptibles de les modifier et en référer.

L'ensemble du personnel de l'établissement doit partager des compétences d'accueil nécessaires à la qualité de service qui sont :

- Formaliser/recueillir les éléments essentiels au traitement de la demande et à l'orientation des personnes handicapées.
- Transmettre clairement les informations nécessaires à la prise de décision de la personne accompagnée.
- Maîtriser les outils de communication mis à sa disposition.
- S'adapter aux différents publics accueillis.
- Se préserver psychologiquement et gérer son implication professionnelle.

10.2 - L'organisation de l'interdisciplinarité et la dynamique du travail d'équipe

La vie des ESSMS est rythmée par un certain nombre de moments institutionnalisés avec les équipes salariées selon une temporalité précise, indépendamment des rencontres initiées par l'association gestionnaire pour son fonctionnement propre que sont les assemblées générales, Conseil d'Administration et bureaux.

10.2.1 - Recrutement, intégration, et évaluation des compétences

Le professionnalisme du personnel et par conséquent la qualité de l'accompagnement des personnes en situation de handicap repose sur une politique de ressources humaines au long cours défendue par l'organisme gestionnaire et par la Direction.

LA TESSONE s'appuie sur les principes suivants dans sa politique de recrutement et de gestion des ressources humaines :

Le professionnalisme : La Direction s'appuie sur le savoir-faire et la participation des professionnels et soutient une véritable politique de formation pluriannuelle, l'adaptation, le perfectionnement, la qualification des personnels nécessaires à la mise en œuvre des projets en s'appuyant sur des entretiens professionnels réguliers.

Elle s'engage à préserver la créativité des équipes éducatives, à soutenir leurs projets et à rechercher les moyens humains et matériels de qualité nécessaires à l'exercice de leurs missions et favoriser ainsi leur engagement au service de la satisfaction et de la bienveillance des usagers.

La responsabilisation : Les salariés œuvrent et agissent dans un même esprit de solidarité et de coopération au sein de l'institution au service du projet commun.



10.2.2 - Dialogue social et représentation du personnel

La Direction veille, via un dialogue social permanent, à garantir un équilibre entre les nécessaires évolutions de l'institution et les aspirations légitimes des salariés.

10.2.3 - Qualité de vie au travail et gestion des risques professionnels

La Direction s'assure de la qualité de vie au travail de ses salariés par la formation et l'amélioration des conditions de travail. Elle donne les moyens à chaque professionnel d'exercer sa fonction, soutient les projets innovants. Une dynamique de changement ne peut faire l'impasse de valoriser les potentiels du personnel et de favoriser sa capacité à s'adapter en permanence pour garantir la qualité des prestations.

La Direction veille également à la reconversion, la mobilité et le redéploiement des personnels avec le souci permanent de s'adapter aux besoins des bénéficiaires.

La gestion des risques professionnels – dont les risques psychosociaux – s'appuie sur le Document Unique des Risques Professionnels (DUERP) qui fait l'objet de mises à jour régulières.

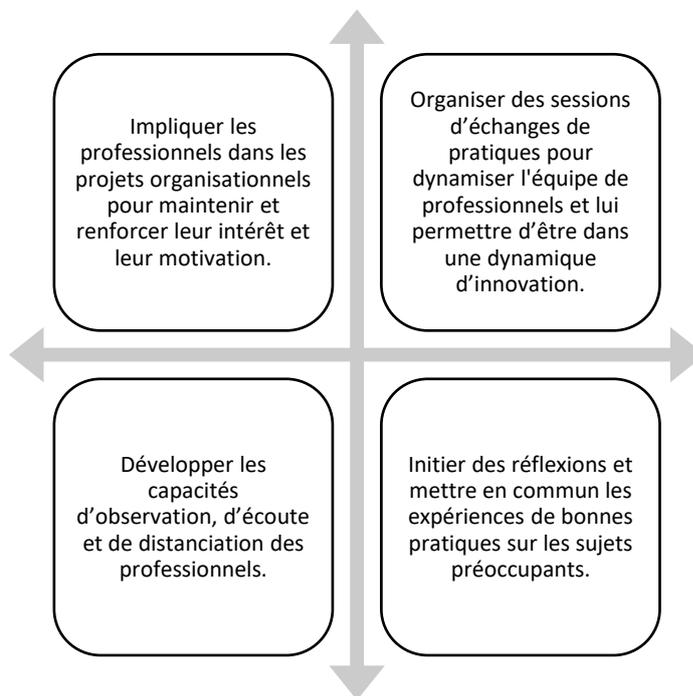
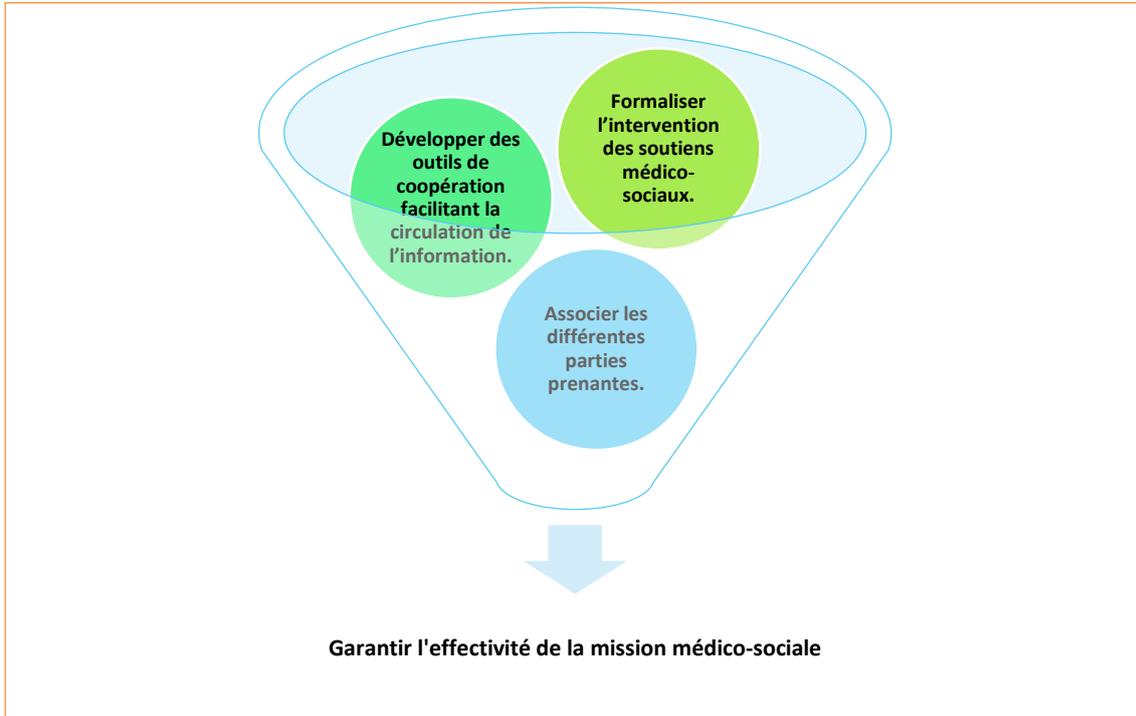
10.3 - Le soutien aux professionnels - La stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées

La mise en œuvre, au sein des ESMS LA TESSONE, d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées a pour finalité **d'offrir aux populations accompagnées des pratiques professionnelles adaptées, différenciées et bientraitantes.**

L'adaptation à l'emploi renvoie aux **ajustements des pratiques** et au **développement des compétences** de tous les professionnels dans l'exercice de leur mission (quelle que soit la fonction) au sein de l'ESAT, de l'EANM et des Services d'accompagnement à la vie sociale.

La mutualisation des moyens, la réorganisation des différentes entités, la recherche de l'efficacité en matière de ressources humaines, l'installation dans des locaux adaptés, doivent permettre à l'ensemble de l'équipe professionnelle des ESSMS de LA TESSONE de s'inscrire dans une double démarche :

- **Favoriser et développer l'autonomie des personnes accompagnées, en tenant compte dans la pratique de la diversité des handicaps et de leurs manifestations.**
- **Accompagner la perte progressive d'autonomie pour les personnes handicapées vieillissantes.**



Cette dynamique implique d'être capable de faire évoluer l'organisation tout en accompagnant et soutenant les professionnels.



11. Quatre enjeux stratégiques et 12 actions pour un accompagnement institutionnel respectueux de chaque personne en situation de handicap dans sa singularité

L'évolution de la politique du handicap, impulsée par les réunions des Conférences nationales du handicap repose sur l'ambition de « *changer durablement de regard et de méthode pour accompagner l'autonomie des personnes concernées, renforcer leur citoyenneté, par leur liberté et leur émancipation, bénéficier de tous leurs talents en rendant la société plus accueillante et plus inclusive.* »³³

ENJEU 1 – Favoriser l'inclusion en milieu ordinaire et l'accès au droit commun des personnes en situation de handicap

Action ESMS LA TESSONE 1 - Mettre à jour les autorisations

Mettre à jour les autorisations pour adapter l'offre dans une logique de réponse individualisée et de simplification des nomenclatures des établissements et services de LA TESSONE pour apporter une plus grande souplesse dans le dispositif d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

1.1 – Modifier les autorisations actuelles (Foyer, FOJ) pour l'EANM « FOYER PIERRE VIDAL »

1.2 - Mettre à jour l'arrêté d'autorisation du SAVS, et de l'EANM.

Action ESMS LA TESSONE 2 - Adapter et développer l'offre d'accompagnement pour répondre aux risques et situations de rupture de parcours et favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap

Garantir une pratique favorisant un accompagnement propice au bien-être et à l'épanouissement de chacun des Travailleurs Handicapés de l'Esat et des autres personnes accompagnées.

2.1 - Accompagner les professionnels pour se garder des « *écueils d'un système institué visant le délicat équilibre entre individualisation et vie en collectivité* »³⁴.

2.2 - Renforcer l'évaluation et l'action auprès des travailleurs handicapés afin de mieux identifier les compétences générales et les potentialités de chacun, permettre une évaluation des compétences cognitives, sensorielles et motrices, proposer des pistes d'accompagnement.

2.3 - Mieux accompagner en matière de TND [trouble du neurodéveloppement].

2.4 - Accompagner l'évolution des pratiques professionnelles au regard de l'évolution des publics accueillis (handicap psychique, TSA, personnes handicapées vieillissantes [PHV], ...) et soutenir les pratiques professionnelles des équipes.

³³ [Les propositions du CIH 2016 - Ministère de la Santé et de la Prévention \(sante.gouv.fr\)](https://www.sante.gouv.fr)

³⁴ Accompagnement institutionnel d'adultes en situation de handicap - Défis éthiques et perspectives cliniques – Lucas BEMBEN, Laëtitia KAISER, Charlie KALIS, Johanna ROZENBERG – Éditions ÉRES - 2019



2.5 - Former les professionnels à la gestion des troubles du comportement, et au repérage des troubles somatiques.

2.6 - Associer les familles au projet de la personne en situation de handicap.

2.7 - Engager la réflexion pour le développement de solutions de répit pour les aidants familiaux y compris pour des personnes non notifiées par la MDPH.

2.8 - Promouvoir l'autodétermination et le pouvoir d'agir : inciter les professionnels des ESMS LA TESSONE à se former à l'autodétermination et à faire évoluer leurs pratiques pour améliorer la prise en compte des demandes des personnes concernées. Quels que soient leur handicap, leur âge, leurs spécificités et leur mode de communication, les personnes doivent avoir la possibilité d'exprimer leurs choix, leurs aspirations, leurs projets. Ce pouvoir d'expression et de décision sur le projet de vie nécessite de plus en plus un accompagnement adapté par un professionnel formé. L'autodétermination permet aux personnes d'être les actrices principales de leur vie, et d'exercer le droit propre à chaque individu de gouverner sa vie, sans influence externe indue, et à la juste mesure de ses aptitudes.

2.9 - Dans le cadre du **service « ressources » CLAR-TES, afin de développer les partenariats en interne comme en externe** permettant ainsi une variabilité plus importante dans les modèles d'accompagnement. Le constat : difficultés de trouver des « prestataires » en cas de besoin dans les domaines de la santé, du social ou des services.

Ce service Ressources sera composé, via la constitution d'un carnet d'adresses de professionnels conventionnés, d'intervenants spécialisés (psychologues, psychomotriciens, orthophonistes, dentistes... etc.). Ces spécialistes seront mis à disposition, dans le cadre de prestations, auprès des établissements pour gérer les nouvelles populations entrantes, qui présentent des problèmes psychiatriques ou psychologiques plus fréquents, et ainsi apporté :

- Soutien aux personnes accompagnées.
- Soutien aux équipes.
- Soutien aux proches aidants.

Action ESMS LA TESSONE 3 - Accompagner l'avancée en âge des personnes en situation de handicap

Développer les solutions pour les personnes handicapées vieillissantes. Améliorer la qualité de réponse aux demandes des personnes en situation de handicap vieillissantes (PSHV).

3.1 - Adapter l'organisation des activités à caractère professionnel et le temps de travail et compléter l'offre de prestations en faveur des travailleurs handicapés vieillissants [Esat + SAVS – EANM]. Aménager l'activité professionnelle des TH et leur cessation d'activité.

3.2 - Développer l'offre à destination des personnes en situation de handicap vieillissantes (SAVS - EANM).

- Créer 5 places « PHV » en Foyer de vie internat [Code Finess 11] à l'EANM « Foyer Pierre VIDAL » par redéploiement de 5 places actuellement « Foyer de vie – Accueil de jour (FOJ) ».
- Construire cinq nouveaux logements dans un bâtiment annexe (site de l'ancienne gare).



- Créer 5 places supplémentaires « PHV » au SAVS pour porter le nombre de places dédiées à 10 places

Action CPOM

- Transformer 5 places de Foyer de vie en externat (FOJ) en 5 places de Foyer de vie en internat
- Transformer 5 places du Foyer d'Hébergement en 5 places de Foyer de vie PHV en internat
- Extension de 5 places du SAVS, dédiées aux PHV et définir un nombre d'actes

3.3 - Renforcer l'intervention auprès des personnes handicapées vieillissantes en matière de santé.

3.4 - Un avenir après une vie de travail à l'Esat : favoriser une retraite inclusive.

15 à 28 Travailleurs Handicapés partiront en retraite durant la période du CPOM 2024-2028 (selon l'âge de départ qu'ils choisiront). Outre les problèmes financiers rencontrés, l'accessibilité aux informations et la connaissance sur leur territoire des acteurs pour répondre à leurs besoins d'une retraite inclusive et autonome ne sont pas aisées.

- Permettre aux personnes ayant connu une activité de travail en secteur protégé, d'intégrer et de participer, pour cette nouvelle période de leur existence, à des espaces de vie sociale, avec une pleine reconnaissance de leurs compétences, autant que de leurs besoins de compensation.
- Permettre aux personnes d'être auteures et actrices de cette étape de leur existence, marquée de nombreux changements.
- Se constituer en « Centre ressources » et doter les organismes, les professionnels et les acteurs de droit commun d'outils pour répondre aux attentes et besoins des personnes en situation de handicap concernées.
- Favoriser des réponses accessibles ou adaptées, autant que faire se peut, au sein des espaces de droit commun.

Action ESMS LA TESSONE 4 - Améliorer l'accès au travail en milieu ordinaire des travailleurs handicapés

- Consolider la mission d'accompagnement à l'autonomie et vers l'emploi de l'Esat.
- Intégrer dans les objectifs de l'Esat la sécurisation des parcours des travailleurs et l'élargissement des perspectives professionnelles : offrir des modalités diversifiées, encourager les parcours inclusifs, garantir droit au retour, accès à la formation, effectivité des droits...
- Optimiser l'offre et les capacités d'accompagnement (ex jeunes adultes en attente de places en Esat).

4.1 - Renforcer l'offre d'accompagnement des ESMS LA TESSONE, à travers **une organisation graduée et inclusive afin de participer à l'objectif d'une « société du travail pour tous ».**

4.2 - Mettre en œuvre le **PLAN DE TRANSFORMATION des Esat.**

- Créer les conditions de mise en œuvre d'une **double activité** en milieux ordinaire et protégé.
- Préparer la mise en vigueur du **carnet de parcours et de compétences** des travailleurs handicapés [TH].



- S'approprier et intégrer les droits ouverts dans le cadre du parcours renforcé en emploi pour les travailleurs qui entrent en milieu ordinaire.
- S'assurer du respect et de la connaissance des droits des travailleurs handicapés de l'Esat. Renforcer les droits et le pouvoir d'agir des travailleurs en Esat :
 - Mettre en place l'instance de représentants des usagers et de représentants des salariés prévue par l'article R.344-7-1 du Casf³⁵.
 - Organiser l'élection du délégué chargé de représenter les TH sur des situations d'ordre individuel prévue par l'article R.243-13-1 du Casf.
 - S'assurer du respect et de la connaissance par les personnels et les personnes accompagnées **des droits des travailleurs handicapés en Esat** prévues par les articles R243-5 à D243-31 du Casf.
 - Organiser l'information des professionnels concernant les nouveaux droits sociaux individuels et collectifs ouverts aux travailleurs en milieu protégé et les mettre en œuvre.
 - Informer les usagers et leurs familles sur les nouveaux droits sociaux individuels et collectifs ouverts aux travailleurs en milieu protégé.

4.3 - Repenser les parcours professionnels des travailleurs, à l'intérieur de l'Esat, mais aussi de l'Esat vers le milieu ordinaire pour ceux dont c'est le projet.

- Participer à des dispositifs de **reconnaissance des compétences professionnelles** des travailleurs et développer les possibilités de formation dans et hors Esat (passerelles avec droit commun et ESRP³⁶).
- Mettre en œuvre une **gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications pour les travailleurs handicapés** favorisant la diversité des admissions et la prise en compte des évolutions de leurs besoins et attentes au fil des années.
- Faciliter le « **désir de sortir de l'Esat** » en variant les situations de mise en situation de travail [stages dans d'autres Esat, en entreprise adaptée [EA], en milieu ordinaire] et en organisant des sessions de découverte d'entreprises, d'autres Esat ou la participation à des forums pour l'emploi.
- Multiplier les **misés à disposition** individuelles.
- Développer les mises en situation professionnelles (**MISPE**) et s'appuyer sur les modalités et possibilités offertes dans le cadre de la mise en œuvre des mesures du plan de transformation des établissements et services d'aide par le travail, en particulier, les conditions de mise en œuvre d'une double activité en milieux ordinaire et protégé, les droits ouverts dans le cadre du parcours renforcé en emploi pour les travailleurs qui entrent en milieu ordinaire.

4.4 - Développer le « hors les murs » : prospecter de nouveaux partenariats visant à développer la politique d'inclusion par les mises à disposition individuelles ou collectives de travailleurs handicapés.

³⁵ Code de l'action sociale et des familles

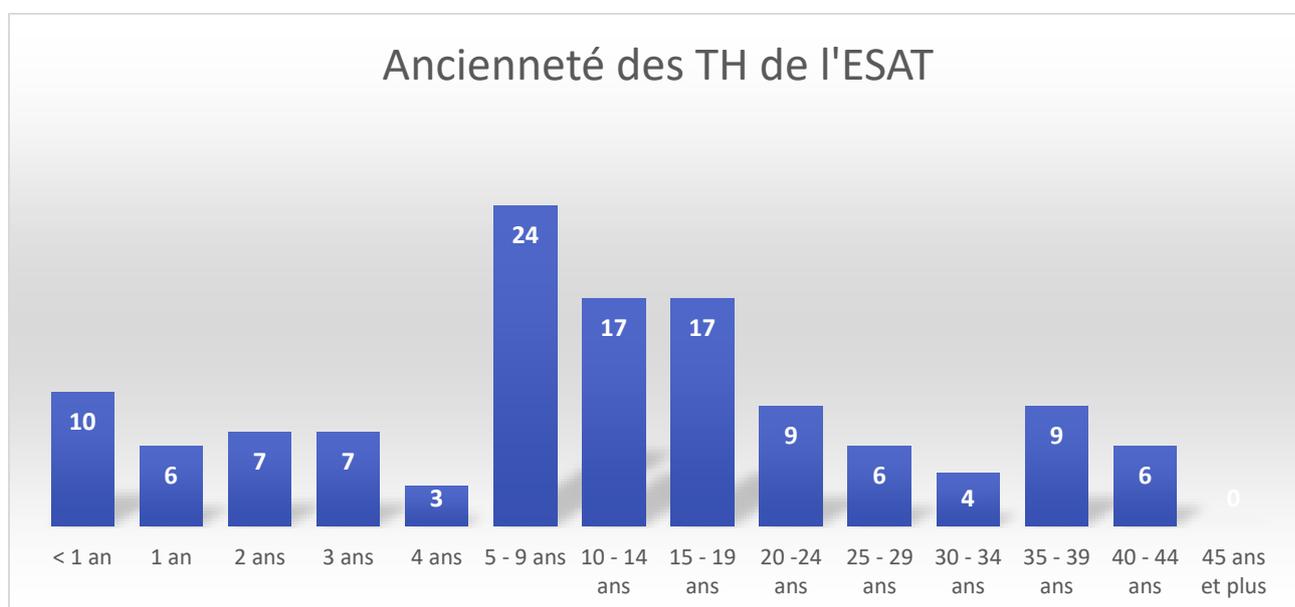
³⁶ Établissement et service de réadaptation professionnelle (ESRP)



4.5 - Faire évoluer l'offre d'accueil de l'Esat pour favoriser l'insertion des personnes handicapées – particulièrement les personnes handicapées psychiques – en milieu ordinaire de travail : CRÉER PAR MESURES NOUVELLES DES PLACES SUR LE MODÈLE « ESAT DE TRANSITION ».

4.6 – Mettre en place – par réorganisation des activités à caractère professionnel existantes et création de nouveaux ateliers – une organisation favorisant la diversité des parcours et la polyvalence des Travailleurs Handicapés :

- Développer la polyvalence des Travailleurs Handicapés et proposer une plus grande variété dans le parcours professionnel tout au long de leur carrière au sein de l'établissement.
- Développer de nouvelles activités à caractère professionnel ajustées à la diversité des travailleurs handicapés (30 ont moins de 3 ans d'ancienneté, 19 plus de 30 ans d'ancienneté ; 38 ont moins de 30 ans, 33 plus de 50 ans) et aux objectifs stratégiques.



Nouvelles actions mises en œuvre :

- Culture d'oliviers sur le site même des ESMS LA TESSONE et fabrication d'huile d'olives.

Actions programmées :

- **Lavage de véhicules :** Nettoyage de l'habitable et petite mécanique. Formation des moniteurs et des Travailleurs Handicapés concernés et utilisation de produits « durables ». Cette activité se déroulera sur site, avec une possible externalisation (dans un second temps) [parcs automobiles d'entreprises, garagistes, vendeurs de voitures, pompiers, collectivités locales, etc.]. L'objectif étant de développer des compétences variées et au plus près du contact avec le milieu ordinaire.
- **Atelier hors les murs :** Externalisation d'un atelier directement en entreprise afin de favoriser le lien professionnel avec le milieu ordinaire et l'inclusion de nos travailleurs. Développement



de leurs compétences au travers de formation CACES. Convention pour l'autonomie de certains travailleurs.

- **Développement de l'oliveraie** : Implantation d'oliviers sur le site de la Tessone. Formation des équipes « espaces verts » afin de les sensibiliser à la gestion, l'entretien et la taille des oliviers.
- **Modernisation de la blanchisserie** : Dans le cadre de l'évolution de la clientèle des mesures de modernisation de l'atelier sont en cours. Ces initiatives visent également à améliorer la qualité de vie au travail grâce à l'installation de climatisations supplémentaires pour offrir un meilleur confort de travail aux bénéficiaires & à l'étude de nouveaux matériels afin d'améliorer la qualité de travail.

Pour développer toutes ces nouvelles activités nous nous positionnerons sur les appels à projet dans le cadre du Fonds d'accompagnement de la transformation des Esat (FATESAT).

- **Améliorer le bâti et les conditions de travail par la modernisation des installations et la rénovation des locaux de travail.**
 - Travaux d'amélioration et de rafraîchissement des ateliers « BLANCHISSERIE » et « SOUS-TRAITANCE ».
 - Déménagement de l'atelier « ESPACES VERTS » dans des locaux existants et à rénover à MOLIÈRES-CAVAILLAC. En effet ils sont toujours dans les anciens bâtiments d'AVÈZE, destinés à être vendus ou autres projets.
 - Création, sur l'emplacement du bâtiment démolé de l'ancienne gare, outre 5 appartements « inclusifs », d'un bâtiment de stockage (interne mais aussi pour des prestations aux entreprises – activités « Logistique et gestion de stocks » géré par l'Esat), de locaux de service et la **CRÉATION D'UN « TIERS-LIEU »** à vocation culturelle, événementielle et conviviale **avec services assurés par l'ESAT et la communauté des commune** [logistique, entretien, restauration, billetterie, réservations, gestion de la location de la salle, etc.] et **conventions avec des acteurs locaux** : construction d'une salle polyvalente d'animation, de spectacles et d'expositions avec espace restauration en terrasse couverte et cuisines aux normes ainsi qu'un aménagement des espaces extérieurs.
 - Travaux d'aménagement d'un bâtiment existant à l'entrée du site et à côté du « FOURNIL » pour la création de l'atelier « LAVAGE DE VÉHICULES– NETTOYAGE DE L'HABITACLE ET DES VITRES & PETITE MÉCANIQUE »

Prospective - Perspectives :

Une des menaces majeures qui pèse sur nos activités de production est la forte dépendance des ateliers « BLANCHISSERIE » et surtout « SOUS-TRAITANCE » à un client important. Nos équipes sont donc attentives à ce qui se fait ailleurs et aux évolutions économiques pour penser l'avenir.

- **Agrandissement de l'atelier Fournil** : Étendre la surface de l'atelier pour améliorer le confort de travail des équipes. Répondre aux exigences de la marche en avant en optimisant les flux de production.



- **Création d'un tiers-lieu avec un théâtre** : Proposer un espace dédié aux activités artistiques et culturelles. Favoriser le développement des compétences socio-culturelles des bénéficiaires et élargir leur accès à des activités enrichissantes.
- **Atelier « Entretien »** : Mettre en place un atelier support dédié à l'apprentissage de compétences pratiques. Fonctionnant sur les « basses » saisons avec des activités comme l'entretien des bâtiments et la réalisation de petits travaux.
- **Création d'une Entreprise Adaptée (EA)** : Étudier la mise en place d'une EA pour servir de passerelle entre le milieu protégé et le milieu ordinaire. Ayant pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle des bénéficiaires en leur offrant une étape intermédiaire adaptée à leurs besoins.

4.7 - Penser l'activité / les activités de l'Esat pour favoriser la montée en compétence et l'employabilité des travailleurs. Améliorer l'utilisation du compte personnel de formation (CPF) des travailleurs de l'Esat.

Action ESMS LA TESSONE 5 – Consolider la qualité de l'accompagnement à la santé des personnes en situation de handicap au sein des ESMS LA TESSONE

Déployer des dispositifs et des outils facilitant l'accès aux soins des personnes en situation de handicap³⁷. Mettre en place une politique de prévention en faveur des personnes accompagnées.

5.1 – Intégrer la promotion de la santé dans le projet d'établissement des ESMS LA TESSONE :

- Finaliser, avec l'ensemble des parties prenantes, le projet spécifique « *Accompagnement à la santé au sein des ESMS LA TESSONE* ».
- Prendre particulièrement en compte la dimension « Santé et sécurité au travail – Qualité de vie au travail » des travailleurs handicapés à l'Esat.

5.2 - Développer la prévention en santé au sein des ESMS LA TESSONE :

- Renforcer la promotion de la santé bucco-dentaire.
- Travailler avec / s'appuyer sur :
 - Centre ressources régional INTIMAGIR « Vie intime, affective, sexuelle et soutien à la parentalité des personnes en situation de handicap ».
 - Travailler avec HANDICONSULT 34 Délégation du GARD.
 - HANDICONNECT
 - Le GRADeS e-santé Occitanie
- Développer des actions d'information et de promotion de la santé au sein des structures.
- Sensibiliser les personnes en situation de handicap au dépistage du cancer.
- Développer le logiciel OGYRIS en lien avec la HAN (programme SONS)

5.3 – Pérenniser les postes d'IDE³⁸ pour améliorer la prévention en santé, l'accès aux soins des personnes en situation de handicap, mieux coordonner les soins et accompagner les personnes dans leurs démarches de soins.

³⁷ Projet structurant n°1 [page 196] du PRS OCCITANIE.

³⁸ Infirmier / Infirmière Diplômé(e) d'État



UN ENJEU POUR LES ESMS LA TESSONE

CONTINUER À DISPOSER D'IDE AU SEIN DES STRUCTURES pour garantir une politique de qualité en matière de santé pour l'ensemble des personnes accompagnées par les ESMS LA TESSONE dont 116 travaillent à l'ESAT et permettre / faciliter les coopérations opérationnelles avec les différents acteurs (secteur sanitaire, secteur médico-social, collectivités locales...).

Action ESMS LA TESSONE 6 – Inscrire les ESMS LA TESSONE dans la politique de développement de l'habitat inclusif

Favoriser le parcours inclusif. Faciliter l'entrée en Esat et la continuité des accompagnements hors EANM. Favoriser l'accès à l'habitat partagé pour les personnes en situation de handicap.

L'habitat partagé, aussi appelé habitat participatif ou habitat groupé est une forme d'habitat collectif dans laquelle des personnes choisissent de vivre ensemble en partageant certains espaces, ressources ou services, tout en conservant des espaces privatifs individuel. Ce mode de vie repose sur des modes de vie de solidarité d'entraide et peut prendre des formes variées selon les besoins, les projets et les attentes des bénéficiaires.

Dans notre structure il sera proposé ces habitats sous forme de colocation à loyer modéré. Le projet d'appartements en colocation à loyer modéré vise à offrir un cadre de vie accessible et adapté pour des personnes à faibles revenus, en situation de handicap, favorisant autonomie et inclusion sociale. Chaque logement propose des chambres individuelles avec des espaces communs partagés, accompagnés d'un suivi individualisé et d'ateliers collectifs pour renforcer les compétences des résidents. Ce projet encourage la solidarité, réduit les coûts de logement, et lutte contre l'isolement tout en garantissant un accompagnement professionnel adapté.

Comme dans tout logement ordinaire, les habitants en situation de handicap ou de perte d'autonomie peuvent solliciter ou continuer à bénéficier d'un accompagnement individualisé pour le soutien à l'autonomie. Cet accompagnement est assuré par l'intervention des services sociaux, médico-sociaux et sanitaires, selon le plan d'aide personnalisé qui leur est propre.

Cet habitat est pour les personnes de droit commun ne bénéficiant d'une orientation FH et ou SAVS.

La réussite de ces projets est souvent liée à la richesse et à la solidité des partenariats conclus et à la participation des personnes elles-mêmes.

ENJEU 2 – Renforcer la performance par la mise en place d'une organisation efficiente, innovante et pérenne dans une double dimension technique et humaine



Action ESMS LA TESSONE 7 – Garantir une politique des ressources humaines adaptée

7.1 - Consolider la démarche de prévention des risques psycho-sociaux engagée.

7.2 – S'approprier la démarche « Qualité de vie au travail »³⁹.

7.3 - Concevoir et organiser une phase d'accueil et d'intégration individualisée pour tous les nouveaux salariés.

7.4 - Mettre en place une gestion des emplois et des parcours professionnels pour consolider la stratégie d'adaptation à l'emploi.

Action ESMS LA TESSONE 8 – Mettre en œuvre un management intégré des risques QSE (Qualité – Sécurité - Environnement) s'appuyant sur la certification ISO 9001 et le référentiel HAS d'évaluation de la qualité des ESSMS

Une démarche globale d'amélioration continue de la qualité et des prestations délivrées engagée depuis 2010

La réflexion engagée par les dirigeants et les équipes, depuis 2010, a amené la direction à engager **une évolution et une réorganisation des ESSMS** en donnant la priorité – outre la recherche d'efficacité et la sécurité des personnes – de viser **une culture commune** mettant **les usagers** et le **parcours personnalisé** de chacun d'entre eux **au centre** des préoccupations des professionnels.

Pour mettre en œuvre une démarche d'amélioration continue de la qualité et des prestations délivrées, l'objectif a été d'organiser et mobiliser – suivant un plan pluriannuel – l'ensemble des acteurs pour **améliorer le service rendu** en faisant coïncider / converger les différentes obligations des établissements sociaux et médico-sociaux.

Pour consolider cette démarche globale visant à un fonctionnement optimal et cohérent des établissements de LA TESSONE, les dirigeants veulent, pour la période des CPOM à venir – 2024-2028 – mettre en œuvre un **Système de Management Intégré [SMI]**, adapté à la culture, aux moyens et compétences disponibles et à la taille de l'organisation.

Le **Système de Management Intégré** désigne **l'intégration des systèmes QSE**. Il regroupe le management de la qualité, de l'environnement et de la santé et sécurité au travail, en s'appuyant respectivement sur les normes ISO 9001, 14001 et OHSAS 18001. Certaines organisations y incluent des **notions d'éthique et de développement durable**. Dans sa version la plus mature, on y intègre également les directions financières ou des ressources humaines.

³⁹ Branche Associative Sanitaire et Sociale [BASS] - **Accord relatif à la qualité de vie au travail** : les négociations au sein de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif ont abouti le 16 novembre 2021 à la mise à signature d'un accord relatif à la qualité de vie au travail (QVT).



Ce **système de management** intègre les modes de fonctionnements communs de chacune des catégories qui le composent sans toucher à leurs spécificités. Le SMI ne dispose pour le moment d'aucun référentiel propre, c'est pourquoi il faut s'appuyer sur les **différents référentiels**

Qualité, Sécurité et Environnement (et éventuellement de développement durable et d'éthique sociale). Le Système de Management Intégré s'inscrit dans une **démarche qualité** et sa vocation est **l'amélioration continue** de la performance globale de l'entreprise.

Le principal objectif du **SMI** est l'intégration de tous les domaines régis par des systèmes de management en une seule et unique organisation. Cela aurait un impact significatif en simplifiant le travail et en évitant les conflits et la duplication de documents. Le **SMI** répond au besoin de **maîtrise des risques** et de la performance des ESSMS. À travers cette approche, la direction peut déterminer les risques liés à son organisation en analysant l'ensemble des processus. La centralisation des systèmes de management permet aux dirigeants d'identifier les processus non performants.

Enfin, le but est d'imaginer des solutions **d'amélioration continue** et des contrôles fréquents permettant de vérifier l'atteintes des objectifs fixés en adéquation avec les **normes** et les principes décrétés.

L'organisation du Complexe des ESMS de LA TESSONNE – avec un **système de management unifié** – permet déjà de garantir la cohérence des décisions et des actions grâce à une vision globale. Envisager la mise en place d'un système de management intégré peut être bénéfique pour plusieurs raisons :

- L'analyse et la réduction des **risques** d'incohérences dans le pilotage des ESSMS.
- L'optimisation des **ressources** par mutualisation.
- Piloter par les **indicateurs**.
- La gestion des **actions correctives** et préventives.

En somme, cette approche vise à centraliser et améliorer la gestion de l'ensemble des systèmes de management. En adoptant cette démarche, le fonctionnement de l'organisation sera plus efficient et beaucoup moins onéreux.

Finalités de la mise en œuvre d'un Système de Management Intégré [SMI]

Améliorer :

- Les **conditions d'accueil et de vie** des personnes accompagnées (dans le sens des recommandations HAS).
- Les **pratiques professionnelles** des personnels.
- **L'organisation et ses divers processus** (dans le sens des préconisations de l'ANAP) afin d'améliorer l'efficacité des ressources engagées.

Garantir l'exercice effectif des droits mentionnés à l'article L.311-3 du code de l'action sociale et des familles et, notamment, prévenir tout risque de maltraitance.



Garantir la continuité et la qualité des prises en charge des établissements médico-sociaux [Plan bleu].

Renforcer la politique de sécurité des établissements et services sociaux et médico-sociaux de LA TESSONE.

Garantir aux dirigeants bénévoles et aux autorités de contrôle et de tarification un **fonctionnement conforme aux missions** et **performant** au regard des moyens alloués.

Renforcer l'offre de service et **faciliter le parcours personnalisé** des personnes accompagnées dans le respect de leurs droits.

Adapter les réponses aux **besoins** et à **l'évolution du public accompagné** [handicap psychique ; vieillissement des personnes handicapées].

Mettre en œuvre un fonctionnement en « **plateforme** » : renforcer la **coordination** entre les structures et « décloisonner » l'organisation.

Généraliser la description des activités sous forme de processus afin d'aboutir à la représentation concrète de chaque établissement sous forme de **cartographie des processus** [en lien, entre autres, avec la nomenclature *Serafin-PH* et la « *Carte des principales fonctions des établissements et services sociaux et médico-sociaux* » de l'IGAS] :

- Passer d'une organisation verticale et cloisonnée à une **recherche de cohérence globale**.
- Contribuer au développement de l'anticipation, de la communication, de la réactivité et de la responsabilisation.

Passer au crible les **pratiques professionnelles**, les investiguer et les comparer.

Intégrer la **maîtrise du risque** dans les principes et les pratiques de management.

8.1 - Installer un comité de pilotage et des groupes de travail thématiques :

- Gouvernance responsable.
- Mise en œuvre de la stratégie RSE : intégration de la RSE au sein des processus de l'établissement et communication.
- Ressources humaines, relations et conditions de travail.
- Modes de production de services et de soins personnalisés, de consommation durables et questions relatives aux usagers.
- Ancrage territorial : communautés et développement local.

8.2 - Réaliser un état des lieux : autodiagnostic.

8.3 - Rédiger la charte RSE-QSE – Établir la stratégie en s'appuyant sur les différents référentiels et le plan d'action.

8.4 - Construire ses indicateurs RSE-QSE.

8.5 - Communiquer, valoriser et rendre crédible sa démarche RSE-QSE.



ENJEU 3 – Innover pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap et valoriser l’impact des ESMS LA TESSONE sur leur territoire

Action ESMS LA TESSONE 9 – Un projet phare, emblématique : développer un tiers-lieu culturel et événementiel avec l’ambition de servir à la fois les publics accompagnés et les habitants du Pays Viganais (et d’ailleurs)

Promouvoir la citoyenneté et le lien social au travers d’un **tiers-lieu**⁴⁰ à vocation culturelle, événementielle et conviviale avec services assurés par l’Esat [logistique, entretien, restauration, billetterie, réservations, gestion de la location de la salle, etc.] et conventions avec des acteurs locaux.

La politique du handicap repose sur l'ambition de « *changer durablement de regard et de méthode pour accompagner l'autonomie des personnes concernées, renforcer leur citoyenneté, par leur liberté et leur émancipation, bénéficier de tous leurs talents en rendant la société plus accueillante et plus inclusive* » (Conférence Nationale du Handicap).

La CNSA incite les gestionnaires d’EHPAD (établissements d’hébergement pour personnes âgées dépendantes) à ouvrir et à valoriser leur établissement sur le territoire, en inventant avec leurs voisins et l’ensemble des acteurs de la vie locale des activités et des services qui favorisent le lien social.

Des Esat se sont lancés dans cette démarche. Nous voulons en être ! L’objectif est de proposer un lieu inspirant et stimulant pour les personnes accompagnées et leurs proches, pour les professionnels des ESMS LA TESSONE, une « *place du village* » qui fait entrer dans l’établissement des personnes et des activités inédites.

Le principe est simple :

Chercher des complices locaux et imaginer ensemble un lieu qui soit librement accessible aux Travailleurs de l’Esat, aux résidents de l’EANM ou accompagnés par le SAVS comme aux habitants des environs, et qui permette les échanges, les rencontres, les animations : activités de théâtre, d’arts plastiques, de musique, échanges de services... mais aussi, sur le modèle d’autres Esat, support d’une activité à caractère professionnelle « LOCATION DE SALLE - ÉVÈNEMENTIEL, SÉMINAIRES » avec du théâtre, des concerts, des spectacles, des expositions... des mariages, des rassemblements professionnels ou associatifs...

Nous voulons nous positionner en prenant en compte « LES 5 ÉLÉMENTS QUI FONT TIERS-LIEUX » :

- Vie, convivialité et mixité : y priment les rencontres informelles, l’accueil et la convivialité, les interactions sociales imprévues font la valeur du lieu.

⁴⁰ [France Tiers-Lieux \(francetierslieux.fr\)](http://francetierslieux.fr)



- L'expérimentation et la création : s'y inventent des modèles économiques hybrides, visant l'autonomie financière par des revenus divers (services, formation, loyers, restauration, fabrication...).
- L'entrepreneuriat ancré dans le territoire [l'ESAT est une entreprise du secteur social et solidaire] : s'y créent des activités à impacts économiques, sociaux et environnementaux positifs à partir des besoins et ressources du territoire.
- Hybridation d'activités et de revenus : lieux du faire, souples, évolutifs et adaptables, s'y permet l'émergence de projets « hors cadre ».
- La libre contribution et l'évolutivité : les usagers sont impliqués dans le projet, ils le construisent et le font évoluer au fil du temps.

Action ESMS LA TESSONE 10 – S'approprier le sujet de l'innovation sociale - Devenir un établissement à impact

« L'innovation sociale consiste à élaborer des **réponses nouvelles** à des **besoins sociaux nouveaux ou mal satisfaits** dans les conditions actuelles du marché et des politiques sociales, en impliquant la participation et la **coopération des acteurs** concernés, **notamment des utilisateurs et usagers**.

Ces innovations concernent aussi bien le produit ou service, que le mode d'organisation, de distribution, (...).

Elles passent par un **processus** en plusieurs démarches : émergence, expérimentation, diffusion, évaluation. »⁴¹

Parmi les établissements, nombreux sont ceux qui participent ou sont appelés à engager des initiatives aux marges de leur champ de compétences stricto sensu.⁴²

⁴¹ Source : Conseil Supérieur de L'Économie Sociale et Solidaire (CSESS)

⁴² Guide ANAP « Devenir un établissement à impact » - [Devenir un établissement à impact : approche et cas concrets \(anap.fr\)](https://www.anap.fr/fr/devenir-un-etablissement-a-impact)



EN PRATIQUE, 3 GRANDS OBJECTIFS

- **Lutter contre les vulnérabilités, les précarités et les discriminations** en s'appuyant sur les dimensions du soin, de l'éducation à la santé, de la prévention des maladies, de l'alimentation, de l'activité physique, de l'habitat, de l'emploi, de l'accès à la Justice.
- **Participer d'une dynamique de développement économique et social durable** : chaînes d'approvisionnement en circuits courts et responsables, développement social du territoire, partenariats favorisant l'intégration et l'efficacité de l'action publique et privée tournée vers l'intérêt général, etc.
- **Améliorer les parcours de soin** en plaçant l'utilisateur au cœur de la réflexion et de l'évolution du projet, dans une logique de co-construction d'un produit ou d'un service avec les utilisateurs finaux.

Par-delà le service rendu à la population et au territoire, l'innovation sociale peut aussi être pour les établissements **un enjeu stratégique** à plusieurs égards :

- **Assurer leur « responsabilité populationnelle »** et/ou rôle « ressource » vis-à-vis de leur territoire et de ses habitants, en lien avec les autres acteurs qui s'y trouvent.
- **Renforcer l'image positive, la notoriété et l'attractivité** de l'établissement auprès de la population, en créant plus de valeur et d'utilité à son service.
- **Répondre à la quête de sens** des professionnels pour accroître l'attractivité des postes et fidéliser les personnels de la structure.
- **Valoriser**, y compris auprès des autorités locales et institutionnelles, le travail d'approche globale des professionnels spécialisés dans le lien.
- **Penser sous un angle nouveau** les opportunités d'externalisation d'actions à fort impact en s'appuyant sur des partenariats qui permettent aux établissements de concentrer leurs moyens propres sur leur cœur de métier.
- **Expérimenter d'autres modèles économiques**, plus durables, pour porter ses projets.



ENJEU 4 – Utiliser le projet d'établissement comme support de pilotage de la qualité

Action ESMS LA TESSONE 11 - Mettre à jour le Projet en conformité du Décret n° 2024-166 du 29 février 2024

Le « Décret n° 2024-166 du 29 février 2024 relatif au projet d'établissement ou de service des établissements et services sociaux et médico-sociaux »⁴³, pris pour l'application de l'article 22 de la loi n° 2022-140 du 7 février 2022, fixe le contenu minimal du projet d'établissement ou de service élaboré par chaque établissement et service social ou médico-social, en particulier la démarche de prévention interne et de lutte contre la maltraitance et les actions de coopération nécessaires à la réalisation du volet relatif aux soins palliatifs pour les établissements et services concernés.

Article D.311-38-3 du Casf

Version en vigueur depuis le 03 mars 2024 - Création Décret n°2024-166 du 29 février 2024 - art. 1

« **Le contenu minimal** du projet d'établissement ou de service mentionné à l'article L.311-8 comprend :

1° Les modalités de coordination et de coopération de l'établissement ou du service avec d'autres personnes physiques ou morales concourant aux missions exercées ;

2° La démarche interne de prévention et de lutte contre la maltraitance, au sens de l'article L. 119-1, mise en place par l'établissement ou le service. Sont notamment précisés les moyens de repérage des risques de maltraitance, ainsi que les modalités de signalement et de traitement des situations de maltraitance et celles de la réalisation d'un bilan annuel portant sur les situations survenues dans l'établissement ou service. Sont également précisées les modalités de communication auprès des personnes accueillies ou accompagnées, ainsi que les actions et orientations en matière de gestion du personnel, de formation et de contrôle. Le projet d'établissement désigne l'autorité extérieure mentionnée à l'article L. 311-8 et précise les modalités dans lesquelles les personnes accueillies ou accompagnées peuvent faire appel à elle en cas de difficulté ;

3° Les conditions d'organisation et de fonctionnement de l'établissement ou du service. Le projet d'établissement présente notamment le projet de l'organisme gestionnaire, les principales évolutions de l'établissement ou service depuis sa création, les missions exercées, leur cadre juridique et la manière dont elles répondent aux orientations départementales et régionales, résultant notamment des schémas définis à l'article L. 312-5. Il décrit également le profil des personnes accueillies ou accompagnées, précise les catégories de professionnels de l'établissement ou du service, ainsi que les orientations en matière de formation au regard des publics accueillis ou accompagnés et, le cas échéant, les modalités de supervision des professionnels et des bénévoles ;

⁴³ Le décret, ainsi que les dispositions du [code de l'action sociale et des familles](#) qu'il modifie, peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>)



4° Les critères d'évaluation et de qualité. Le projet précise notamment les objectifs d'évolution, de progression et de développement de la qualité de l'accompagnement au sein de l'établissement ou du service, dans le respect des recommandations de bonnes pratiques professionnelles mentionnées à l'article L. 312-8 ;

5° Le cas échéant :

a) Les services de l'établissement ou du service social ou médico-social au sein desquels sont dispensés des soins palliatifs ;

b) Les mesures prises en application des dispositions des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens mentionnés à l'article L. 313-12.

Le projet mentionné au premier alinéa est élaboré avec la participation du personnel et des personnes accueillies ou accompagnées selon des modalités adaptées à chaque établissement ou service ainsi qu'au public accueilli ou accompagné et qui sont précisées dans le projet. »

Action ESMS LA TESSONE 12 - Favoriser l'appropriation du Projet des ESMS LA TESSONE par l'ensemble des parties prenantes

Article D.311-38-4 du Casf

Version en vigueur depuis le 03 mars 2024 - Création Décret n°2024-166 du 29 février 2024 - art. 1

« Sans préjudice des dispositions du 2° de l'article D. 311-15, le projet d'établissement est établi et révisé après consultation du conseil de la vie sociale ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation.

Le projet et ses révisions sont transmis aux autorités compétentes pour délivrer l'autorisation de l'établissement ou du service.

Il est affiché dans les locaux de l'établissement ou du service, à proximité des autres documents, notices et services d'information, notamment le règlement de fonctionnement, la charte des droits et des libertés de la personne accueillie, l'arrêté de désignation des personnes qualifiées, la composition et le dernier compte-rendu du conseil de la vie sociale et les tarifs applicables dans l'établissement ou le service.

Le projet est mis à disposition des personnels, des partenaires, des personnes accueillies ou accompagnées et de leur entourage dans un format adapté permettant à toute personne d'en prendre connaissance. »



L'ÉLABORATION ET LA PUBLICITÉ DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT

Le nouvel article D. 311-8-3 du Casf prescrit que le projet d'établissement soit élaboré avec la participation des personnes accueillies et accompagnées et le personnel.

Le nouvel article D. 311-8-4 ajoute que le projet d'établissement doit être :

établi et révisé après consultation du conseil de la vie sociale (CVS) ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation ;

transmis aux autorités compétentes pour délivrer l'autorisation de l'établissement ou du service ;

affiché dans les locaux de l'ESSMS à proximité des autres documents, notices et services d'information, notamment :

le règlement de fonctionnement ;

la charte des droits et des libertés de la personne accueillie ;

l'arrêté de désignation des personnes qualifiées ;

la composition du CVS ;

le dernier compte-rendu du CVS ;

les tarifs applicables ;

mis à disposition, dans un format adapté permettant à toute personne d'en prendre connaissance :

du personnel ;

des partenaires ;

des personnes accueillies ou accompagnées et de leur entourage.

Projet d'établissement 2025-2028

- Présenté au CSE le : 06 mars 2025
- Présenté au CVS le : 13 mars 2025
- Validé par le CA le : 15 mai 2025