



PROJET D'ÉTABLISSEMENT 2021-2025

*Services et Établissements publics
d'Inclusion et d'Accompagnement Argonne Meuse*

Sommaire

MOT DE LA DIRECTION	3
1 - PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT	4
1. Histoire du SEISAAM	4
2. Valeurs partagées	7
3. Spécificités et atouts	8
4. Missions et enjeux propres aux secteurs d'activité	9
5. Nature de l'offre et gouvernance	13
6. Partenariats	17
7. Professionnels et compétences mobilisées	18
2 - CADRE MÉTHODOLOGIQUE D'ÉCRITURE DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT	20
3 - AXES STRATÉGIQUES 2021-2025	23
1. L'accompagnement de la personne dans son parcours	24
a. Rendre la personne accueillie actrice de son projet	25
b. Renforcer la place de la personne accueillie dans la Cité	27
c. Favoriser la continuité des parcours	28
2. L'adaptation du SEISAAM à l'évolution des besoins et des politiques sociales	32
a. Évaluer et anticiper les besoins et les attentes du public	33
b. Adapter les modes d'accompagnement	33
3. L'ouverture de l'Établissement à et sur son environnement	37
a. Favoriser l'implication de l'entourage	38
b. Développer des partenariats au service des besoins des publics	39
4. Un projet managérial favorisant le développement d'une culture commune	42
a. Décloisonner les services	43
b. Développer la communication interne et externe	43
c. Consolider la Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité dans un souci de bienveillance	44
d. Favoriser la prise d'initiative et l'innovation	46
5. Un projet social au service des parcours professionnels	51
6. Un plateau technique évolutif	63
a. Le projet patrimonial et financier	64
b. Le développement du Système d'Information	65
c. L'engagement dans une démarche de développement durable	67
4 - ANNEXE	
La Charte du SEISAAM	72
GLOSSAIRE	74

MOT DE LA DIRECTION



Mme Goeminne, directrice du SEISAAM

Le projet d'établissement du SEISAAM définit la stratégie de l'Établissement sur 5 ans.

Il s'adresse aux professionnels et aux personnes accueillies.

Il développe les valeurs partagées entre les professionnels et pour notre Établissement rappelle notre attachement aux principes du service public.

Ce projet pluriannuel s'inscrit dans un contexte de fusion d'établissements récente, de transformation de l'offre sociale et médico-sociale et de crise sanitaire mondiale inédite.

Il est le fruit d'une réflexion collective sur nos missions et notre positionnement sur le territoire, aujourd'hui et demain.

Ce projet, à l'image du nom et du logo de l'Établissement, soutient notre vision d'un

Accompagnement ancré et solide rendu aux publics relevant de la protection de l'enfance et de l'enfance en situation de handicap (symbolisé par les 2 couleurs du tronc de l'arbre) et traduit notre ambition d'Inclusion et d'ouverture sur le monde pour ces publics tout au long de leur avancée en âge (représentée par la canopée de l'arbre).

Il porte une attention soutenue à la qualité et vise un niveau d'excellence dans les accompagnements proposés aux publics suivis, dès les premiers mois de leur vie. Face aux nombreux défis à relever, notre projet d'établissement fédère les professionnels autour de priorités définies de façon pluridisciplinaire.

Ces priorités sont traduites en axes de travail transversaux aux différents projets des services composant le SEISAAM. La déclinaison opérationnelle de ces projets de service est elle-même traduite au plus près des personnes accueillies à travers les projets personnalisés.

Le projet d'Établissement se nourrit en retour de tous ces projets. Ainsi projet d'établissement, projets de service et projets personnalisés se combinent étroitement.

Ce programme 2021-2025 est évolutif et sera enrichi des travaux menés sur cette période, à l'appui d'une dynamique de travail collaborative.

Le SEISAAM est « au service de tous les publics ». Son histoire unique a tracé un chemin à la croisée aujourd'hui de parcours de vie très divers.

Cette histoire se construit encore chaque jour, grâce à l'engagement de chacun.

1 - PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT

1. Histoire du SEISAAM

Le SEISAAM est le fruit de la fusion au 1^{er} janvier 2019 du Centre Social d'Argonne (CSA) et de l'Établissement Public Départemental d'Accompagnement Médico-Social de Meuse (EPDAMS 55), deux établissements sociaux et médico sociaux de la Fonction Publique Hospitalière (FPH).

Le CSA tire son histoire du don d'un exploitant forestier de l'Argonne et du concours du Conseil Général de la Meuse.



Le 25 avril 1928, un industriel forestier argonnais, Monsieur Emile THOMAS, légua sa fortune ainsi que sa forêt au département afin que soit construit un préventorium. De cet héritage subsiste aujourd'hui au budget une dotation non affectée composée de 85 hectares de forêt.

La construction de cet établissement, ouvert le 9 avril 1934, respecta les libéralités de cet homme pour réaliser l'œuvre qu'il avait conçue de son vivant et à laquelle il voulut attacher le nom de sa mère, née GUERIN, en même temps que le sien. Une importante subvention de l'Etat, puis un million de

francs provenant du legs BUHL, vinrent compléter les fonds. L'œuvre pût être réalisée avec le concours du Conseil Général. A cette époque, l'administration fût placée sous le contrôle du Conseil Général de la Meuse. Elle fût assurée par une commission administrative présidée par Monsieur Le Préfet et avec le concours du Directeur de l'Établissement.

Avant la guerre, il existait déjà deux autres établissements : un aérium à Clermont-en-Argonne et un établissement privé pour jeunes filles en difficulté : « La fondation Fould ».

Après guerre, ces établissements ont connu des difficultés de fonctionnement et ont été rachetés par le département : en 1948 pour l'aérium et 1950 pour la fondation Fould, alors devenue le Lazaret « Retour à la vie ». Le préventorium est dans ce contexte devenu le CENTRE SANITAIRE D'ARGONNE et fut érigé en établissement public par décret ministériel du 30 octobre 1970.

A partir de 1969, la baisse des effectifs d'enfants accueillis, menaçant l'existence même de l'établissement, a rendu indispensables de nouvelles solutions. C'est ainsi qu'une pouponnière et un service de centre sanitaire ont été créés respectivement en 1973 et en 1975, à la place du Lazaret et d'un pavillon du préventorium. En 1987, un service de convalescence après hospitalisation pour enfants fût installé au préventorium.



En remplacement de deux pavillons de l'aérium à Clermont-en-Argonne, furent autorisés un Centre d'Hébergement et de Réadaptation Sociale de 45 places, créé par arrêté préfectoral en date du 30 septembre 1976, puis 70 places au 7 mars 1980, ainsi qu'un Foyer de l'Enfance de 40 places initiales, ramenées à 20 par la suite. Un foyer destiné aux jeunes du sud-est asiatique fût ouvert en 1979. Un Centre Maternel de 15 places fût adjoint à la pouponnière en 1983. Enfin, au 1er décembre 1987, furent mises en service les 15 premières places d'un foyer de vie pour adultes qui en comptera 45 fin 1988, puis 58 en 1991.

Avec le traitement de la tuberculose, les activités sanitaires deviennent caduques. À compter du 1er janvier 1989, tous ces services sont supprimés par délibération n°2469. L'Établissement confirme alors

son virage social et les administrateurs lui donnent le nouveau nom « CENTRE SOCIAL D'ARGONNE » (CSA).

En réponse aux besoins du territoire, le CSA a étoffé ces 20 dernières années son offre autour de l'accueil de personnes en situation d'exclusion sociale puis dans le champ de la protection de l'enfance d'une part et du handicap adulte d'autre part, élargissant son implantation géographique hors du site historique de Clermont-en-Argonne sur les communes de Verdun et Belleville-sur-Meuse, Stenay, Bar-le-Duc, Commercy, Saint-Mihiel.

L'EPDAMS est un ESMS créé par arrêté en date du 01/01/2010. Il est né de la fusion entre l'Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique (ITEP) de Montmédy et l'Établissement Public Médico-Éducatif (EPME) La Fédération (établissement autonome depuis 1988).

L'ITEP de MONTMEDY était :

- à l'origine un hospice puis un lazaret et transformé en école de plein air en 1952. L'école intervenait auprès d'enfants fragilisés par une pathologie non contagieuse, un contexte social ou familial défavorisé.
- transformée en institut de rééducation en 1975.
- puis un ITEP à compter de 2005.

L'EPME comprenait :

- un Institut Médico Pédagogique (IMP) créé en 1967 pour l'accueil d'enfants déficients intellectuels de 6 à 14 ans
- un Institut Médico Professionnel (IMPRO) créé en 1975, l'établissement prenant alors le statut d'IME élargissant ainsi l'accompagnement jusqu'aux 18 ans des enfants
- un institut de rééducation professionnelle ouvert en 1993 (devenu ITEP en 2007)

- un Service d'Éducation Spéciale et de Soins A Domicile (SESSAD) et des services délocalisés à Stenay et Verdun.

L'EPDAMS 55 se développe avec l'ouverture de l'ITEP de Bar-le-Duc, Commercy, Verdun, des IMP à Verdun et Stenay et le développement d'une offre conséquente de SESSAD sur toute la Meuse.



2. Valeurs partagées

Le SEISAAM, établissement autonome de la FPH, est porteur des valeurs qui caractérisent le service public.

Égalité

L'établissement accueille et accompagne quels que soient leur profil, leur croyance, leur origine de la même manière tous les publics. Cette égalité de traitement est un principe fondateur d'action au SEISAAM. Cette valeur est d'autant plus importante que l'Établissement a la particularité d'être aux côtés de publics divers. Elle nécessite de la part des professionnels de l'empathie, une éthique et du professionnalisme.

Continuité

La continuité se caractérise par la permanence de l'accompagnement 365 jours par an. Un certain nombre d'accueils relèvent de l'accueil d'urgence (en pouponnière, en maison de l'enfance, en CHRS). La continuité de l'accompagnement se travaille aussi lors du départ des publics, afin de passer le relais aux partenaires et de ne pas créer de rupture de parcours. Cette responsabilité de l'établissement fait écho à la démarche Réponse Accompagnée Pour Tous (RAPT).

Adaptabilité

Le SEISAAM doit répondre à l'évolution des besoins et des attentes en évaluant régulièrement ses forces, ses faiblesses, son environnement, en modifiant son organisation, ses pratiques, ses modalités d'accompagnement. Cela suppose aussi de ne plus limiter les admissions par défaut

d'adaptation de l'établissement ou de ne pas réorienter par défaut de prise en compte de la singularité de la personne accueillie. Cette valeur du service public est d'une forte exigence au vu de la pluralité des services composant le SEISAAM et doit pouvoir s'appuyer sur des services supports solides.

Lors de sa création en 2019, le SEISAAM a souhaité affirmer ses valeurs propres.

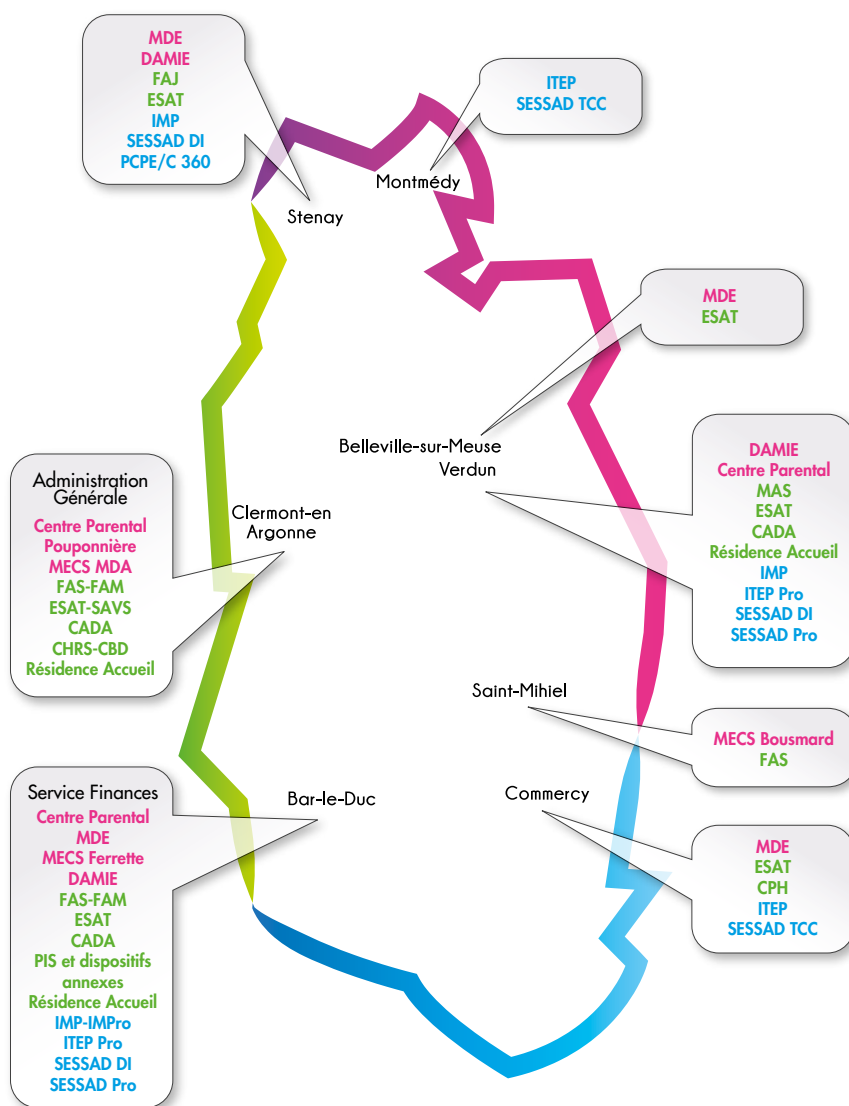
Sur la base des valeurs du CSA inscrites dans son projet d'établissement 2014-2018 et de la Charte de l'EPDAMS 55, les valeurs du SEISAAM ont été travaillées en équipe et inscrites dans une nouvelle Charte¹ qui décline 4 principes d'intervention valant engagements auprès des publics accompagnés.

Ainsi le SEISAAM s'engage à :

- 1** Rendre la personne accompagnée et/ou son représentant légal acteur de son parcours.
- 2** Respecter la singularité de la personne accueillie.
- 3** Favoriser l'inclusion de la personne dans tous les domaines de la vie (scolaire, sociale, professionnelle...) en co-construisant avec l'ensemble des partenaires une ouverture sur l'environnement extérieur.
- 4** Proposer un accompagnement bienveillant dans le souci du bien vivre ensemble.

¹ Annexe : La charte du SEISAAM

3. Spécificités et atouts



Le SEISAAM accueille tout public. De par son développement au fil des années, il propose un accompagnement sur toute la Meuse.

Il a le monopole de l'accueil d'urgence en établissement des enfants confiés aux services de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) relevant du Conseil Départemental.

Il assure aussi de l'accueil d'urgence auprès d'adultes en situation d'exclusion sociale (Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS)).

Il est à ce jour le seul établissement public de France à porter un Centre d'Accueil de Demandeurs d'Asile (CADA).

Il est le seul établissement meusien à porter les 3 agréments IME, ITEP et SESSAD pour les enfants et adolescents en situation de handicap.

Il dispose de places autorisées pour l'accompagnement d'enfants porteurs de Trouble du Spectre Autistique (TSA).

Il peut offrir un parcours évolutif aux personnes accueillies.

Le SEISAAM doit combiner accompagnement singulier et en proximité, sur un territoire étendu, peu dense (30 habitants au km²) et aux bassins d'emploi centrés sur Verdun, Bar-le-Duc et Commercy.

4. Missions et enjeux propres aux secteurs d'activité

Missions

Le SEISAAM agit dans le cadre :

- Des lois régissant ses secteurs d'activité.
- Des stratégies nationales : plan de prévention et lutte contre la pauvreté, plan d'insertion des personnes en situation de handicap, politique migratoire, 4ème plan autisme 2018-2022, 1000 premiers jours de vie, loi pour l'école de la confiance...
- Des schémas d'orientation définis par les autorités :
 - *La Stratégie nationale de prévention et de protection de l'enfance 2019-2022*
 - *La Conférence nationale du handicap 2018-2020*
 - *Le Projet Régional de Santé Grand Est 2018-2028, le Schéma Régional de Santé et le Programme régional d'accès à la prévention et aux soins des personnes les plus démunies 2018-2023*
 - *Le Schéma régional des demandeurs d'asile et des réfugiés, le Schéma départemental de la domiciliation*
 - *Le Schéma départemental de l'enfance 2016-2020*
 - *Le Schéma départemental de l'autonomie (PA / PH) 2018-2022*
 - *Le Plan Départemental d'Actions pour le Logement et l'Hébergement des Personnes Défavorisées (PDALHPD)*

De par la diversité de ses missions, il doit assurer une veille sur l'ensemble des politiques publiques.

La mission intrinsèque du SEISAAM est le « care » au sens de « prendre soin ». Il accompagne le public orienté et son entourage, par le soutien et la sécurisation, en recherchant leur épanouissement.

Plus précisément l'établissement œuvre dans 4 champs d'accompagnement sociaux et médico sociaux :

- La protection de l'enfance de 0 à 21 ans : en accueil d'urgence en Maisons de l'Enfance (MDE) ou par le biais de placement en Maisons d'Enfants à Caractère Social (MECS)
- Le handicap enfant et adulte de 0 ans à l'âge avancé : IME, ITEP, SESSAD, Etablissement et Service d'Aide par le TRAVAIL (ESAT), Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS), Foyer d'Accueil Spécialisé (FAS), Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM), Maison d'Accueil Spécialisé (MAS)
- L'inclusion sociale : CHRS et dispositifs annexes, CADA, Centre Provisoire d'Hébergement (CPH), résidence accueil
- La prévention sociale : Centre Parental

Agréé par les autorités Agence Régionale de Santé (ARS) / État à travers la Direction Départementale de l'Emploi du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations (DDETSPP) / Conseil départemental de la Meuse, l'établissement cherche toujours à s'adapter pour répondre aux nouveaux besoins et attentes de ses publics.

Les termes communs des missions extraites des projets de service du SEISAAM sont :

- *Accueil*
- *Protection, sécurisation, cadre contenant*
- *Hébergement*
- *Participation sociale, reconnaissance comme citoyen, autonomisation, subsidiarité, (ré) insertion, intégration, inclusion favoriser l'accès à*
- *Coéducation, association*
- *Soutien, accompagnement, mobilisation*
- *Observation, évaluation, orientation, guide*
- *Transition*
- *Adaptation*
- *Santé, favoriser ou maintenir des capacités*
- *Favoriser ou maintenir des liens sociaux, développer des potentialités*
- *Développement*
- *Épanouissement*

Avec le concours des autorités qui orientent les publics et l'accord des représentants légaux ou des adultes majeurs accompagnés, l'établissement accompagne le projet de la personne accueillie, seul ou en complémentarité de partenaires, en mettant le plus possible l'accent sur la singularité des trajectoires de vie.

L'établissement doit aussi inscrire son action dans le parcours de vie défini en tant que « personnalisation de l'évaluation et des prises en charge, une prise en compte des multiples dimensions de la vie des personnes, et un accompagnement sur le long terme qui comprend aussi la prévention » (Bloch et Hénaut, Coordination et parcours. La dynamique du monde sanitaire, social et médico-social, Dunot, 2015). Cette logique a d'autant plus de sens que l'établissement est amené de par la variété de ses services à accompagner certains publics sur des décennies.



Enjeux

Le secteur social et médico-social est traversé par une refonte profonde de son cadre d'exercice que chaque professionnel doit connaître :

● La réforme de la contractualisation : avec la mise en place du Contrat Pluriannuel d'Objectif et de Moyen (CPOM) appliqué au secteur du handicap, de la protection de l'enfance et des services financés par l'État.

● La réforme des agréments : nouvelle nomenclature des ESMS permettant d'assurer de façon effective un accueil indifférencié (décret n° 2017-982 du 9 mai 2017 relatif à la nomenclature des établissements et services sociaux et médico-sociaux accompagnant des personnes handicapées ou malades chroniques).

● La continuité de parcours et ses corollaires: la prévention des ruptures de parcours et la recherche de solution singulière à tout besoin.

● L'autodétermination des bénéficiaires : loi 2002-2, du 11/02/2005, réforme des tutelles 2019.

● L'expérimentation en cours de la réforme de la tarification des établissements pour personnes handicapée : SERAFIN PH (Réforme pour une adéquation des financements aux parcours des Personnes handicapées) et ses nomenclatures des besoins et prestations détaillées de 2018. L'objectif est de ne plus concevoir le handicap comme une pathologie ou une restriction de capacités mais comme une situation particulière d'interaction de la personne avec son environnement générant des prestations particulières. Cette logique de prestations incite à dépasser les modèles

existants pour développer des plateformes de services sur un territoire donné. Cette réforme suppose le déploiement d'outils de pilotage et d'outils numériques.

Un parallèle peut être fait avec dans le champ social, le référentiel national des prestations Accueil Hébergement Insertion (AHI appliqué pour renseigner l'Échelle Nationale des Coûts (ENC) en CHRS.

● La réforme de l'évaluation : passage d'une logique d'obligation de moyen à une obligation de résultat, référentiel unique, évaluations internes et externes tous les 5 ans, durcissement des évaluations externes avec une publication des résultats.

Les auteurs Loubat, Hardy et Bloch dans leur ouvrage « Concevoir des plateformes de services en action sociale et médico-sociale » (Dunod, juin 2016) envisagent une quinzaine de réorientations pour notre secteur (pp 68-69) :

- Désinstitutionnaliser chaque fois que possible
- Faire appel aux services de droit commun
- Développer les fonctions de coordination
- Affiner les modes d'appréciation des besoins des publics
- Mutualiser les ressources
- Concentrer les opérateurs et entraver la concurrence entre eux pour les amener à coopérer
- Faire du sur-mesure
- Introduire des collectes de données et des modes de mesure de l'efficacité des dispositifs
- Favoriser l'adaptation des nouvelles technologies
- Redéfinir les besoins de compétences (et de formations)
- Modifier les modalités d'accueil et d'orientation des personnes bénéficiaires
- Modifier les relations entre autorités et opérateurs
- Modifier les modes de tarification et de financement
- Imposer des indicateurs de bonne gestion aux opérateurs.

Ainsi si la mission demeure, l'environnement évolue notablement.

Un focus sur l'inclusion des personnes en situation de handicap permet d'illustrer ces propos.

Elle découle d'un mouvement plus large de désinstitutionnalisation, guidé par des impératifs culturels, politiques, démographiques et économiques. Amorcée dans les années 60 aux États-Unis, l'inclusion est fortement demandée par l'Union Européenne. (cf. Recommandation européenne relative à la désinstitutionnalisation des enfants handicapés et leur vie au sein de la collectivité » 2010).

Intrinsèque aux services ambulatoires (SESSAD et SAVS), la dimension d'accompagnement « hors des murs » des services est déjà amorcée dans plusieurs établissements composant le SEISAAM (UEE pour les IME et les ITEP, appartement autonomie pour les jeunes d'IME en centre-ville, studio pour les jeunes d'ITEP, chantiers extérieurs en IMPRO, ITEP professionnel, ateliers externalisés des ITEP professionnels, des FAS et FAM, accueil en diffus en CADA et en CHRS, service externalisé et service de suite rattachés au centre parental, ESAT hors



les murs pour l'ensemble de son activité, installation de la résidence accueil en sites urbains au sein de résidences autonomes et en logements diffus).

Sur le plan de la prévention des ruptures de parcours, le SEISAAM œuvre à diffuser en interne ses bonnes pratiques reconnues pour leur efficacité :

- la co-animation des commissions d'admission et de suivi de l'ESAT et de la résidence accueil de Bar-le-Duc par le SEISAAM, la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) et le secteur psychiatrique. Cette organisation permet une fluidité dans les admissions et sorties des services. Il assure de ne jamais mettre fin définitivement à un accompagnement mais de prendre le temps de le réévaluer.
- les admissions en CHRS animées par le comité technique pluridisciplinaire Service intégré de l'Accueil et de l'Orientation (SIAO).
- les accueils séquentiels pour évaluation en ITEP, IME, FAS, Centre Bilan Diagnostic (CBD) attaché au CHRS, centre parental.
- la construction de parcours les plus fluides possibles entre les différents services enfance puis lors des transitions vers les services adulte du SEISAAM.
- les dérogations ponctuelles à l'âge et au profil des publics telles que posées dans les agréments. Plus récemment, ces exceptions sont autorisées avec l'ordonnance du 25/03/2020 en lien avec la crise de la COVID 19.
- les accompagnements atypiques montés entre le SEISAAM et le secteur sanitaire (accueil de jour FAS et accueil de nuit hôpital spécialisé) avec l'aval des autorités et des publics suivis.

5. Nature de l'offre et gouvernance

Nature de l'offre

L'offre du SEISAAM est sociale et médico-sociale. L'établissement regroupe une quinzaine d'agréments et une quarantaine d'établissements et services sur la Meuse.

Il propose de l'hébergement (permanent, temporaire, de semaine ou complet) mais aussi de l'accueil de jour, de nuit et des accompagnements ambulatoires.

Les services ambulatoires sont sur les pôles enfance médico-social et adulte. Ainsi le SAVS agit auprès des travailleurs de l'ESAT. Les places de SESSAD Déficience Intellectuelle (DI) et Trouble de la Conduite et du Comportement (TCC) sont réparties sur tout le territoire meusien.

Le SEISAAM tend à construire :

• des nouveaux dispositifs comme le Pôle de Compétence et de Prestations Externalisées (PCPE), la communauté 360, l'équipe mobile médico-sociale.

• des Dispositifs Intégrés : DITEP et DIME, bientôt DIFAS etc.

Les orientations et les sorties des personnes accompagnées, issues majoritairement du département meusien, découlent aujourd'hui :

• d'une notification de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) : IME, ITEP, SESSAD, ESAT, SAVS, FAS, FAM, MAS,



- d'une orientation administrative (parents) ou judiciaire (juge pour enfants) des enfants confiés au service ASE du conseil départemental : MDE, MECS ; ou du service prévention du conseil départemental : centre parental,
- d'une orientation de l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII) : CADA, CPH, Hébergement d'Urgence des Demandeurs d'Asile (HUDA), Relogement des Réfugiés, déboutés,
- d'une orientation du SIAO en CHRS et chambres d'urgence.

Les orientations des publics sont balisées dans des logiciels dédiés : SI SIAO pour le CHRS, DN@ pour les demandeurs d'asile, Via trajectoire pour les personnes (enfants/adultes) en situation de handicap.

Gouvernance du SEISAAM

Les activités sont regroupées aujourd'hui autour de 3 pôles, constitués par typologie de public, et un dispositif transversal².

Chaque pôle est sous la responsabilité d'une des directrices du SEISAAM.

Les services à l'intérieur des pôles sont gérés par des chefs de service ou responsables de service.

Pôle adulte

FAS, FAM, MAS, ESAT, SAVS, CHRS, HUDA, Résidence accueil, CADA, CPH

Pôle Prévention et Protection de l'Enfance (PPE)

Centre parental, MDE, pouponnière, MECS dont les Dispositifs d'Accompagnement des Mineurs Isolés Étrangers (DAMIE)

Pôle Enfance Médico-Social (EMS)

IME, ITEP, SESSAD

Pérennisé en 2019, le PCPE est le premier dispositif transversal porté par le SEISAAM. Le SEISAAM regroupe également plusieurs accompagnements non pérennes rattachés au CHRS : Intervenant Social en Commissariat et Gendarmerie (ISCG), Accueil de Jour (AJ) des femmes victimes de violence, logement des réfugiés etc.

Le SEISAAM porte depuis 2020 à titre expérimental la Communauté 360.

Les **services supports** sont encadrés par un responsable veillant au bon fonctionnement quotidien des services sur le plan réglementaire, technique, logistique et qualitatif³ :

- Service des ressources humaines
- Service finances - achats
- Services logistiques : garage, travaux maintenance, sécurité
- Service qualité, gestion des risques, système d'information

Ces services sont au service de l'activité des pôles et développent eux-mêmes des projets en lien avec les orientations stratégiques du SEISAAM.

Aujourd'hui le SEISAAM c'est :

Un établissement public



Ouvert
365 jours
par an
24h/24h



+ de 600
professionnels
+ de 30 métiers

Au service de :



+ de 1000
personnes
accompagnées

■ Les instances

Plusieurs instances consultatives ou décisionnaires permettent d'animer la politique de l'établissement. Leur champ de compétence est régi par le Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) et le Code du travail.

Conseil de Vie Sociale (CVS) ou conseil représentatif : instance représentative des personnes accueillies, elle favorise la participation des personnes à la vie du service.

- Composition : article D 311-5 CASF
- Attribution : article D 311-15 CASF

Comité Technique d'Établissement (CTE): instance consultative du personnel, elle participe à la réflexion sur la politique sociale de l'établissement.

- Composition : article R 315-27 CASF
- Attribution : article L 315-13 CASF

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) : instance obligatoirement consultée sur les conditions de travail, elle veille notamment au respect de la réglementation sur les conditions d'hygiène et de sécurité.

- Composition : ancien article L 4613-1 du code du travail
- Attribution : article L. 4612-1 du code du travail

⚠ La loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 06/08/2019 introduit le remplacement du CTE et du CHSCT par une instance unique : le Comité Social d'Établissement (CSE). Une formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail peut être créée au sein du CSE pour les établissements dont les effectifs sont supérieurs à un seuil fixé par décret.

Conseil d'administration : instance décisionnaire avec un champ d'intervention large fixé dans le CASF, elle est présidée par le Président du Conseil Départemental ou son représentant.

- Composition : article R 315-8 CASF
- Attribution : article L 315-12 CASF

■ Les réunions de pilotage du SEISAAM

Différents temps d'échange structurent la communication et la prise de décisions au sein du SEISAAM.

Ils concernent la vie de l'Institution, des services et des parcours des personnes accompagnées.



■ Les fonctions et les délégations

Un Document Unique de Délégation (DUD) régit les délégations de responsabilité au sein du SEISAAM.

Le président du conseil d'administration est le président du Conseil Départemental de la Meuse (financier majoritaire). Il peut déléguer son mandat à un conseiller départemental.

La directrice représente l'établissement, anime la politique d'établissement, veille à l'équilibre budgétaire, impulse la démarche qualité, est responsable et rend compte de son action au conseil d'administration et aux autorités de tarification. Elle a en charge également un pôle.

Les directrices adjointes sont en charge de l'animation du projet de leur pôle, de la démarche qualité, de la maîtrise des coûts, du développement des activités, de la représentation du SEISAAM sur leur champ d'intervention. Elles remplacent la directrice sur délégation.

Les responsables de parcours ont vocation à travailler en transversal sur les thématiques de parcours (présence aux groupes de travail RAPT et aux Groupes Opérationnels de Synthèse (GOS) internes et externes au SEISAAM.

Les chefs de service et responsables de service ont la responsabilité du management courant des services et de la mise en œuvre des projets de service. Ils sont associés à la stratégie de l'établissement. Ils sont affectés sur plusieurs services.

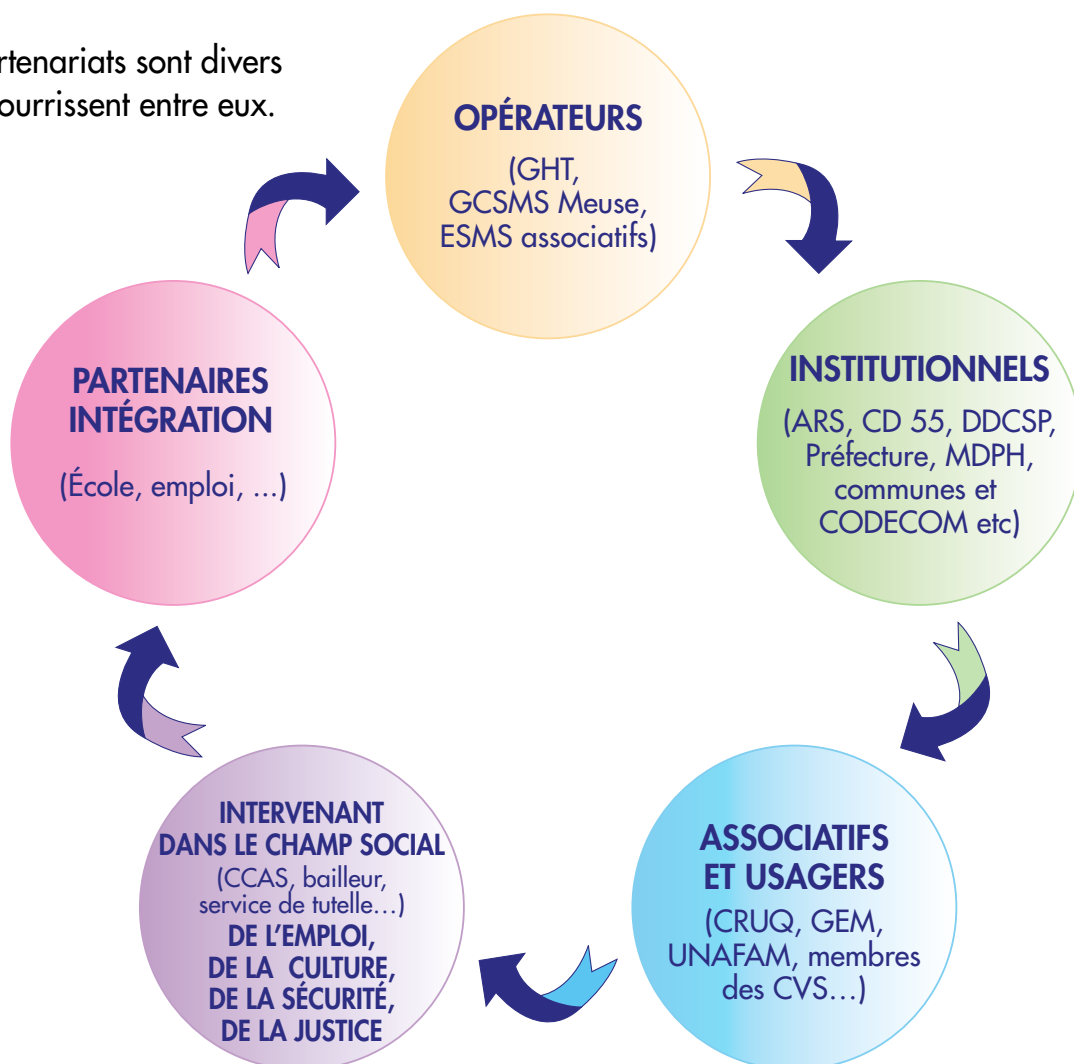
L'établissement a mis en place des coordinateurs sociaux et médico-sociaux, relais des chefs de service, pour assurer un management quotidien au plus proche des professionnels et pour assurer un suivi au fil de l'eau des projets personnalisés.

L'établissement délègue des missions transversales aux professionnels par l'identification de référents thématiques : informatique, stagiaires, qualité, communication.



6. Partenariats

Les partenariats sont divers
et se nourrissent entre eux.



Plusieurs partenariats remarquables sont à relever :

- Convention d'adhésion au Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale (GCSMS) Meuse au 1er/01/2020.

- Complémentarité avec l'AMIE autour du CHRS et des activités annexes, pour le co-portage du 115, le travail autour du SI SIAO, l'ISCG.

- Complémentarité avec le Village d'enfants et l'AMSEAA autour des parcours des enfants et des projets d'établissement.

- Complémentarité formalisée avec l'AMSEAA autour de l'accueil des Mineurs Non Accompagnés (MNA).

- Conventions avec les établissements scolaires et l'Éducation Nationale autour des Unités d'Enseignement (UE) pour les enfants d'IME et d'ITEP.

- Co-portage du SESSAD professionnel depuis 2005 entre l'ADAPEIM, l'association l'Avenir et le SEISAAM, avec pour partenaire historique l'AMIPH.

- Portage du PCPE, avec le concours de l'ADAPEIM et convention MDPH afférente.

Convention - cadre du dispositif intégré ITEP avec la CPAM, l'ARS, la MDPH et l'association l'Avenir.

Convention avec l'association ALYS sur l'installation de bénéficiaires de la résidence accueil du SEISAAM en résidences autonomes à VERDUN.

Convention avec des établissements du Groupement Hospitalier de Territoire (GHT) selon les filières de prise en charge (psychiatrie, soins palliatifs, l'HAD etc.).

Conventions multiples de partenariats avec les associations locales sportives, culturelles et de loisirs (AMATRAMI etc.) grâce au dynamisme des professionnels dans les services.

Convention avec des organismes de formation pour l'accueil de stagiaires.

Conventions avec des entreprises pour l'accueil pour des adolescents relevant du pôle PPE et EMS etc.

Un diagnostic des partenariats existants a été établi en groupe de travail, permettant de prioriser les actions d'ouverture à mettre en œuvre.



7. Professionnels et compétences mobilisées

Le SEISAAM regroupe une trentaine de métiers de la Fonction Publique Hospitalière.

Il intègre les filières administratives, techniques, soignantes, médicotéchniques, éducatives, médicales. La majorité des professionnels relèvent de la filière éducative.

Les professionnels ont vocation à intégrer la FPH par le biais d'un concours. Ils s'engagent alors à respecter les droits et obligations des fonctionnaires.

■ *Modalités de travail*

Les professionnels interviennent en hébergement collectif, semi collectif, diffus, en accueil de jour, en ambulatoire, dans les lieux de vie communs et à domicile.

Les accompagnements des bénéficiaires au SEISAAM sont réalisés le plus souvent en équipe pluridisciplinaire. Les regards croisés sont une richesse et un défi au quotidien. L'impact de la numérisation du monde du travail en général est à prendre en compte pour mesurer la réactivité attendue par les autorités et les organismes de contrôle, la pression induite par la rapidité des échanges et l'évolution des pratiques vers le télétravail.

■ *Évolution des métiers*

Le secteur évolue ces dernières années. Dans le but de moderniser, améliorer et renforcer l'unité de la fonction publique, la réforme Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations dite PPCR (2017-2021) revalorise la carrière des agents des catégories C à A. Elle vise aussi à résorber les écarts entre carrières des agents des 3 fonctions publiques et à favoriser la mobilité inter fonction publique. Avec cette réforme, les Assistants Socio-Éducatifs sont passés en catégorie A. Parallèlement les formations des métiers sociaux proposent un socle commun pour les études d'assistant de service social, d'éducateur spécialisé, d'éducateur de jeune enfant, d'éducateur technique spécialisé et de conseillère en économie sociale et familiale et une reconnaissance de niveau 2 ou bac +3. Ce contexte appelle à redéfinir les missions des ASE.

Dans le même temps, si de nouveaux métiers apparaissent autour de mission de coordination (coordinateur de parcours), d'autres sont en voie de disparition (moniteur d'atelier).

Enfin les nouvelles orientations prônées par les politiques publiques invitent à spécialiser les prestations auprès des bénéficiaires au point que la littérature prévoit à moyen terme le développement de prestations sociales et éducatives sous la forme libérale.

■ *Attractivité des métiers*

Le secteur médico-social et social est traversé par une crise d'attractivité qui touche les soignants comme les éducateurs (cf. enquête Uniopss septembre 2019, enquête Fédération Hospitalière de France (FHF) octobre 2019). Dans ces études, il est observé un recours aux « faisant fonction » de l'ordre de 54% des postes permanents.

Le secteur est concurrentiel avec les établissements associatifs, avec la Fonction Publique Territoriale mais aussi au sein de la FPH avec le secteur hospitalier et les Établissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD) suite à l'accord de Ségur résultant de la crise COVID-19 pour lequel des discussions sont encore en cours.

Enfin beaucoup d'écoles (hors Institut de Formation des Aides-Soignants et des Infirmiers) sont hors Meuse. Le SEISAAM réfléchit sur cette thématique avec le GCSMS Meuse.

2 - CADRE MÉTHODOLOGIQUE D'ÉCRITURE DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT

La dynamique d'actualisation du projet a été lancée en novembre 2018 en prévision de la fusion effective au 01/01/2019.

La méthodologie déployée peut se schématiser comme suivant.



Le Comité de Pilotage de Suivi (COPILOS) du projet du CSA a réalisé le bilan final du projet 2014-2018. Il a retenu comme étant toujours d'actualité les axes stratégiques suivants :

- 1 Développer la participation des usagers
- 2 Promouvoir la bientraitance et la prévention de la maltraitance dans les services
- 3 Adapter le patrimoine à l'évolution des publics
- 4 Veiller à la prévention des RPS
- 5 Favoriser la proximité entre les services et le siège
- 6 S'inscrire durablement dans une démarche d'amélioration continue de la qualité (appartenance institutionnelle, regards croisés entre les services, ouverture sur l'extérieur, consolidation des partenariats...)
- 7 S'adapter à l'évolution des besoins des publics accompagnés

En parallèle, un diagnostic des forces et faiblesses de l'EPDAMS 55 a été réalisé en réunion d'encadrement. Il met en avant la bonne connaissance du réseau, l'expérience ancienne dans le déploiement des UEE et le portage du 1er SESSAD professionnel de France. Il pointe le manque de lisibilité des actions mises en place et d'harmonisation des pratiques autour de la qualité.

Le Comité de Pilotage (COPI) du SEISAAM nouvellement constitué s'est inspiré de ces diagnostics et les a complétés des échanges menés de février à juin 2019 par quatre groupes de travail. Ces groupes de réflexion étaient composés de représentants du personnel, d'administrateurs, de représentants des personnes accueillies et de professionnels. Ils ont exploré les sujets suivants, définis en lien avec les thématiques du CPOM (campagne du CPOM ouverte par l'ARS et le Conseil Départemental en février 2019) :

- Évolution de l'offre
- Qualité des accompagnements
- Organisation du pilotage interne
- Coopération-partenariat

Certaines thématiques ont été approfondies dans une 2ème phase avec quatre nouveaux groupes de travail organisés de décembre 2019 à mars 2020 autour de :

- L'accompagnement de la personne : les attentes des publics
- L'offre : focus sur l'offre manquante
- Les Ressources Humaines : les métiers de demain au service des besoins
- Le Système d'Information

Enfin un questionnaire à l'attention des personnes accueillies sur leur expérience de parcours au SEISAAM a complété le diagnostic.

■ **L'évaluation du projet d'établissement**

Un Comité de pilotage de suivi du projet 2021-2025, calqué sur le COPI, sera animé une fois par an par la Directrice. Il permettra, à l'appui des indicateurs choisis, d'évaluer l'état d'avancement du plan d'action stratégique.

Il sera composé de la direction, de cadres et de représentants des personnes accueillies, du personnel et du conseil d'administration. Un retour sera réalisé en interne et en instances.

■ **La communication autour du projet d'établissement**

Un document de synthèse sera présenté pour les services composant le SEISAAM.

Un autodiagnostic du SEISAAM a permis de dégager les points forts et les axes d'amélioration du SEISAAM.



INTERNES

FORCES

- Une répartition géographique sur toute la Meuse
- Une variété de services par zone géographique (enfant ASE, enfant handicap, adulte handicap, adulte exclusion)
- De la souplesse traduite par plusieurs expériences internes de parcours « cousus main » mises en œuvre entre les pôles du SEISAAM et/ou avec les partenaires
- Une gouvernance favorisant l'ouverture des services entre eux (les MDE, les FAS, les IME, les ITEP, etc.)
- Un travail partenarial de qualité

FAIBLESSES

- Une répartition géographique sur toute la Meuse
- Des disparités dans l'offre (exemple pas d'HT en FAS sur le sud meusien, pas de centre parental sur les zones urbaines), pas d'internat IME sur le nord meusien, pas d'accueil en semi internat sur les ITEP du sud meusien, pas d'accueil de + de 14 ans en IME sur le nord meusien, etc.)
- La taille critique de certaines structures (capacité faible en ITEP, IME, ESAT, MAS), compensée par la mutualisation des moyens humains, matériels et organisationnels
- La taille critique des services supports
- La faible mobilité des agents (qui tend à se développer depuis la fusion)
- La formation des professionnels pas toujours assez spécialisés
- Les organisations de travail aujourd'hui peu flexibles, le coût d'entretien de structures vieillissantes

EXTERNES

OPPORTUNITÉS

- La connaissance des acteurs meusiens entre eux, peu nombreux et spécialisés
- La revalorisation des professionnels qui amènent à leur confier de nouvelles missions
- La possibilité offerte par les autorités d'expérimenter
- Les appels à projet et AMI

MENACES

- Les difficultés de recrutement d'éducateurs et de soignants, notamment pour les postes en internat
- La faible densité de population versus la taille étendue du département, limitant parfois la mutualisation des moyens humains, organisationnels et matériels
- Les budgets non revalorisés
- La raréfaction de la vacance de logements en diffus

Il ressort de cette évaluation pluridisciplinaire de vrais atouts en termes de positionnement géographique, de variété des agréments et d'expériences d'adaptabilité au service des parcours des publics.

Pour répondre aux nouvelles attentes des populations et à l'évolution des politiques publiques, il apparaît nécessaire de procéder à des ajustements et de moderniser l'offre du SEISAAM en portant une attention sur l'évaluation des besoins, l'équité des prestations à l'échelle du territoire, le plateau technique et les ressources humaines.

Parce que notre cœur de métier est la relation à l'Autre, l'amélioration de l'accompagnement des personnes accueillies sera menée de pair avec une réflexion sur l'amélioration des parcours professionnels des hommes et des femmes composant les équipes de travail au SEISAAM.

3 - AXES STRATÉGIQUES 2021-2025

À l'appui des éléments de contexte et de diagnostic précités, 6 orientations stratégiques sont retenues. La déclinaison opérationnelle de ces orientations stratégiques est présentée sous forme de fiches action annexées pour une plus grande lisibilité à l'issue de chacune des 6 thématiques.

Le suivi du projet d'établissement, assuré par le comité de pilotage, sera mené sur la base de ces fiches action.

1. L'accompagnement de la personne dans son parcours

- a. Rendre la personne accueillie actrice de son projet
- b. Renforcer la place de la personne accueillie dans la Cité
- c. Favoriser la continuité des parcours

2. L'adaptation du SEISAAM à l'évolution des besoins et des politiques sociales

- a. Évaluer et anticiper les besoins et les attentes du public
- b. Adapter les modes d'accompagnement

3. L'ouverture de l'Établissement à et sur son environnement

- a. Favoriser l'implication de l'entourage
- b. Développer des partenariats au service des besoins des publics

4. Un projet managérial favorisant le développement d'une culture commune

- a. Décloisonner les services
- b. Développer la communication interne et externe
- c. Consolider la Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité dans un souci de bienveillance
- d. Favoriser la prise d'initiative et l'innovation

5. Un projet social au service des parcours professionnels

6. Un plateau technique évolutif

- a. Le projet patrimonial et financier
- b. Le développement du Système d'Information
- c. L'engagement dans une démarche de développement durable

1. L'accompagnement de la personne dans son parcours



Le public accompagné au sein du SEISAAM est très divers.

De par sa situation de vulnérabilité, il nécessite toujours une attention particulière lors des temps d'accueil.

Il peut être de passage ou accueilli sur des décennies.

Il peut être accueilli sur un ou plusieurs services du SEISAAM, concomitamment et/ou successivement.

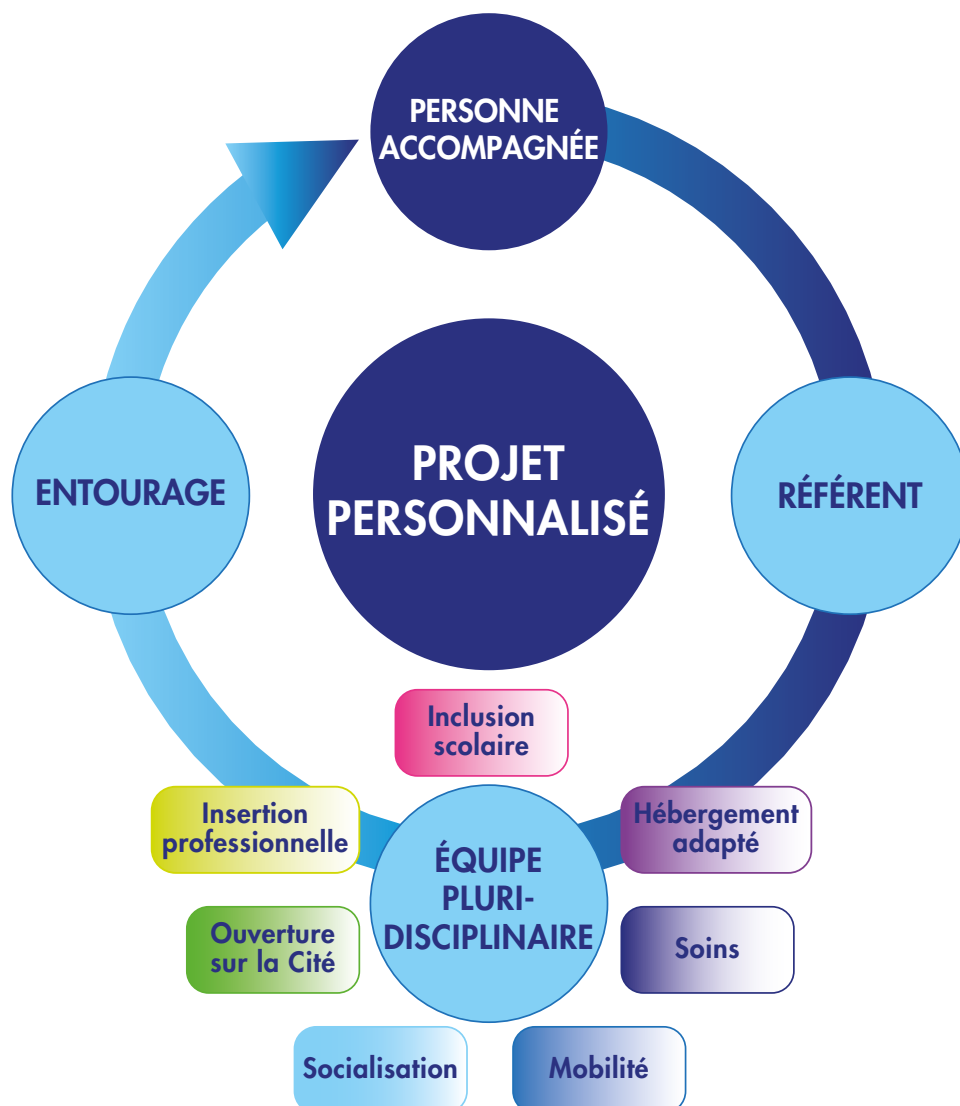
C'est donc toute une palette de parcours de vie qui se croisent au sein de l'Établissement. Au cœur de ce parcours, la personne accueillie, soutenue par les professionnels, écrit son histoire.

a. Rendre la personne accueillie actrice de son projet

■ Contexte

À cette variété de publics qui nécessite une spécialisation des compétences pour être appréhendée, s'ajoute une évolution des attentes des personnes.

La place donnée à la personne accompagnée, schématisée ci-dessous, illustre la co-construction du projet personnalisé.





Les publics accompagnés ont une histoire de vie lors de leur admission qui les rend vulnérables. L'enjeu est de dépasser ce constat, d'identifier leurs compétences et de les accompagner pour devenir sujets de droit et non plus objets de soins.

L'accueil au SEISAAM étant une transition dans un parcours plus long, l'équipe favorise l'expression des besoins et des attentes de la personne par un recueil qui doit être de plus en plus fin.

L'évaluation des attentes et des besoins des bénéficiaires impactera les modalités d'accueil.

Pour mieux évaluer le ressenti des personnes accompagnées sur leur parcours, une première enquête sur le vécu de cette expérience a été réalisée en 2019. L'enquête sera poursuivie par une enquête postérieure à la sortie du SEISAAM.

Ce recueil a permis de poser un premier **diagnostic**.



■ **Points positifs**

Les publics accompagnés connaissent leur référent, point d'ancrage à l'admission, et le temps de l'accueil est jugé satisfaisant à plus de 80%.

La disponibilité des professionnels est très largement évaluée satisfaisante, mais peut être améliorée dans certains services.

Ils ont globalement une bonne information du projet de sortie et s'y sentent associés sauf en MDE, ce que le contexte peut expliquer.

■ **Axes d'amélioration**

De façon générale, les publics accueillis ont une méconnaissance des missions du SEISAAM avant admission sauf en SESSAD. La particularité de certains parcours peut l'expliquer (parcours migratoires).

La connaissance et leur association au projet personnalisé sont ressenties comme insuffisantes. Ce constat renvoie à la question de l'empowerment (autodétermination/capacitation/responsabilisation) des publics et des modalités de recueil des attentes des personnes.

Pour progresser, le SEISAAM peut utilement s'inspirer de la politique de son ESAT disposant d'un CHSCT.

Trois objectifs découlent de ce diagnostic :

- associer beaucoup plus étroitement les personnes à leur projet personnalisé, en les formant par exemple à l'exercice (sur le modèle de la pair'aidance développé depuis plusieurs années par l'établissement public CAP'S de Meurthe et Moselle)⁴.
- former les professionnels aux démarches éducatives autour de l'autodétermination.
- mieux communiquer en externe auprès des partenaires qui orientent le public sur le SEISAAM. La porosité avec les services qui gravitent autour de la personne accompagnée est en effet nécessaire.

b. Renforcer la place de la personne accueillie dans la Cité

■ Contexte

La loi 2002-2, renforcée par la loi 2005-102 pour le handicap, enjoint les ESMS à favoriser la citoyenneté des personnes en relevant.

L'acronyme SEISAAM contient la mission d'INCLUSION.

Le projet d'établissement s'approprie la dynamique inclusive, portée par les pouvoirs publics, qui traverse le champ médico-social et social.

Les établissements du SEISAAM sont pleinement ouverts aujourd'hui sur leur environnement, comme le confirment les récents rapports d'évaluation externe (CHRS, CADA, FAM). Les unités d'enseignement externalisées en place depuis l'origine en ITEP et en fort développement en IME ces deux dernières années le prouvent.

Le travail d'insertion des travailleurs de l'ESAT en Milieu Ordinaire de Travail (MOT) s'inscrit dans cette direction. Enfin les réseaux culturels, sociaux (fête des voisins), du monde du travail (stages) sont utilisés par tous les services.

L'ensemble des services du SEISAAM est concerné par le souhait de favoriser la citoyenneté des bénéficiaires. L'accompagnement « hors les murs » est un outil au service de cet objectif⁵.

Cette dynamique vise à favoriser l'accès aux services de droit commun.

Elle explique le projet de délocalisation du centre parental sur VERDUN et BAR-LE-DUC.

Elle peut bousculer les pratiques professionnelles en ce qu'elle confie, notamment aux équipes rattachées à un établissement physique, la mission d'intervenir hors les murs de l'institution.

Dans le champ du handicap, ce travail doit également être mené, moins sur le territoire d'intervention de l'équipe, et davantage sur le territoire de vie de la personne, afin de favoriser un environnement capacitant pour les publics enfants et adultes en situation de handicap.

■ Diagnostic

A l'appui de la cartographie du SEISAAM, il est aujourd'hui observé :

- Un isolement géographique de certains services localisés en milieu rural (Clermont-en-Argonne, Montmédy) avec des possibilités de mobilité réduites.

- Une demande nouvelle d'un accompagnement complet hors des murs de l'établissement.

⁴Fiche action n°1 : Créer la condition de participation de la personne à son projet

⁵Fiche action n°2 : Développer l'inclusion et l'accompagnement hors les murs

Fort de ces éléments de diagnostic, plusieurs **objectifs** de travail sont posés :

- Un effort doit être mené afin de favoriser des solutions de mobilité, avec l'appui des Communautés De Communes (CODECOM) et/ou par l'apprentissage des publics à certains permis de conduire.
- La délocalisation de places d'hébergement en semi-autonomie en milieu urbain sur les champs d'activité n'en possédant pas encore (handicap adulte, protection de l'enfance).
- Le développement de nouvelles UEE sur les IME nord meusien.

c. Favoriser la continuité des parcours

■ Contexte

La continuité de service public assurée par le SEISAAM participe à prévenir les ruptures de parcours des personnes en situation de handicap, éviter les sorties sèches de services, les orientations par défaut en Belgique.

Dans le contexte de transformation de l'offre sociale et médico-sociale, l'établissement :

- participe aux réflexions départementales animées par la MDPH dans le cadre de la RAPT
- est présent aux GOS avec la représentation assurée par les responsables de parcours et les chefs de service
- propose sur sollicitation ou à son initiative de la souplesse dans les critères d'admission et de sortie,
- porte le PCPE et la communauté 360,
- développe les accompagnements ambulatoires.

Le projet d'établissement permet de réfléchir à la révision des agréments pour favoriser la continuité des parcours. La signature en 2020 de la convention cadre DITEP avec l'Avenir, l'ARS, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) et la MDPH de Meuse enclenche cette démarche.

■ Diagnostic

Le SEISAAM identifie des modalités de réponses manquantes en Meuse : autour des transitions (14 ans, 18-20 ans, 60 et plus), les accompagnements de nuit, au domicile, les accompagnements en semi-autonomie pour certains publics nouveaux, les accueils 365 jours/an pour les enfants à double orientation IME ou ITEP et ASE.

L'établissement est force de proposition sur ces sujets.

Cette ambition suppose l'adhésion des autorités et serait facilitée par la modification de ses agréments (passage des MAS et FAM en Établissements d'Accueil Médicalisés (EAM), des FAS en Établissements d'Accueil Non Médicalisés (EANM, des IME et SESSAD DI en DIME). Ce changement implique de réorganiser les accompagnements, le plus possible sans limite de critère d'âge, de type d'accueil ni de territoire d'intervention.

Le SEISAAM se donne comme **objectif**, sur les 3 pôles et pour la durée du projet, de favoriser plus systématiquement la souplesse dans ses accompagnements⁶.



⁶Fiche action n°3 : Contribuer à la continuité des parcours

Thématique
1

FICHE ACTION N°1

L'accompagnement de la personne dans son parcours

Éléments de contexte / diagnostic

- La personne doit être actrice de son projet, connaître ses droits et ses devoirs et être prise en compte dans sa globalité.
- Manque de pratique commune dans la gestion administrative.

Objectif
fixé

Créer les conditions de participation de la personne à son projet

Modalités de mise en oeuvre

- Mettre en place plus périodiquement les questionnaires de satisfaction
- Informer plus régulièrement les bénéficiaires sur leurs droits et leurs devoirs et les accompagner dans leurs démarches
- Offrir l'accès aux nouvelles technologies
- Harmoniser dans les services les «outils de la loi 2002-2»
- Repenser l'organisation des synthèses et harmoniser la participation des bénéficiaires
- Actualiser et harmoniser les grilles d'évaluation des besoins et des attentes des personnes accueillies
- Faire évoluer la posture professionnelle tout au long de l'accompagnement et proposer une formation transversale sur l'autodétermination
- Poursuivre l'évaluation de l'expérience du parcours de la personne

Niveau de priorité (1 à 3)

2

Échéancier

2022

Définir la faisabilité



FREINS :

Outils pas tous adaptés
Changement de pratiques



LEVIERS :

Expérimentations en cours

Indicateurs d'évaluation

Indicateur de réalisation : résultats des enquêtes, taux de présence aux synthèses, outils actualisés.

Thématique
1

FICHE ACTION N°2

L'accompagnement de la personne dans son parcours

Éléments de contexte / diagnostic

- Nouvelles attentes des personnes accueillies.
- Politique européenne et nationale de l'inclusion pour les personnes en situation de handicap.
- Ressources locales (Meuse Toit).

Objectif
fixé

*Développer l'inclusion
et l'accompagnement hors les murs*

Modalités de mise en oeuvre

1 Accompagner le changement de pratique professionnelle

- Acter une formation transversale pluriannuelle sur l'accompagnement des publics hors les murs au profit des professionnels des 3 pôles du SEISAAM.

2 Hébergement hors les murs

- Développer des logements de type habitat inclusif : pour les FAS.
- Développer des studios autour des transitions vers la majorité, en ITEP professionnel et IME professionnel, pour les MDE adolescents.

3 Accompagnement dans le milieu de vie ordinaire

- Mettre en œuvre le DITEP et le DIME avec les partenaires.
- Rapprocher des établissements vers les services de droit commun : urbanisation du centre parental à VERDUN et BAR-LE-DUC, urbanisation de la résidence accueil à VERDUN.
- Développer des UEE en IME sur le nord meusien avec l'appui de l'Éducation Nationale.
- Développer l'IML pour le CHRS, le service de suite et externaliser pour le centre parental.
- Mettre en place l'équipe mobile d'accompagnement médico-social.

4 Mobilité

- Développer l'offre de mobilité géographique pour les personnes accompagnées isolées géographiquement, en s'appuyant sur les partenaires et en allouant un budget dédié : navettes, scooter et permis, covoiturages etc.
- Accompagner dans l'obtention de permis.

Niveau de priorité (1 à 3)

2

Échéancier

2021-2025

Définir la faisabilité



FREINS :

Financement
Accord des autorités



LEVIERS :

Attente des personnes accueillies, politiques publiques d'inclusion et d'habitat inclusif

Indicateurs d'évaluation

Indicateur de réalisation : nombre d'agents formés, nombre de logements semi autonomes.

L'accompagnement de la personne dans son parcours

Éléments de contexte / diagnostic

- Parcours évolutif possible au SEISAAM.
- Personne sans solution d'accompagnement et création PCPE.
- Attention portée aux transitions et sorties des dispositifs.
- Portage par SEISAAM du PCPE et de la Communauté 360 RAPT.

Objectif fixé

Contribuer à la continuité de parcours des personnes accompagnées

Modalités de mise en oeuvre

- Avoir de la souplesse dans les critères d'admission et de sortie des services.
- Travailler les protocoles de sortie des MDE vers les MECS, et les parcours lors des transitions (0-6 ans, 14-16 ans, 18-20 ans et 60 ans et plus).
- Développer un socle de compétences communes aux différents services : TCC/TSA/accompagnement à la parentalité/travail avec les familles...
- S'adapter à l'évolution des besoins de la personne pendant son parcours au SEISAAM.
- Définir les limites du service dans les projets de service.
- Travailler en cohérence en équipe pluri professionnelle et institutionnelle au sein d'un service et entre services du SEISAAM.
- Créer un Pôle « Ressources/Parcours » intra SEISAAM.
- Mettre en commun les informations ciblées sur les personnes accueillies par le biais de rencontres et l'acquisition d'un logiciel « dossier de la personne accueillie ».
- Se tenir à jour des compétences internes et de celles des partenaires.
- Former des coordinateurs de parcours.
- Identifier des référents parcours transversaux au SEISAAM.
- Constituer un observatoire interne des parcours.
- Conforter l'activité du PCPE et être un opérateur coopérant aux projets d'accompagnement posés par le PCPE.
- Participer aux commissions de parcours des autorités.
- Participer aux GOS et y être force de propositions.

Niveau de priorité (1 à 3)

1

Échéancier

2021

Définir la faisabilité



FREINS :

Diversité du public et éclatement géographique des établissements



LEVIERS :

Démarche engagée et PCPE

Indicateurs d'évaluation

Indicateur de réalisation : création d'un Pôle « Ressources/Parcours » ; mise en place de formations ; % de sortie sans solution.

2. L'adaptation de l'Établissement à l'évolution des besoins et des politiques sociales



a. Évaluer et anticiper les besoins et les attentes des publics

■ Contexte

Dans un secteur en pleine mutation, les groupes de travail missionnés à la réécriture du projet d'établissement ont souligné l'importance de la veille juridique, l'évaluation et l'anticipation pour mieux définir les besoins de demain.

■ Diagnostic

L'inscription du SEISAAM dans des instances comme la Fédération Hospitalière de France (FHF), le Groupe national des Établissements Publics Sociaux et médicosociaux (GEPSo), Association des ITEP et de leurs Réseaux (AIRe) etc. et dans un travail partenarial avec des organismes gestionnaires intra et extra départementaux (CDE, REMM pour la protection de l'enfance par exemple) participent à cette dynamique.

L'établissement s'appuie aussi sur :

- La présence aux colloques, assises nationales.
- La réponse aux enquêtes périodiques (Agence Nationale d'Appui à la Performance (ANAP), Agence Nationale pour la Formation des personnels Hospitaliers (ANFH), GEPSo, FHF etc.).
- L'abonnement aux revues spécialisées et la restitution aux équipes.
- La veille qualité sur la Haute Autorité de Santé (HAS) et les sites solidarite-sante.gouv, handicap.gouv, enfance.gouv, ARS Grand Est.

La veille organisée plus systématiquement par les services supports à l'appui de revues en ligne (Hospimedia, EJS) favorise également l'évaluation des besoins.

■ Objectif

Au vu du dimensionnement riche mais exigeant du SEISAAM, les groupes de travail ont souligné l'intérêt de créer un observatoire interne permettant de :

- organiser la veille juridique et sa diffusion
- remonter et d'évaluer les difficultés comme les réussites de parcours.

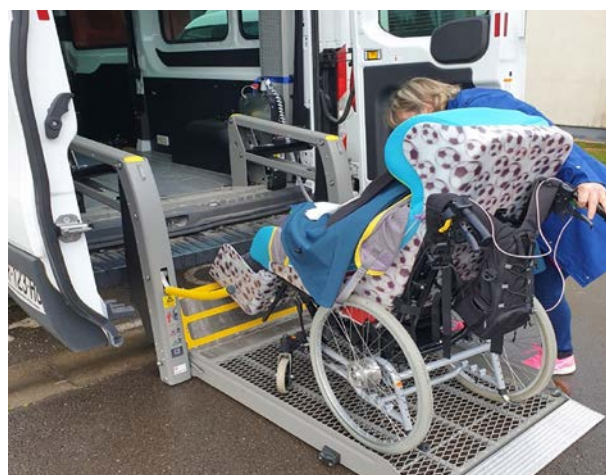
Cette ressource sera alimentée par la mise en œuvre de retours d'expériences.

Cet axe de travail⁷ concourt à mieux situer l'action du SEISAAM dans un environnement large. Il permet de préparer la phase opérationnelle d'ajustement de notre offre.

b. Adapter les modes d'accompagnement

■ Contexte

L'évolution des agréments pour accompagner les transitions, le développement des accompagnements hors les murs, le développement d'offres de répit portées au besoin par plusieurs services du SEISAAM et/ou avec des partenaires, sont des perspectives tangibles d'évolution à court terme de nos modes d'accompagnements.



⁷ Fiche action n°4 : Assurer une veille et une prospective dans le champ social et médico-social

En groupe de travail, une réflexion a également été menée sur la pertinence d'organiser le SEISAAM en plateforme de services.

Le Centre Régional d'Études, d'Actions et d'Informations (CREAI) Champagne Ardenne, sur la base de l'ouvrage de J.R. Loubat, J.P. Hardy, M.A. Bloch, identifie les orientations politiques en cours impulsant vers ce type d'organisation :

- la désinstitutionnalisation
- l'évaluation affinée des besoins des publics
- la mutualisation des ressources
- les nouvelles technologies
- le partenariat
- le recours aux services de droit commun
- le développement des fonctions de coordination
- l'évolution de la tarification et les outils de mesure

La réforme SERAFIN PH vise l'application d'un nouveau modèle tarifaire sur le secteur du handicap. Il s'agit de proposer un nouveau dispositif d'allocation de ressources aux ESMS. Les visées sont d'objectiver l'allocation de ressources aux ESMS, d'en garantir l'équité et de soutenir la transformation de l'offre médico-sociale dans le cadre d'une société plus inclusive. A cet effet une étude de coût, en cours d'expérimentation, est appliquée sur une nomenclature de prestations en réponse à une nomenclature de besoins.

■ *Diagnostic*

La fusion qui a donné naissance au SEISAAM a permis de visualiser, par zone géographique (Nord meusien (STENAY - MONTMEDY), Centre meusien

(CLERMONT-EN-ARGONNE et VERDUN), Sud meusien (SAINT-MIHIEL-COMMERCY et BAR-LE-DUC), un ensemble conséquent d'établissements et de services avec un tronc commun de missions, autour de l'insertion préprofessionnelle / insertion professionnelle / accès à l'activité, soutien scolaire / formation, accès à la santé / au bien-être, accès au logement / aide domestique, évaluation des besoins, adaptation du milieu ordinaire (scolaire, de travail etc.), dispositif autonomie - accompagnement dans les actes usuels.

■ *Objectif*

Dans ce contexte, pour spécialiser certaines interventions, l'objectif serait d'étudier et d'expérimenter sur les 5 ans du projet d'établissement, un découpage plus poussé de nos différents accompagnements. Les modalités peuvent être la mutualisation d'expertises professionnelles par zone géographique voire, selon nos possibilités, la création de plateformes de services et de moyens⁸.

Des limites à cet exercice seront identifiées (financement, territoire couvert, périmètre d'expertise, typologie de publics concernée...). Mais les publics ont tout à gagner à pouvoir bénéficier de pôles d'expertises.

D'autres établissements s'organisent déjà en ce sens.

L'ANAP s'est également saisie de cette thématique et a publié en octobre 2020 un guide « Handicap - Réinventer l'offre médico-sociale : la logique de plateforme de services coordonnés » qui invite à engager la réflexion.

⁸ Fiche action n°5 : Adapter l'offre de l'Établissement

Thématique
2

FICHE ACTION N°4

L'adaptation de l'établissement SEISAAM à l'évolution des besoins et des politiques sociales

Éléments de contexte / diagnostic

- Secteur mouvant.
- Pluralité des services.

Objectif
fixé

Assurer une veille et une prospective dans le champ social et médico-social

Modalités de mise en oeuvre

- Organiser la veille sur l'évolution de l'offre et les actualités sociales et médico-sociales.
- Créer un observatoire interne des parcours.
- Participer à la réflexion sur l'évolution des politiques sociales :
 - Participer à des groupes de travail départementaux et régionaux, des colloques, des commissions, assises nationales.
 - Répondre aux enquêtes.
 - Faire remonter les difficultés rencontrées dans les services (liste d'attente, etc.).

Niveau de priorité (1 à 3)

1

Échéancier

2021-2025

Definir la faisabilité



FREINS :
Aucun



LEVIERS :
Désignation de responsable parcours

Indicateurs d'évaluation

Indicateur de réalisation : réunion de l'observatoire.

Thématique
2

FICHE ACTION N°5

L'adaptation de l'établissement SEISAAM à l'évolution des besoins et des politiques sociales

Éléments de contexte / diagnostic

- Secteur mouvant.
- Attentes nouvelles des bénéficiaires.

Objectif
fixé

Adapter l'offre de l'établissement

Modalités de mise en oeuvre

PÉRIMÈTRE DE L'OFFRE DU SEISAAM

- Solliciter, à l'appui d'un plan d'actions sur la réorganisation des services concernés, la révision des agréments des services MAS, FAM, FAS IME, ITEP, ESAT en EAM et EANM : pas de distinction d'âge, de type d'accueil, de type de déficience.
- Poursuivre le développement et l'expérimentation de l'accueil séquentiel au centre parental (accueil de jour, accueil de nuit, accueil pour évaluation, service de suite, service externalisé) et en négocier les contours financiers.
- Étudier la création d'un SAMO pour l'ESAT.
- Élargir la mission du SAVS à l'accompagnement à la parentalité.
- Diversifier la palette de l'offre dans les secteurs où elle manque par création et/ou ventilation départementale des places existantes : HT au FAS sud meusien, AJ et HT en FAM, AJ sur le site du FAS de Clermont, accueil de nuit en MAS, internat en IME nord, IMPRO au nord, MECS enfant au nord, équipe mobile médico-sociale, équipe mobile handicap ASE.
- Viser un fonctionnement en 365 jours de la MECS MDA.

PARTENARIATS

- Conforter le portage pluriel du SESSAD professionnel meusien.
- Travailler davantage avec les établissements spécialisés dans les TSA, les TCC, les addictions.

INNOVATIONS

- S'engager dans des expérimentations.
- Étudier, expérimenter et valoriser sur les 5 ans du projet d'établissement la mutualisation des ressources matérielles, humaines et organisationnelles par zone géographique, à l'échelle d'un pôle ressources/parcours ou de plate-formes de service d'accompagnement.

Niveau de priorité (1 à 3)

Variable selon l'action

Échéancier

2021-2025

Définir la faisabilité



FREINS :

Pas de lisibilité sur le CPOM



LEVIERS :

APP, AMI, dépôt de projets spontanés

Indicateurs d'évaluation

Indicateur de réalisation : propres à chaque projet.

3. L'ouverture de l'établissement à et sur son environnement



Comme l'indique la Recommandation de Bonne Pratique Professionnelle (RBPP) de juin 2012 sur le sujet, « l'établissement est simultanément en appui sur l'environnement et une ressource pour celui-ci. L'environnement recouvre 2 niveaux : le territoire mais aussi l'environnement familial et social des personnes accompagnées. »

a. Favoriser l'implication de l'entourage

■ *Contexte*

La place de la famille ou de l'entourage est incontournable pour ancrer un lien de confiance durable dans l'accompagnement de l'enfant ou de l'adulte.

L'accompagnement à la parentalité est au cœur des missions en SESSAD.

En DITEP et DIME, l'entourage peut stabiliser le projet professionnel.

En MDE et en MECS, le travail avec les parents est nécessaire pour travailler l'orientation des enfants. Il est piloté par les référents ASE.

Pour les DAMIE, la famille n'est pas sur le sol français.

En MAS les familles sont très présentes. Les retours en famille le week-end, en vacances, sont fréquents.

Parfois l'entourage est personnifié par les seuls tuteurs.

En CHR, résidence accueil et CADA, l'entourage est parfois inexistant, parfois dangereux pour la personne (réfugiés, femme victime de violence), parfois un point d'ancrage à rétablir.

Le SAVS vise à maintenir les liens sociaux du travailleur de l'ESAT.

Outre les CVS, la place de la famille est

aujourd'hui travaillée à travers des cafés des parents, des rencontres parents-professionnels, des manifestations diverses (en IME, ITEP, SESSAD).

La crise de la COVID 19 freine les possibilités d'interactions et oblige à repenser les modes d'entrée en relation. Parallèlement elle incite à travailler à domicile avec les familles isolées, avec un bénéfice évalué sur l'investissement des parents auprès des enfants. La crise sanitaire a montré en effet pendant le premier confinement de mars-mai 2020 que des parents se saisissaient des appels téléphoniques, des visites à domicile voire des échanges en visioconférence.

■ *Diagnostic*

Plusieurs défis se présentent à nous :

● Développer davantage un accueil à la carte : avec un temps de présence dans le service variable selon les souhaits de retour en famille, de vacances entre amis.

● S'interroger sur le mode d'accueil en fonction des aspirations à partager des temps avec l'entourage. A ce titre les accueils en internat de jeunes enfants en situation de handicap par défaut de place d'accueil de jour en proximité doivent diminuer.

● Prévenir le risque de désinvestissement de parents. L'admission arrive parfois à l'issue d'un parcours de vie compliqué. La difficulté à trouver parfois des parents représentants en CVS comme en ITEP illustre la nécessité de renouveler les formes du partenariat.

● Dans le même temps, les professionnels sont sensibles à ne pas se montrer ingérants dans un accompagnement qui serait davantage tourné vers le domicile. Un partage des expériences des professionnels affectés en SESSAD et SAVS et une formation

adaptée sur les interventions à domicile permettraient de rassurer les équipes et d'affiner nos pratiques.

■ Objectif

En conclusion il convient en adaptant nos postures professionnelles de nous interroger davantage sur les attentes de cet entourage. Il peut, s'il est bien associé, être le meilleur soutien des projets de la personne accueillie et le meilleur communicant de nos projets⁹.

b. Développer des partenariats au service des besoins des publics

■ Contexte

Le SEISAAM est inscrit dans le territoire à travers l'insertion sociale, scolaire, culturelle, professionnelle de ses publics. Les professionnels souhaitent que le vivier de partenaires soit diffusé en interne pour mutualisation des ressources.

Les partenariats avec des acteurs locaux sociaux, médico-sociaux et sanitaires favorisent les passages de relais et accompagnent les transitions, les admissions progressives dans les parcours des publics (parcours des MNA, parcours des enfants placés, parcours des demandeurs d'asile). Le SEISAAM a ainsi adhéré le 1er janvier 2020 au GCSMS Meuse regroupant jusqu'alors que les EHPAD publics meusiens. Des orientations stratégiques communes aux établissements relevant du service public existent autour de l'accompagnement de publics (comme les personnes handicapées vieillissantes) et autour des valeurs partagées et principes d'action.

⁹ Fiche action n°6 : Mieux associer l'entourage

¹⁰ Fiche action n°7 : Entretien du réseau du SEISAAM

■ Diagnostic

Ces derniers mois, des partenariats se sont formalisés à travers le « co-portage » de projets (Dispositif d'Accompagnement des Mineurs Non Accompagnés (DAMNA) avec l'AMSEAA, Équipe mobile EMAS 55 avec l'APF, DITEP avec l'AVENIR), l'adhésion au GCSMS Meuse. D'autres restent à formaliser (GHT Cœur Grand Est). Ils sont basés sur un respect mutuel des complémentarités de chacun sur le territoire meusien.

Les projets nouveaux sont ainsi présentés aux autorités dans un esprit de reconnaissance de l'expertise de chacun, sur une compétence, un public, un territoire.

■ Objectif

Dans ce contexte l'objectif est de travailler de façon toujours plus complémentaire avec les partenaires meusiens et hors Meuse dans le montage de dispositifs¹⁰.

Il est essentiel de poursuivre des actions d'ouverture respectueuses des atouts de chacun sur un territoire comme la Meuse qui concentre des acteurs historiquement implantés et expérimentés.



L'ouverture de l'établissement SEISAAM à et sur son environnement

Éléments de contexte / diagnostic

- Manque de présence de familles au sein des différents services.
- Difficulté de contact avec certaines familles (mobilité, compréhension, etc.).
- Recherche d'adhésion plus forte des familles.

Objectif fixé

Mieux associer l'entourage

Modalités de mise en oeuvre

1. INFORMATION-COMMUNICATION

- Veiller au respect des droits des personnes accueillies avec un affichage des textes réglementaires pour faciliter le contact avec leur entourage.
- Veiller à l'information et à la compréhension des informations et des documents (traduction, utilisation de la méthode FALC, google translate).

2. ÉVALUATION DES BESOINS ET ATTENTES

- Mettre en place des cahiers de réclamation à destination des familles et en faire l'analyse, proposer des actions correctrices.
- Programmer des enquêtes de satisfaction périodiques pour l'entourage.

3. PARTICIPATION

- Promouvoir l'accessibilité de tous à tous les espaces (avec les précautions requises selon le contexte sanitaire).
- Associer les familles dans certaines démarches réalisées pour les personnes accueillies et lors de la préparation d'activités ou manifestations communes.
- Valoriser les compétences des familles, en suscitant par exemple des actions de bénévolat.
- Organiser des temps d'échanges et de convivialité (café des parents et des amis) ; inviter les familles aux événements conviviaux avec l'accord des services départementaux pour les structures de la protection de l'enfance.
- Inciter davantage les familles à se présenter pour être élues dans les CVS et repenser leur mode de participation.
- Faire participer les familles au comité d'éthique et à des groupes de travail avec les professionnels.
- Développer, dans la mesure des possibilités des services, les visites à domicile. Y préparer et former les professionnels, au moyen d'un partage de compétences des professionnels des SAVS et SESSAD.
- Former à l'accompagnement à la parentalité, au travail sur les loyautés familiales, etc.
- Favoriser la mobilité géographique des personnes accueillies et de leur entourage.

Niveau de priorité (1 à 3)

2

Échéancier

2022

Définir la faisabilité



FREINS :

Difficulté de mobilité par rapport à la situation géographique
Éclatement des services sur tout le territoire



LEVIERS :

Qualification des professionnels
Expérimentation
Compétence FALC en interne

Indicateurs d'évaluation

Indicateur de réalisation :

taux de participation des familles.

Thématique
3

FICHE ACTION N°7

L'ouverture de l'établissement SEISAAM à et sur son environnement

Éléments de contexte / diagnostic

- Non formalisation des partenariats et de certains réseaux.
- Partenariats multiples et souvent personnalisés.

Objectif
fixé

*Développer et entretenir le
réseau du SEISAAM*

Modalités de mise en oeuvre

- Développer les travaux communs avec le GCSMS Meuse.
- Organiser le rapprochement avec d'autres ESMS du territoire afin de répondre ensemble à des appels à projet.
- Mutualiser des formations avec d'autres établissements sociaux et médico-sociaux et répondre aux nouveaux besoins des publics accueillis.
- Organiser la veille sur les événements du territoire.
- Participer aux schémas départementaux ; être présents dans toutes les instances départementales/partenariales : CD, ARS, MDPH, Psychiatrie...
- Représenter l'établissement dans les assemblées générales des centres de formation (IRTS, MFR, IFSI, lycées...), des institutions partenaires en vue d'actions communes.
- Participer aux différents événements locaux : culturels, sportifs ; se positionner dans les comités d'organisation d'événements locaux.
- Entretenir un partenariat fort avec l'Éducation Nationale.
- Créer un livret de tous les réseaux et partenariats connus accessibles à tous via l'intranet de l'établissement.
- Créer un réseau de bénévoles et le formaliser ; encourager leurs interventions.
- Faire connaître les valeurs de l'établissement et l'expertise des professionnels lors de colloques, de formations, de forums emploi.
- Positionner l'établissement comme ressource pour le territoire.
- Organiser des journées portes ouvertes et de découverte de l'établissement.

Niveau de priorité (1 à 3)

1

Échéancier

2021-2025

Définir la faisabilité



FREINS :

Taille de l'établissement
Étendue des services sur le territoire
Concurrence



LEVIERS :

Diversité des services et des publics accueillis
Diversité des qualifications des professionnels
Maillage du territoire

Indicateurs d'évaluation

Indicateur de réalisation : conventions signées.

4. Un projet managérial favorisant le développement d'une culture commune



La fusion qui donne naissance au SEISAAM s'inscrit dans un contexte largement décrit en introduction : secteur d'activité traversé de réformes structurelles, pression financière accrue, concurrence, refonte des diplômes sociaux, numérisation du travail.

Il est attendu des ESMS plus d'efficacité, de réactivité, d'adaptation et d'inventivité.

L'établissement souhaite fédérer les professionnels autour d'une culture commune propice à soutenir les 3 premiers axes stratégiques du projet du SEISAAM.

a. Décloisonner les services entre eux

■ Contexte

La création du SEISAAM éveille la curiosité des professionnels qui le composent. Elle provoque l'envie de découvrir les missions dévolues aux différents services et corps de métier.

Des formations communes, des temps d'immersion, des projets d'activité et des groupes de travail transversaux sont déployés pour faciliter ces prises de connaissance.

Des demandes de rencontres plus informelles autour de temps conviviaux sont sollicitées. La crise sanitaire a stoppé les initiatives. Le projet d'établissement du SEISAAM souhaite répondre aux aspirations des agents et réfléchir à l'adaptation des protocoles.

■ Diagnostic

L'enjeu est double. Le décloisonnement des services permet aux professionnels de changer leur regard sur d'autres services et peut créer des envies nouvelles d'évolution professionnelle. Et en favorisant les échanges professionnels, les parcours des publics communs à plusieurs services sont facilités.

Le projet d'établissement poursuivra donc l'**objectif** de mener une réflexion continue pour rendre effectifs les projets communs et la découverte réciproque des services¹¹.

b. Développer la communication interne et externe

■ Contexte

La mission première du SEISAAM étant le service à la personne, la communication, en ce qu'elle participe à la création du lien social, est une composante essentielle de son action.

Communiquer dans un établissement de plus de 600 agents et 1000 places et vers l'extérieur pour faire la promotion de ses activités et de ses projets requiert un plan d'action spécifique.

■ Diagnostic

La communication interne se structure depuis 2019 avec l'application du logo, de la charte graphique, l'harmonisation des réunions de pilotage et la mise en réseau des services (GED partagée...).

¹¹ Fiche action n°8 : Favoriser le décloisonnement des services

L'Établissement diffuse trimestriellement une Lettre d'information. Cet outil pourra évoluer au gré des suggestions, notamment pour valoriser plus largement les projets initiés dans les services.

De même l'intranet permettra à terme de communiquer de façon confidentielle les informations personnelles des agents (planning, fiche de paie...).

En externe, plusieurs canaux de communication sont aujourd'hui utilisés.

Une plaquette générale du SEISAAM a été créée en 2019. Le SEISAAM dispose d'un site internet régulièrement actualisé.

Des tablettes ont été affectées dans les services suite à la crise COVID pour entrer en relation avec les familles.

L'établissement est présent dans les manifestations et les groupes de travail départementaux et représentatifs de ses champs d'activité. Il intervient dans les forums métiers.

■ Objectif¹²

La stratégie de communication suppose de réfléchir au contenu du message, au support utilisé et au destinataire.

Le projet d'établissement doit être l'occasion de mener une réflexion sur l'exploitation des réseaux sociaux incontournables aujourd'hui.

Face à l'importance du sujet et à la pluralité des modes de communication disponibles, un groupe de travail dédié sera mis en place, avec l'appui ponctuel d'organisme professionnel du secteur.



Plaquette générale du SEISAAM

c. Consolider la DACQ dans un souci de bienveillance

■ Contexte

Comme tout ESMS, le SEISAAM s'inscrit dans une Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité (DACQ). Elle vise d'une part la satisfaction de tous au regard des prestations dispensées et d'autre part l'adhésion de tous à une culture de progression continue. Elle représente un levier managérial puissant.

Elle participe à la construction d'une éthique professionnelle.

Pour notre Établissement, cette démarche se traduit notamment par plusieurs actions.

Une méthodologie harmonisée au moyen de :

- Une animation de la DACQ par la Responsable Qualité avec le relais des référents qualité par service.
- Une Gestion Électronique des Documents (GED) dynamique avec des fiches et des procédures travaillées en équipe.

¹² Fiche action n°9 : Développer une stratégie de communication interne et externe

Les évaluations internes avec un référentiel disposant d'un socle commun et des thématiques spécifiques par service et la préparation croisée des évaluations externes.

Une veille qualité centralisée.

La promotion de la bientraitance et de prévention de la maltraitance est conduite au moyen d'actions transversales complémentaires.

Le souci que cette politique soit portée et appropriée par tous :

- les fiches de postes précisent les missions autour de la bientraitance
- l'inscription de la bientraitance est réalisée dans les projets de service actualisés,
- le travail d'explication des RBPP par les chefs de service.

Un regard critique sur nos pratiques professionnelles :

- l'accueil de stagiaires est favorisé
- l'évaluation du savoir-être des professionnels est menée annuellement
- une formation annuelle périodique sur la bientraitance est mise en place pour les professionnels en pluridisciplinarité
- une thématique de travail qualité inter pôle ou par service est animée annuellement
- des temps d'échanges réguliers entre professionnels, entre professionnels et bénéficiaires sont organisés au sein des services
- l'expression du vécu professionnel animée par des psychologues du SEISAAM où les supervisions conduites par des intervenants extérieurs sont planifiées périodiquement dans tous les services
- la réponse aux enquêtes qualité est effective
- les retours d'expérience se développent
- des commissions éthiques existent dans des services.

Un recueil des expressions des publics accueillis :

- l'information des bénéficiaires sur leurs droits, les voies de recours, les numéros d'appel d'alerte interne et externe et les personnes qualifiées est assurée dans les outils loi 2002-2 propres aux services et par voie d'affichage
- le projet personnalisé des personnes accueillies recueille leurs attentes et besoins
- le suivi des enquêtes de satisfaction et des échanges en CVS est organisé par service.

Un respect du cadre de vie des personnes hébergées :

- les rythmes et le cadre de vies des usagers sont aménagés afin de garantir la sécurité, le confort et la liberté de chacun et l'intimité autant que possible.

Une transparence vis-à-vis des autorités :

- l'obligation de signalement est explicitée dans une procédure interne, lors de la journée d'accueil des nouveaux professionnels et lors d'accueil de stagiaires la procédure de remontée des événements indésirables est revue et diffusée périodiquement.

Des actions de prévention :

- une procédure générale sur le recrutement et l'accompagnement des nouveaux professionnels sur poste isolé (notamment de nuit) existe
- la prévention des risques psycho-sociaux accompagne des situations individuelles et des actions sont définies dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels
- l'organisation de la gouvernance (directeur de pôle, chef de service, coordinateur) permet une réactivité face aux dysfonctionnements.

Pour soutenir ces actions et développer les compétences afférentes, l'encadrement et le service qualité veillent à la poursuite de la réflexion et à l'appropriation des outils par les professionnels.

Le service qualité englobe la gestion des risques et assure le suivi et l'évaluation des événements indésirables, l'actualisation du plan bleu, la rédaction des procédures en lien avec la gestion des risques et l'animation des retours d'expérience.

Des groupes de travail pluridisciplinaires définissent les conduites à tenir pour chaque type de risque.

La participation du SEISAAM au GCSMS Meuse offre aussi une approche commune avec les partenaires du secteur gérontologique autour de cette thématique.

■ Diagnostic

Cette dynamique animée par le service qualité-gestion des risques nécessite, pour être pérennisée, une appropriation par les professionnels.

Dans une culture contemporaine de la transparence, les autorités travaillent à la publication prochaine des résultats des évaluations externes. Il est donc attendu d'associer beaucoup plus étroitement les publics accompagnés à la DACQ.

■ Objectif

Deux axes de travail sont retenus pour maintenir la dynamique actuelle et fédérer les acteurs autour de la qualité et la gestion des risques :

- pratiques autour de la DACQ et valoriser les actions menées
- associer toujours plus étroitement les bénéficiaires¹³.

¹³ Fiche action n°10 : Consolider la DACQ

¹⁴ Fiche action n°11 : Favoriser la prise d'initiative et l'innovation

d. Favoriser la prise d'initiatives et l'innovation

■ Contexte

L'évolution des attentes des professionnels, la reclassification en catégorie A de certains grades éducatifs et soignants et le souhait de valoriser des compétences spécialisées au bénéfice des personnes accueillies nous amènent à développer toujours plus le management participatif.

Le SEISAAM permet déjà à des professionnels référents d'exercer des missions transversales autour de la qualité, la communication, l'informatique, l'hygiène etc.

Il évalue les professionnels annuellement notamment sur la base d'objectifs individuels et d'équipe co-définis.

■ Diagnostic

Le projet managérial vise à aller plus loin en favorisant la communication d'idées et la mise en œuvre de dispositifs innovants¹⁴.

Cette ambition est rendue nécessaire par la demande de construction de parcours de plus en plus singuliers pour les publics accueillis.

Elle est rendue possible par l'article 31 de la loi 2002-2 favorisant les expérimentations.

Les managers au SEISAAM peuvent cependant manquer d'outils institutionnels.

L'**objectif** est de permettre l'émergence d'expérimentations par l'élaboration d'un outil de conduite de projet souple.

Pour être opérant, il est nécessaire que ce mode d'action soit validé par les instances de l'établissement. En effet il sous-entend un contrôle a posteriori et non plus a priori de l'efficacité des actions mises en place.

Thématique
4

FICHE ACTION N°8

Un projet managérial favorisant le développement d'une culture commune

Éléments de contexte / diagnostic

- Pluralité des accompagnements.
- Curiosité des professionnels (éveillés notamment avec les renforts humains réalisés lors de la crise sanitaire).

Objectif
fixé

*Favoriser le décloisonnement
des services*

Modalités de mise en oeuvre

- Multiplier les formations croisées entre différents services.
- Rappeler le contexte de travail commun à tous les services (service public/Charte du SEISAAM) tout au long de la carrière de l'agent.
- Créer ou développer des temps d'échange entre professionnels du même métier.
- Faire découvrir les services, les décloisonner (expérimentation des immersions dans un autre service).
- Favoriser la mobilité individuelle interne.
- Créer des moments fédérateurs pour les agents (comme l'accueil des nouveaux professionnels) en conformité avec les protocoles sanitaires.
- Étudier la création d'une équipe sportive.

Niveau de priorité (1 à 3)

2

Échéancier

2021-2025

Définir la faisabilité



FREINS :
Crise sanitaire



LEVIERS :
Expérience passées, intérêt des professionnels

Indicateurs d'évaluation

Indicateur de réalisation : immersion, temps d'échange, moments fédérateurs.

Thématique
4

FICHE ACTION N°9

Un projet managérial favorisant le développement d'une culture commune

Éléments de contexte / diagnostic

- Naissance d'un nouvel établissement : SEISAAM
- Se faire connaître en tant qu'entité unique
- Histoire différente des deux anciens établissements pour en créer une commune.

Objectif
fixé

Développer une stratégie de communication interne et externe

Modalités de mise en oeuvre

1. EN INTERNE

- Développer l'espace membre des agents dans l'intranet et le site internet.
- Étoffer le contenu de la Lettre.
- Clarifier en continu les circuits de communication.
- Poursuivre l'actualisation et la diffusion des procédures et fiches de la GED.

2. EN EXTERNE

- Définir un plan de communication en lien avec le projet d'établissement et la vie quotidienne du SEISAAM et créer un groupe de travail dédié.
- Développer le site internet et d'autres outils numériques.
- Créer des plaquettes de présentation des services actualisées.
- Mettre en valeur les publics accueillis, leurs projets et actions.
- Accompagner parmi les agents des référents pour ces participations et pour des interventions dans les lycées, les IRTS, les différentes écoles qui forment les stagiaires accueillis.
- Accueillir des étudiants en immersion afin de mieux faire connaître les terrains de stage des différents services.
- Accueillir des partenaires extérieurs.
- Identifier des partenaires extérieurs privilégiés pour diffuser l'information et partager des actions.
- Créer « un café » des entreprises afin de faire connaître l'établissement et créer ainsi de nouveaux partenariats.
- Faire participer le voisinage aux événements de l'établissement ; partager des actions communes.
- Avant l'ouverture d'un service, organiser « une porte ouverte » pour présenter le projet, le futur public accueilli tant aux habitants de la commune qu'aux élus

Niveau de priorité (1 à 3)

2

Échéancier

2022

Définir la faisabilité



FREINS :

Compétence



LEVIERS :

Supports possibles variés

Indicateurs d'évaluation

Indicateur de réalisation : réunions du GT, plaquettes, présence dans les médias, retours des professionnels, des bénéficiaires et de leur entourage, des partenaires sur la connaissance du SEISAAM.

Thématique
4

FICHE ACTION N°10

Un projet managérial favorisant le développement d'une culture commune

Éléments de contexte / diagnostic

- Réforme de l'évaluation des ESMS.
- Mission et obligations communes à tous les services du SEISAAM.
- Travaux croisés autour de la qualité avec le GCSMS Meuse.

Objectif
fixé

Consolider la DACQ

Modalités de mise en oeuvre

Poursuivre l'harmonisation de la méthodologie de travail :

- Développer des outils communs.
- S'équiper d'un logiciel dédié à la DACQ géré par le service qualité gestion des risques.
- Proposer une formation des coordinateurs-référents qualité.
- Associer les représentants des personnes accueillies à certains travaux et les intégrer à une commission éthique transversale.

Engager les services supports dans la démarche :

- Poursuivre les enquêtes de satisfaction internes.
- Poursuivre la rédaction de nouvelles procédures propres à ces services.
- Développer un outil de communication à destination des services sur les prestations réalisées (informatique, maintenance).

Niveau de priorité (1 à 3)

1

Échéancier

2022

Définir la faisabilité



FREINS :

Diversité des services



LEVIERS :

Responsable qualité-gestion des risques

Indicateurs d'évaluation

Indicateur de réalisation : nouveaux outils, logiciel, groupes de travail transversaux.

Thématique
4

FICHE ACTION N°11

Un projet managérial favorisant le développement d'une culture commune

Éléments de contexte / diagnostic

- Attentes des professionnels.
- Moyens contraints.
- Secteur concurrentiel.

Objectif
fixé

*Favoriser la prise d'initiative
et l'innovation*

Modalités de mise en oeuvre

Favoriser un management responsabilisant en assurant :

- Une veille de ses ressources internes et des besoins externes par l'alimentation de données dans un tableau de bord dédié (RH, qualité).
- Un cadre de travail favorisant la prise d'initiative dans la confiance (actualisation des fiches de poste, délégations, mise en place d'indicateurs de responsabilisation et de bien-être au travail).
- Une possibilité d'expérimentation par le biais d'un dialogue plus étroit avec les autorités.
- Étudier la mise en place de financements délégués aux pôles.

Niveau de priorité (1 à 3)

1

Échéancier

2022

Définir la faisabilité



FREINS :
Aucun



LEVIERS :
Stabilité de l'encadrement

Indicateurs d'évaluation

Indicateur de réalisation : nouveaux outils, nombre d'expérimentations.

5. Un projet social au service des parcours professionnels



Le projet social traduit la politique sociale de l'établissement.

Il décline des objectifs à 5 ans et fonde les bases du dialogue social.

Les enjeux du projet social d'un ESMS sont multiples :

- faire adhérer les agents à des valeurs sociales partagées
- répondre aux besoins nouveaux des publics et anticiper les nouveaux modes d'accompagnement
- apporter un cadre de travail sécurisant et valorisant pour les professionnels.

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires impose aux ESMS à compter du 1er janvier 2021 de définir ces lignes directrices en concertation avec le CTE. Elles sont « relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation, des parcours professionnels ».

Au SEISAAM, 2 caractéristiques ressortent du bilan social 2019 :

- la part des professionnels de moins de 40 ans : 48%
- la part des agents en catégorie A : 29% (en augmentation suite à la réforme PPCR).

La méthodologie de travail pour la rédaction du projet social du SEISAAM a consisté à créer un groupe de travail pluridisciplinaire. Dans la continuité du groupe de travail RH créé lors du travail préparatoire à la fusion CSA - EPDAMS 55, ce nouveau groupe de travail s'est réuni à 2 reprises en novembre 2020. Il était composé de directrices, de

chefs de service et des responsables du service RH et du SI.

Il s'est appuyé sur :

- les bilans sociaux
- le répertoire des métiers de la FPH et les fiches de poste
- les travaux auxquels le service des RH a participé (cartographie 2017-2019 des métiers de la FHF)
- les échanges avec les instances représentatives du personnel
- les politiques nationales et les réformes en cours et projetées de la FPH
- la connaissance des membres du groupe de travail sur les métiers et les besoins de par leur expérience, leur participation à des jurys concours, à des formations IRTS, à l'accompagnement de stagiaires etc.
- les axes stratégiques du projet d'établissement 2021-2025 du SEISAAM.

En lien avec l'élaboration du projet du système d'information, le groupe de travail a donné lieu également à une douzaine d'entretiens collectifs ou individuels par corps de métier ou fonction avec des agents autour des attentes sur l'outil informatique comme outil de travail.

- Secrétaires
- Psychologues
- Cadres
- Éducateurs
- Infirmiers
- Médecin coordonnateur
- Aides-soignants, aides médico-psychologiques
- Moniteur d'atelier
- Maîtresse de maison
- Agents de nuit
- Agents administratifs (ressources humaines/finances)

Un diagnostic a été dressé.

INTERNES

FORCES

- Mobilité professionnelle intra SEISAAM
- Répartition des postes nord/sud
- Diversité des emplois et des publics accompagnés
- Dispositifs d'accueil (« Matinée des nouveaux », présentation de l'établissement/accompagnement des professionnels/doublure de poste)
- Possibilité d'entraide entre services/équipes
- Polyvalence
- Mutualisation des moyens (locaux, matériel, etc.)
- Organisation de formations en interne, poste RH dédié chargé de formation
- Commission VAE interne
- Statut de la FPH
- Compétences, ressources
- Conditions de travail
- Management : être à l'écoute des professionnels, rassurer/valoriser
- Adaptabilité (modification des planifications)
- Essai métiers
- Immersion

FAIBLESSES

- Retard pris sur l'actualisation des outils RH
- Difficulté à trouver du personnel diplômé
- Lourdeur administrative pour les recrutements
- Pas de connaissance du budget pour les remplacements
- Usure des professionnels et réticence au changement
- Moins de « souplesse » pour travailler pour les petites équipes
- Pas de fiches de poste partout
- Formation trop généraliste ou théorique de certaines catégories de professionnels
- Peu de différence de tâches malgré des diplômes et des grades distincts
- Travail souvent dans l'urgence
- Coordinateurs sociaux pas à 100% dans tous les services
- Pratiques professionnelles globalement dans des services d'hébergement alors que le public demande de plus en plus à être accompagné dans les logements ordinaires

EXTERNNES

OPPORTUNITÉS

- Création de nouveaux métiers (coordinateur de parcours -> DITEP)
- Participation aux forums métiers
- Partenariats multiples (FHF, GEPSO, GCSMS Meuse)
- Rester en relation étroite avec les IRTS (stages, etc.), l'école Sainte-Anne de Verdun, la MFR
- « Bien vivre » en Argonne
- Formation ALAJI pour recrutement FAS Saint-Mihiel, formation VAE hybride pour la MAS de Verdun
- Création d'une section « Management RH » au Lycée Marguerite permettant d'intégrer un Master

MENACES

- Obligations d'embaucher des personnels diplômés sur certains postes/services
- Perte d'attractivité des métiers du social et du soin
- Concurrence extérieure (rémunération Association/Étranger, Ségur de la santé)
- Évolution des publics (problématiques)
- Attentes des professionnels : décalage théorie/pratique
- Paiement à la prestation (ENC, SERAFIN PH...)

Il ressort de ce diagnostic des actions remarquables menées au SEISAAM qui nécessitent d'être consolidées au regard de la concurrence observée sur les recrutements de professionnels.

Dans cet environnement, le SEISAAM parviendra à développer ses projets et son attractivité par l'attention portée notamment :

- à l'évaluation et à la définition des besoins (effectifs, qualifications, compétences, fiche de poste, de fonction)
- au processus de recrutement et aux modalités d'accueil
- au plan de développement des compétences (référentiel, formation, mobilité interne)
- à la valorisation des professionnels et à la qualité de vie au travail.

Ainsi, à l'appui des travaux menés et des échanges nourris avec les représentants du personnel, **trois objectifs transversaux** se dégagent :

- Moderniser les relations sociales :
 - soigner l'accueil, l'intégration et la fidélisation des professionnels¹⁵
 - améliorer la Qualité de Vie au Travail (QVT)¹⁶
 - faciliter la connaissance et la reconnaissance des professionnels entre eux¹⁷.

- Sécuriser les environnements de travail et les parcours professionnels des agents:
 - développer le dialogue social¹⁸
 - favoriser l'innovation sociale¹⁹
 - sécuriser les environnements et les conditions de travail²⁰
 - définir une politique de maintien dans l'emploi et d'aide au retour à l'emploi²¹.

- Donner des perspectives d'évolution de carrière :
 - développer une Gestion Prévisionnelle des Métiers et Compétences (GPMC)²².

¹⁵ Fiche action n°12 : Soigner l'accueil, l'intégration et la fidélisation des professionnels

¹⁶ Fiche action n°13 : Développer une QVT

¹⁷ Fiche action n°14 : Faciliter la connaissance et reconnaissance des professionnels entre eux

¹⁸ Fiche action n°15 : Développer le dialogue social

¹⁹ Fiche action n°16 : Favoriser l'émergence de dispositifs innovants

²⁰ Fiche action n°17 : Sécuriser les environnements et les conditions de travail

²¹ Fiche action n°18 : Mener des actions sur l'emploi des personnes en situation de handicap

²² Fiche action n°19 : Développer une GPMC

Thématique
5

FICHE ACTION N°12

Un projet social au service des parcours professionnels

Éléments de contexte / diagnostic

- Secteur concurrentiel.
- Attractivité moindre de métiers ou de missions (internat).
- Souci du bien-être des nouveaux agents.
- Souci de l'image de l'Établissement.

Objectif
fixé

*Soigner l'accueil, l'intégration
et la fidélisation des agents*

Modalités de mise en oeuvre

- Communication du listing des entrées et sortants du SEISAAM aux RP.
- Améliorer les modalités de recrutement (contenu de l'annonce, CV thème, test technique lors de l'entretien).
- Poursuivre les matinées d'accueil et leur évaluation.
- Soigner l'accueil dans le service (protocole d'accueil, doublure, référent, formations...).
- Former davantage de responsables site qualifiant pour le suivi des tuteurs de stagiaires.
- Actualiser le livret d'accueil dématérialisé des agents.
- Étudier des pistes de fidélisation des agents.

Niveau de priorité (1 à 3)

2

Échéancier

2023

Définir la faisabilité



FREINS :
Concurrence



LEVIERS :
Volonté institutionnelle
Outils existants

Indicateurs d'évaluation

Indicateur de réalisation : listing, nombre de courriers de réponse, nombre de matinées par an et de professionnels touchés, enquête sur l'accueil, protocole d'accueil, livret.

Un projet social au service des parcours professionnels

Éléments de contexte / diagnostic

- La Qualité de Vie au Travail QVT permet de « penser le contenu du travail pour donner à chacun la possibilité d’agir afin d’améliorer son travail et de faire progresser la qualité de service, l’employabilité et la performance de l’entreprise » (ANACT).
- Agir sur le bien-être au travail permet d’améliorer la qualité de l’Établissement.
- Le cœur de métier du SEISAAM est l’accompagnement humain de personnes en situation de vulnérabilité. Il a pour corollaire le souci porté aux professionnels qui le composent.

Objectif
fixé

Améliorer la QVT

Modalités de mise en oeuvre

- Favoriser l’expression des professionnels (mener une enquête commune avec les représentants du personnel...).
- Harmoniser les modes de managements et favoriser un management de proximité
- Asseoir l’outil M PLAN comme outil de maîtrise du temps de travail et en informer les représentants du personnel/Veiller à la conformité des organisations de travail avec la réglementation et à la maîtrise du temps de travail des agents.
- Valoriser les retours positifs des personnes accompagnées.
- Poursuivre et rendre lisibles les œuvres sociales : référents CGOS, chèques cadhoc, médailles, fête de Noël.
- Renouveler les outils et les équipements de travail en anticipant dans la mesure du possible les besoins.
- Étudier la prime d’intéressement.
- Mettre en lien la QVT et l’égalité homme-femme.

Niveau de priorité (1 à 3)

1

Échéancier

2022

Définir la faisabilité

↓ **FREINS :**
Aucun

↑ **LEVIERS :**
Volonté institutionnelle
Support ARACT

Indicateurs d’évaluation

Indicateur de réalisation : enquête, arborescence des réunions, 1 action d’information sur M PLAN auprès des RP, articles dans la Lettre, action de communication sur les œuvres sociales (intranet), plan d’investissement, 1 réunion de travail avec les RP sur la prime d’intéressement, etc.

Thématique
5

FICHE ACTION N°14

Un projet social au service des parcours professionnels

Éléments de contexte / diagnostic

- La création du SEISAAM et les renforts en personnel organisés pendant la crise sanitaire de la COVID ont éveillé les curiosités des professionnels sur les autres services composant l'Établissement.

Objectif
fixé

Faciliter la connaissance et la reconnaissance des professionnels entre eux

Modalités de mise en oeuvre

- Organiser les immersions.
- Permettre aux professionnels de même métier d'échanger.
- Associer le service RH à des groupes de travail thématiques.
- Valoriser un métier via un support de communication interne (Lettre...).
- Organiser les moments fédérateurs.
- Favoriser la mobilité interne.

Niveau de priorité (1 à 3)

1

Échéancier

Sur la durée du projet d'établissement

Définir la faisabilité

↓ **FREINS :**
Taille du département
Réticence au changement

↑ **LEVIERS :**
Motivation des professionnels

Indicateurs d'évaluation

Indicateur de réalisation : nombre d'immersions, nombre de réunions, articles dans la Lettre, nombre de manifestations, nombre de mouvements.

Thématique
5

FICHE ACTION N°15

Un projet social au service des parcours professionnels

Éléments de contexte / diagnostic

- Fusion récente avec même organisation syndicale majoritaire dans les 2 établissements.
- En créant les Lignes Directrices de Gestion, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique fait de la stratégie RH un sujet de dialogue social.
- Les facteurs favorisant un bon dialogue social dans l'Établissement sont donc importants.

Objectif
fixé

Développer le dialogue social

Modalités de mise en oeuvre

- Poursuivre les commissions thématiques institutionnelles en fonction de l'actualité menées en dehors des instances avec les représentants du personnel.
- Élargir les réunions d'information ou les groupes de travail aux représentants du personnel.
- Répondre avec réactivité aux mails des représentants du personnel.

Niveau de priorité (1 à 3)

1

Échéancier

Sur la durée du
projet d'établissement

Définir la faisabilité



FREINS :
Aucun



LEVIERS :
Volonté institutionnelle

Indicateurs d'évaluation

Indicateur de réalisation : compte-rendu des commissions, groupes de travail, réactivité de la réponse de la Direction aux mails des RP.

Thématique
5

FICHE ACTION N°16

Un projet social au service des parcours professionnels

Éléments de contexte / diagnostic

- Secteur concurrentiel avec les associations (convention collective).
- Intérêt de la diversité des parcours professionnels.

Objectif
fixé

*Favoriser l'émergence de
dispositifs innovants*

Modalités de mise en oeuvre

- Poursuivre la VAE hybride aide-soignante ou autre.
- Soutenir l'agrément formation porté par le GCSMS Meuse.
- Créer un pack emploi job d'été (logement).
- Identifier le pôle de compétences professionnelles ressources et transversales en réponse aux besoins des publics.
- Conforter les partenariats pour porter des projets à plusieurs : FHF, GEPSO, IRTS, ANFH, MFR, IFSI, lycées, Pôle Emploi, Cap emploi, missions locales, GCSMS Meuse, jurys, stagiaires.
- À l'appui des projets des services, rechercher des sources de financements complémentaires.
- Répondre aux enquêtes, aux AAP, aux CLACT, etc.
- Assurer une veille RH pour nourrir le projet social.

Niveau de priorité (1 à 3)

2

Échéancier

Sur la durée du
projet d'établissement

Définir la faisabilité



FREINS :
Aucun



LEVIERS :
Dialogue social, motivation des professionnels,
AAP, volonté institutionnelle, GCSMS.

Indicateurs d'évaluation

Indicateur de réalisation : nombre de projets déposés, nombre de professionnels concernés.

Thématique
5

FICHE ACTION N°17

Un projet social au service des parcours professionnels

Éléments de contexte / diagnostic

- L'écriture et l'actualisation annuelle d'un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels est une obligation du code du travail. Le DUERP conduit à l'élaboration d'un Plan d'actions de prévention.
- Il s'articule avec le « registre de santé et sécurité au travail » qui est à la disposition des personnels et usagers pour signaler les dysfonctionnements et faire des propositions d'amélioration des conditions de travail.
- Il est propre à chaque service même si des actions sont transversales.

Objectif
fixé

Sécuriser les environnements et les conditions de travail

Modalités de mise en oeuvre

- Actualiser le DUERP.
- Rédiger le Plan d'actions de prévention.
- Absentéisme : travailler sur les causes de l'absentéisme et mener des actions ciblées pour les services les plus concernés.
- Étudier le GVT et les actions correctives pour prévenir l'usure professionnelle.
- Favoriser l'entraide entre collègues.
- Remplacement.
- Mener des actions autour des RPS.
- Maintenir la supervision ou l'EVP et développer la supervision pour les coordinateurs.
- Réfléchir à la déclinaison de l'égalité homme-femme sur les conditions de travail.

Niveau de priorité (1 à 3)

1

Échéancier

Sur la durée du projet d'établissement

Définir la faisabilité



FREINS :

SEISAAM n'est pas propriétaire de tous les bâtiments



LEVIERS :

Travail en CHSCT et en commission thématique, CLACT, support CARSAT

Indicateurs d'évaluation

Indicateur de réalisation : DUERP et plan d'actions à jour et dynamiques, commission thématique RPS, dossiers CLACT déposés, nombre de supervisions.

Thématique
5

FICHE ACTION N°18

Un projet social au service des parcours professionnels

Éléments de contexte / diagnostic

- L'emploi des personnes en situation de handicap est une incitation législative ancienne, réaffirmée dans la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).
- Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap reste fixé à 6% de l'effectif de l'entreprise.
- De plus le SEISAAM en tant qu'établissement public et accompagnant des personnes en situation de handicap a un rôle social à jouer.
- Cap emploi a fusionné au 01/01/2021 avec Pôle emploi pour créer la Mission locale dans le but d'offrir un lieu unique de droit commun pour les personnes en recherche d'emploi.

Objectif
fixé

Mener des actions sur l'emploi des personnes en situation de handicap

Modalités de mise en oeuvre

- Identifier les dispositifs existants.
- S'inscrire dans le Duoday.
- Favoriser l'accessibilité des bâtiments.
- Favoriser le recrutement d'agents RQTH.
- Poursuivre l'aménagement des environnements de travail pour les agents RQTH.
- Intensifier les liens avec la Mission Locale.

Niveau de priorité (1 à 3)

3

Échéancier

2023

Définir la faisabilité



FREINS :

Méconnaissance des dispositifs financiers,
SEISAAM pas propriétaire de tous les
bâtiments occupés



LEVIERS :

Recherche d'exemplarité,
Support FIPHFP,
Bons contacts avec les partenaires
connus

Indicateurs d'évaluation

Indicateur de réalisation : nombre de personnes RQTH et taux FIPHFP correspondant.

Un projet social au service des parcours professionnels

Éléments de contexte / diagnostic

- La Gestion Prévisionnelle des Métiers et Compétences GPMC est une gestion préventive des RH qui permet aux personnels d'évoluer en fonction de la stratégie de l'établissement.
- Elle a été introduite par plusieurs décrets, dont celui du 21 août 2008 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et celui du 29 septembre 2010 sur l'entretien professionnel.
- Elle est travaillée à titre individuel et collectif.
- Des métiers sont en tension (difficulté de recrutement des médecins psychiatres, psychomotriciens, fin du corps des moniteurs d'atelier par exemple). Parallèlement des nouveaux métiers émergent face à de nouveaux besoins.

Objectif fixé

Développer une GPMC

Modalités de mise en oeuvre

- Avoir des indicateurs pertinents dans le bilan social.
- Clarifier l'évolution de carrière SEISAAM et dans la FPH dans le livret d'accueil de l'agent.
- Poursuivre le travail de veille sur l'évolution des métiers et les enquêtes sur les métiers en tension.
- Offrir une lisibilité sur les perspectives d'évolution (grade, métier) dans les services et l'Établissement.
- Former l'encadrement à l'entretien professionnel et à l'outil GESTFORM Évolution
- Spécialiser le poste chargé formation au sein du service RH et renforcer le lien avec l'ANFH.
- Actualiser régulièrement les fiches de poste.
- Former les agents aux nouveaux métiers (coordinateur de parcours), à des nouvelles missions.
- Consolider la commission VAE interne et soutenir les besoins de formation théoriques complémentaires.
- Poursuivre les essais métiers.
- Identifier les compétences ressources par service et territoire pour un apport à l'échelle de plusieurs services ou d'un territoire.
- Étudier l'accueil d'apprentis et de personnes en service civique.

Niveau de priorité (1 à 3)

1

Échéancier

2022

Définir la faisabilité



FREINS :

Pour certains métiers le statut FPH (équivalence pour certaines qualifications, grille indiciaire)



LEVIERS :

Incitation législative, Pluralité des services et des métiers au SEISAAM, Plan de formation

Indicateurs d'évaluation

Indicateur de réalisation : bilan social, livret d'accueil actualisé, formations encadrement, dates d'actualisation des fiches de poste, plan de formation, % de VAE obtenues par an, cartographie des ressources, études coût accueil apprentis, nombre de services civiques.

6. Un plateau technique évolutif



Les services supports du SEISAAM soutiennent le développement des axes stratégiques du projet d'établissement.

a. Le projet patrimonial et financier

Le projet patrimonial et financier regroupe la stratégie pluriannuelle autour de l'entretien du bâti du SEISAAM en fonction des projets d'évolution de l'offre et les outils de pilotage des moyens alloués à l'Établissement.

Une maintenance préventive est programmée pour pérenniser les bâtiments existants. De plus la transformation du secteur social et médico-social entraîne une évolution des bâtiments, y compris des services dont le SEISAAM n'a pas la propriété.

Plusieurs impératifs guident la démarche :

- Adaptation à l'évolution des publics (exemple vieillissement des adultes etc.)
- Amélioration de l'intimité du public (création de chambres individuelles : ITEP de Montmédy, pôle PPE)
- Amélioration du confort des publics (création de salles d'eau dans les chambres : FAS Nord)
- Amélioration des conditions de travail : PIS, pouponnières de Clermont-en-Argonne et Bar-le-Duc
- Amélioration de l'isolation thermique : FAS-FAM sud, centre parental et Administration de Clermont-en-Argonne
- Amélioration de l'implantation au plus près des services de droit commun (urbanisation du centre parental et de la résidence accueil à VERDUN)
- Émergence de nouveaux dispositifs (rapprochement des SESSAD des IME et ITEP dans le cadre des DIME et DITEP)

- Gestion en propre du parc immobilier (fin des locations à étudier sur les 2 IMP).

Les travaux nécessitent des agencements intérieurs ou extérieurs émergeant sur du fonctionnement ou relevant de Plans Pluriannuels d'Investissement (PPI). Ces changements supposent donc un accord des financeurs.

Ces PPI sont un des outils nécessaires au pilotage de l'établissement.

Le SEISAAM :

- Regroupe 18 budgets
- Est en dialogue budgétaire constant avec 3 financeurs
- Renseigne chaque année 10 dossiers de subventions
- Est en préparation de son CPOM
- Répond périodiquement à des Appels A Projet (AAP), des Appels à Manifestation d'Intérêt (AMI)
- Dépose des projets spontanés
- Prépare l'ENC annuellement
- Anticipe la réforme SERAFIN PH
- Délègue des enveloppes aux chefs de service
- Évolue dans un contexte de travail contraint par l'évolution faible des budgets
- Recherche l'efficacité dans la dispensation de ses prestations.

Dans ce contexte, les tableaux de bord sont nécessaires pour :

- Piloter au quotidien l'établissement,
- Être réactif sur le montage financier de projets.

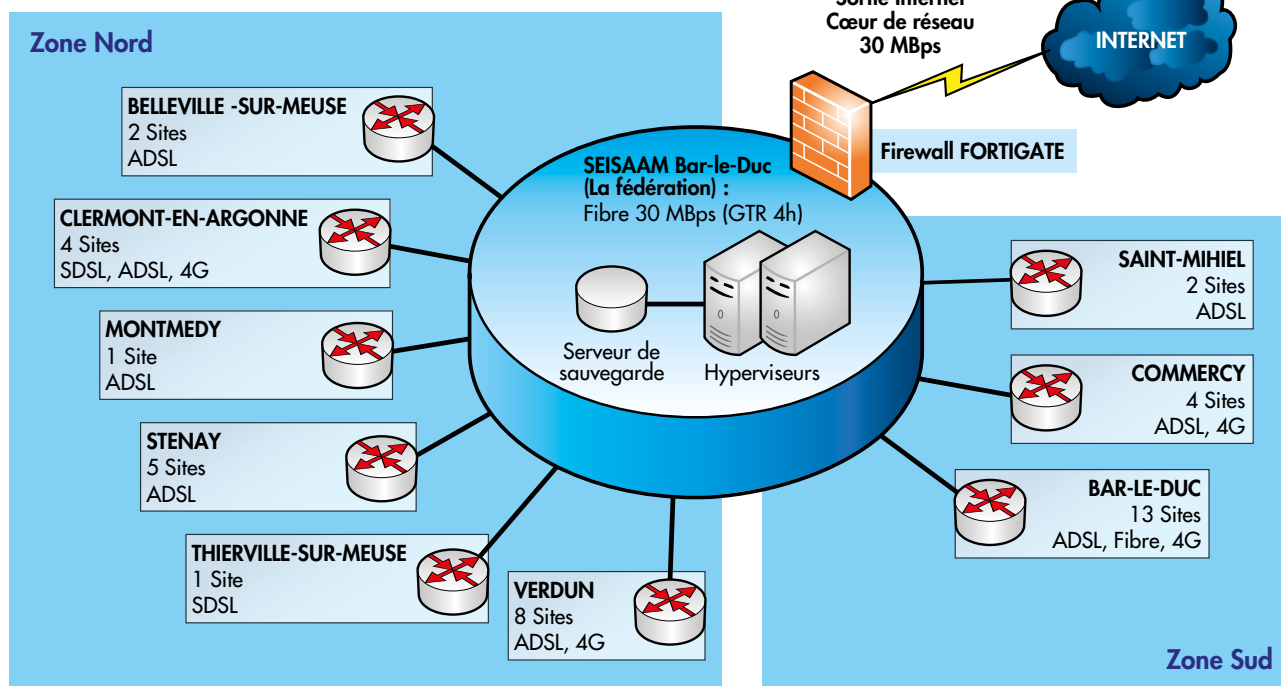
- Anticiper le passage en État Prévisionnel des Recettes et Dépenses (EPRD) et État Réalisé des Recettes et Dépenses (ERRD).
- Anticiper les réformes financières telles que SERAFIN-PH,
- Modifier la gouvernance et favoriser les délégations de budget jusqu'au plus près du terrain (transfert, activités éducatives etc.).

Deux **objectifs** de travail se dégagent donc :

- Définir la politique d'évolution du patrimoine²³
- Développer des tableaux de bord efficaces²⁴.

b. Le développement du Système d'Information

Interconnexion VPN des 40 sites SEISAAM



L'outil numérique est au service des besoins des professionnels et des besoins publics accueillis.

La mise en réseau des services et établissements du SEISAAM permet désormais un partage des connaissances entre les professionnels du SEISAAM qui reste à exploiter.

La liste des équipements informatiques, périphériques et téléphoniques, de leur niveau de sécurité et des opérateurs de leur maintenance a été dressée.

Une internalisation de la maintenance courante grâce à la présence de 1.6 Équivalent Temps Plein (ETP) d'informaticiens permet d'assurer les interventions courantes.

²³ Fiche action n°20 : Définir la politique d'évolution du patrimoine

²⁴ Fiche action n°21 : Développement des tableaux de bord

L'audit de l'outil informatique réalisé fin 2020 a permis de diagnostiquer les besoins existants et à venir pour les professionnels. Certains logiciels s'imposent déjà aux services (SI SIAO en CHRS). Le développement d'outils numériques est attendu par les professionnels.

Le virage numérique est impulsé par la réponse à l'AAP sur l'acquisition d'un Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) lancé par l'État via la Caisse Nationale Solidarité Autonomie (CNSA)²⁵. Cet outil est en effet un **objectif à destination des professionnels du champ du handicap** à même de faciliter le travail quotidien des équipes (sécurisation, fiabilisation et modernisation des transmissions professionnelles).

Il permettra de partager dans le cadre du Règlement Général de Protection des Données (RGPD) les données avec les partenaires (libéraux, hôpitaux) et, en lien avec une messagerie, de crypter les transferts de données lors des changements de parcours des personnes.

Son interopérabilité facilitera aussi le passage à une tarification à la prestation SERAFIN- PH.

Il est inscrit dans les projets de services et est transversal aux pôles enfance médico-social et adulte.

Face à la difficulté à recruter des médecins pédopsychiatres, le développement dans un second temps de technologies de téléconsultation pourra aussi être étendu.

Le Schéma Directeur du Système d'Information (SI) poursuit un autre **objectif à destination des publics accueillis**. Il s'agit de leur donner l'accès aux outils numériques, selon leurs besoins, qu'ils soient engagés par exemple dans un parcours scolaire, demandeur du maintien d'un lien avec leur entourage en lieu de vie etc. Des progrès ont été observés avec la crise COVID 19 mais restent à conforter, avec les limites liées au déploiement de la fibre. Une charte du bon usage des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) par les publics pourra être actualisée pour éduquer au bon usage de ces technologies et sécuriser les professionnels accompagnants.

Le SEISAAM orientera sa politique d'investissement pour répondre à ces besoins.



²⁵ Fiche action n°22 : Développer le système d'information

c. Engagement dans une démarche de développement durable

La Responsabilité Sociétale de l'Établissement (RSE) se définit comme les actions en faveur du développement durable, la prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux, économiques et éthiques dans l'entreprise.

La norme ISO 26000 aborde 7 questions centrales pour viser une gouvernance responsable :



Considérant que la grande majorité du public au SEISAAM est composé d'enfants, cette politique engageante pour les générations futures s'impose. Elle relève d'une volonté institutionnelle.

Les enjeux portent sur l'impact environnemental et en termes de qualité de vie, les économies à réaliser, sur l'image aussi de l'établissement et de son action sur le territoire meusien.

Le SEISAAM est précurseur dans le déploiement d'énergies non polluantes avec ses 2 chaudières biomasse (au bois) implantées sur les 2 plus gros sites de Clermont-en-Argonne et Bar-le-Duc depuis plusieurs années. Les émissions de carbone produites par les services sur ces 2 sites ont nettement baissé. Et les cendres sont utilisées en épandage par des agriculteurs.

L'entretien de ses installations techniques favorise également une bonne maîtrise des énergies (eau, chauffage, électricité). Des initiatives de sensibilisation des publics et des actions écologiques existent dans les services.

Pour la réécriture du projet d'établissement, un groupe de travail a produit des premières propositions d'actions. L'établissement ambitionne de s'investir plus largement et entame une réflexion sur ce sujet avec le GCSMS Meuse.

Deux **objectifs** de travail sont retenus pour initier une démarche transversale²⁶:

- Promouvoir les achats durables : cela suppose notamment de poursuivre le travail de centralisation des achats.
- Limiter les déchets et éviter le gaspillage.

²⁶ Fiche action n°23 : Engager l'établissement dans une démarche RSE

Thématique
6

FICHE ACTION N°20

Un plateau technique évolutif

Éléments de contexte / diagnostic

- Un patrimoine à entretenir.
- Des orientations stratégiques pour un accompagnement hors les murs.

Objectif
fixé

*Définir la politique
d'évolution du patrimoine*

Modalités de mise en oeuvre

- Définir les priorités en terme de maintenance préventive.
- Prioriser, rechercher des financements et planifier les opérations de travaux.

Niveau de priorité (1 à 3)

1

Échéancier

2021-2022

Définir la faisabilité



FREINS :

Paramétrage de l'outil MEDIANE



LEVIERS :

Publication ANAP
Formation 2021

Indicateurs d'évaluation

Indicateur de réalisation : production des tableaux de bord.

Un plateau technique évolutif

Éléments de contexte / diagnostic

- 3 financeurs, 18 budgets.
- Budgets contraints.
- ENC et dispositifs annexes au CHRS.
- Perspectives : SERAFIN PH, CPOM.
- Projet de délégations renforcées aux services.

Objectif fixé

Développer des tableaux de bord financiers

Modalités de mise en oeuvre

- Acter les indicateurs de suivi en fonction des autres enquêtes annuelles (ANAP, rapports d'activité harmonisés) et du projet d'établissement.
- Paramétrer MEDIANE.
- Organiser le suivi périodique.
- Étudier l'interopérabilité avec le futur DUI.

Niveau de priorité (1 à 3)

1

Échéancier

2021-2022

Définir la faisabilité



FREINS :

Paramétrage de l'outil MEDIANE



LEVIERS :

Publication ANAP
Formation 2021

Indicateurs d'évaluation

Indicateur de réalisation : production des tableaux de bord.

Un plateau technique évolutif

Éléments de contexte / diagnostic

- RGPD.
- ESMS numérique.
- Attente des professionnels et des bénéficiaires.
- SERAFIN PH.

Objectif fixé

Développer le Système d'Information

Modalités de mise en oeuvre

ACCESSIBILITÉ DU SI :

- Proposer des formations informatiques (Excel, Pack Office...).
- Améliorer la connexion à Clermont-en-Argonne (fibre) et dans certains services.

ÉVOLUTION DU SI :

- Engager le SEISAAM dans la politique ESMS numérique : disposer d'un dossier informatisé de la personne accueillie.
- Développer le matériel informatique mis à disposition des personnes accueillies.
- Disposer de logiciels pour la communication des services supports avec les services : suivi des demandes de travaux, des demandes informatiques, logiciel de suivi des véhicules, logiciel de suivi du budget, logiciel de traduction, logiciel métier Qualité-Risque.
- Étudier les autres services socles possibles : messagerie sécurisée, DMP, téléconsultation.

SÉCURISATION DU SI :

- Créer des boîtes mail nominatives.
- Étudier la mise en place d'une boîte mail MSSanté pour communiquer avec les partenaires santé.
- Poursuivre la démarche RGPD.

Niveau de priorité (1 à 3)

1

Échéancier

2021-2022

Définir la faisabilité



FREINS :

Financement
Changement de pratique



LEVIERS :

AAP ESMS numérique
Organisme conseil (PULSY)
Expérience du GCSMS Meuse
Richesse et diversité des ressources sur le territoire

Indicateurs d'évaluation

Indicateur de réalisation : dépôt du dossier dans le cadre de l'AAP ESMS numérique.

Un plateau technique évolutif**Éléments de contexte / diagnostic**

- Impacts environnementaux de l'activité de tous les services.

Objectif fixé*Engager l'établissement dans une démarche RSE***Modalités de mise en oeuvre****1. STRUCTURER LA DÉMARCHÉ**

- Créer un GT • Réaliser un diagnostic • Définir une stratégie pluriannuelle à l'appui d'un plan d'action • Évaluer l'impact des actions.

2. RÉALISER DES ACHATS DURABLES

- Critère d'achat : clauses dans les MP.
- Favoriser les circuits courts.
- Étudier les énergies durables (panneaux photovoltaïques).
- Étudier les véhicules électriques.

3. LIMITER LES DÉCHETS ET ÉVITER LE GASPILLAGE

- Mettre en place des actions adaptées par service (récupérateurs d'eau, compost, etc.)
- Recycler les déchets dans tous les services, les réduire au minimum et développer une filière de réutilisation des déchets.
- Entretenir le réseau pour maîtriser les consommations d'eau et d'énergie.
- Mieux appréhender les besoins alimentaires des différents publics afin d'éviter le gaspillage alimentaire.
- Inciter le co-voiturage en harmonisant les horaires de travail.
- Recycler les consommables de bureau, les équipements informatiques ; mutualiser les imprimantes.
- Travailler avec les ressourceries.
- Éliminer les archives périmées.

4. INFORMER ET FORMER SUR LE SUJET

- Valoriser l'existant (chaudières biomasses).
- Sensibiliser et former des professionnels et les personnes accueillies (tous publics) à cette démarche d'éco-attitudes.
- Former des référents éco-attitudes dans les services, des personnes ressources.
- Participer activement aux manifestations locales sur la thématique de l'environnement.

Niveau de priorité (1 à 3)**3****Échéancier****2021-2025****Définir la faisabilité****FREINS :**

Méconnaissance de l'environnement local et de ses ressources

**LEVIERS :**

Richesse et diversité des ressources sur le territoire, dynamique croisée avec le GCSMS Meuse, AAP, ANFH, service achat au SEISAAM, guide de la RSE

Indicateurs d'évaluation**Indicateur de réalisation :** réunion du groupe de travail, plan d'action.

La Charte du SEISAAM



Le SEISAAM (Services et Établissements publics d’Inclusion et d’Accompagnement Argonne Meuse) regroupe un ensemble de services et établissements du secteur social et médico-social. Il assure une mission de service public. Il accueille, en urgence ou non, des bébés, des enfants et des adultes vulnérables. Il offre un accompagnement pluridisciplinaire et spécialisé, en hébergement ou en ambulatoire, tourné vers l’inclusion. Il est présent sur l’ensemble du département meusien.

Cette Charte est adressée au public accueilli. Elle est portée par l’ensemble des professionnels composant l’Établissement.

Le SEISAAM s'engage à :

1 Rendre la personne accompagnée et/ou son représentant légal acteur de son parcours :

- Établir une relation de confiance basée sur une communication sincère.
- Recueillir sa décision à chaque évolution de son parcours sans jugement.
- Responsabiliser la personne accompagnée tout au long de son parcours comme tout citoyen ou citoyen en devenir, avec ses droits et ses devoirs.

2 Respecter la singularité de la personne accueillie :

- Adapter nos réponses en fonction des attentes et des besoins exprimés et évalués par les personnes accompagnées.

3 Favoriser l'inclusion de la personne dans tous les domaines de la vie (scolaire, sociale, professionnelle...) :

- Co-construire avec l'ensemble des partenaires une ouverture sur l'environnement extérieur.

4 Proposer un accompagnement bienveillant dans le souci du bien vivre ensemble :

- Être disponible et avoir une écoute positive.
- Informer et conseiller.
- Garantir une sécurité et un soutien.
- Respecter l'histoire de la personne accompagnée, sa pensée, sa culture, son intégrité physique et morale et sa dignité.
- Assurer une tolérance mutuelle.
- Personnaliser la prise en charge.
- Évaluer en continu le service rendu.

GLOSSAIRE

AAP : Appel A Projet

AIRe : Association des ITEP et de leurs Réseaux

AMI : Appel à Manifestation d'Intérêt

ANAP : Agence Nationale d'Appui à la Performance

ANFH : Agence Nationale pour la Formation du personnel Hospitalier

ARS : Agence Régionale de Santé

ASE : Aide Sociale à l'Enfance

CADA : Centre d'Accueil des Demandeurs d'Asile

CASF : Code de l'Action Sociale et des Familles

CBD : Centre Bilan Diagnostic

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

CHRS : Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CODECOM : Communauté DE Communes

COFIL : Comité de Pilotage

CPAM : Caisse Primaire D'Assurance Maladie

CPH : Centre Provisoire d'Hébergement

CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectif et de Moyen

CREAI : Centre Régional d'Études, d'Actions et d'Informations

CSE : Comité Social d'Établissement

CTE : Comité Technique d'Établissement

CVS : Conseil de Vie Sociale

DACQ : Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité

DAMIE : Dispositif d'Accompagnement des Mineurs Isolés Étrangers

DAMNA : Dispositif D'Accompagnement des Mineurs Non Accompagnés

DDETSPP : Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations

DI : Déficience Intellectuelle

EAM : Établissement d'Accueil Médicalisé

EANM : Établissement d'Accueil Non Médicalisé

EHPAD : Établissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes

EMS : Enfance Médico Social

ENC : Échelle Nationale des Coûts

EPRD : État Prévisionnel des Recettes et des Dépenses

ERRD : État Réalisé des Recettes et des Dépenses

ESAT : Établissement et Service d'Aide par le Travail

ESMS : Établissement Social et Médico-social

ETP : Équivalent Temps Plein
FAM : Foyer d'Accueil Médicalisé
FAS : Foyer d'Accueil Spécialisé
FHF : Fédération Hospitalière de France
FPH : Fonction Publique Hospitalière
GCSMS : Groupement de Coopération Social et Médico-Social
GED : Gestion Électronique des Documents
GEPSO : Groupement national des Établissements Publics Sociaux et médico-sociaux
GHT : Groupement Hospitalier de Territoire
GOS : Groupe Opérationnel de Synthèse
GPMC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Métiers
HAS : Haute Autorité de Santé
HUDA : Hébergement d'Urgence des Demandeurs d'Asile
IMP : Institut Médico Pédagogique
IMPRO : Institut Médico Professionnel
ISCG : Intervenant Social en Commissariat et Gendarmerie
ITEP : Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique
MAS : Maison d'Accueil Spécialisée
MDE : Maison De l'Enfance
MDPH : Maison Départemental des Personnes Handicapées
MECS : Maison d'Enfant à Caractère Social
MOT : Milieu Ordinaire de Travail
NTIC : Nouvelle Technologie de l'Information et de la Communication
OFII : Office Français d'Immigration et d'Intégration
PCPE : Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées
PPE : Prévention et Protection de l'Enfance
PPI : Plan Pluriannuel d'Investissement
QVT : Qualité de Vie au Travail
RAPT : Réponse Accompagnée Pour Tous
RGPD : Règlement Général sur la Protection des Données
RSE : Responsabilité Sociétale de l'Établissement
SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SESSAD : Service d'Éducation Spéciale et de Soins A Domicile
SI SIAO : Système d'Information du SIAO
SIAO : Service Intégré d'Accueil et d'Orientation
SWOT : Strengths, Weaknesses, Opportunities et Threats (Forces Faiblesses Opportunités Menaces)
TCC : Trouble de la Conduite et du Comportement
TSA : Trouble du Spectre Autistique
UE (E) / (I) : Unité d'Enseignement Externe / Interne



seisaam
Au service de tous les publics