



PROJET D'ÉTABLISSEMENT 2023-2027

PÔLE DE BÉTERETTE - ESRP ET UEROS

CHAPITRE 1

PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT ET DE SON POSITIONNEMENT

1. Présentation du Groupe UGECAM Aquitaine et de l'activité de l'établissement .. 6
2. La démarche participative et concertée de l'écriture du projet d'établissement 18
3. Diagnostic et analyse de positionnement..... 21
4. Modalités de suivi et d'évaluation du projet..... 23

CHAPITRE 2

ORIENTATIONS ET PROJETS 2023-2027

- Axe 1.** Conforter la place de l'établissement sur son territoire, contribuer à améliorer la réponse aux besoins en développant une approche inclusive dans la construction de parcours adaptés 26
- Axe 2.** Renforcer la place de la personne dans son accompagnement et favoriser l'expression de ses choix 32
- Axe 3.** Renforcer la démarche qualité..... 36
- Axe 4.** Promouvoir des organisations internes performantes et porteuses de sens en favorisant l'expertise et l'innovation 41
- Axe 5.** Valoriser le patrimoine immobilier et l'adapter aux politiques de l'établissement..... 46



CHAPITRE 1

PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT ET DE SON POSITIONNEMENT



- 1. Présentation du groupe et de l'activité de l'établissement**
- 2. La démarche participative et concertée de l'écriture du projet d'établissement**
- 3. Diagnostic et analyse de positionnement**
- 4. Modalités de suivi et d'évaluation du projet**

1.

Présentation du Groupe UGECAM Aquitaine et de l'activité de l'établissement

1.1. Présentation du Groupe UGECAM Aquitaine et valeurs communes

L'UGECAM Aquitaine (Union pour la Gestion des Etablissements des Caisses d'Assurance Maladie), gestionnaire d'établissements et services sanitaires et médico-sociaux est un organisme de l'Assurance maladie.

Cette structure du Régime Général de la Sécurité Sociale dispose, depuis 2000, d'une entité juridique unique de droit privé à but non lucratif.



En sa qualité d'organisme de sécurité sociale, et en cohérence avec les valeurs portées par l'Assurance Maladie et le groupe national UGECAM, l'UGECAM Aquitaine affiche clairement sa volonté :

- d'inscrire ses établissements dans une logique de solidarité et de non-discrimination,
- d'offrir à chaque usager une égalité dans l'accès à la santé et à l'accompagnement,
- de privilégier l'inclusion des usagers dans la vie sociale et professionnelle,

en s'appuyant sur des équipes formées, en garantissant une qualité de vie au travail tout en maîtrisant les équilibres financiers.

Acteur de la mise en œuvre des politiques publiques et sensible à la défense des droits et libertés des personnes accompagnées et de leur famille, l'UGECAM se positionne également comme un acteur participant au développement du pouvoir d'agir des personnes, tout en contribuant à la

mise en œuvre de projets innovants qu'ils concernent l'accompagnement des personnes ou les modes d'organisation dans une logique de co-construction.

1.2. Présentation de l'établissement

Béterette accompagne depuis de nombreuses années des adultes en situation de handicap dans leur projet de reconversion professionnelle.

Depuis le 02 octobre 2020, les CRP ont vu leur dénomination modifiée, à savoir en ESRP, Etablissement et Services de Réadaptation Professionnelle qui a entraîné la redéfinition des missions.

Ce décret vient donc mettre l'accent sur la notion de services au plus près des personnes accompagnées.

Les objectifs sont multiples :

- mettre l'expertise des ESRP au service des organismes de Formation et d'insertion,
- des dispositifs ouverts vers l'extérieur,
- des parcours cohérents et sans rupture,
- des prestations souples et modulables,
- des réponses de Proximité,
- une meilleure réponse aux besoins des personnes (jeunes notamment).

Cette impulsion vers une société inclusive a entraîné la création de nouveaux dispositifs au sein de l'établissement. Le Dispositif Alternance Inclusive (ALTI) et le Dispositif Formation Accompagnée (DFA).

L'établissement est donc organisé autour de 3 grands domaines ; l'évaluation, la remobilisation et la consolidation. Cette organisation décloisonnée permet de rentrer dans une formation ou un dispositif, de passer de l'un à l'autre dans une logique de parcours facilitante.

Depuis l'automne 2021, l'établissement s'est doté d'une nouvelle ressource en matière de qualité. Une responsable qualité a rejoint l'équipe et insuffle une dimension certaine dans la transversalité des procédures, la méthodologie d'évaluation ou encore la mise en œuvre d'outils.

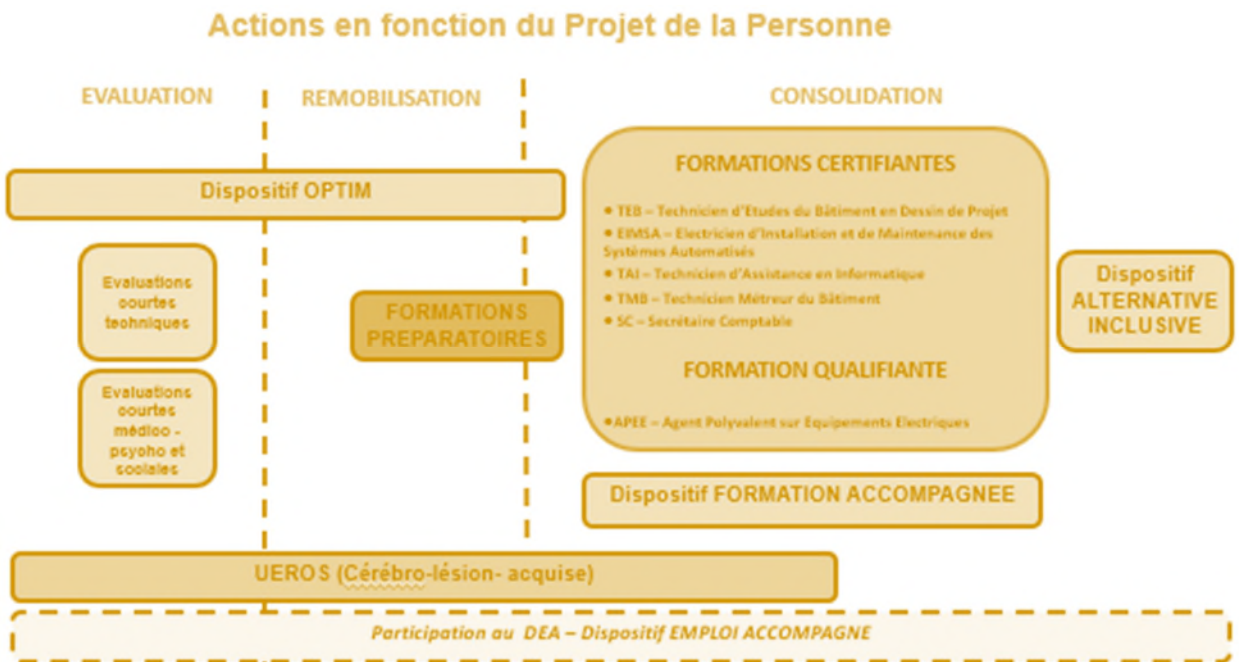
En Avril 2023, l'établissement a reçu l'autorisation pour l'ouverture d'une UEROS - Unité d'Evaluation de Réentraînement d'Orientation Socio-professionnelle, à destination des personnes ayant une cérébro-lésion acquise.

C'est donc autour de l'ESRP et de l'UEROS que l'établissement s'est consolidé en Pôle :

Le Pôle de Béterette

ESRP	UEROS
120 Places	12 Places
Accompagne des personnes vivant avec un handicap reconnues travailleurs handicapés	Accompagne des personnes vivant avec un handicap reconnues travailleurs handicapés et atteintes de cérébro-lésion

1.2.1. Prestations du Pôle de Béterette



a) Les dispositifs

	OPTIM Objectif Projet Travail Insertion Modulaire	Evaluations courtes	ALT'I Alternative Inclusive	DFA Dispositif Formation Accompagnée	UEROS Unité d'Evaluation de Réentraînement d'Orientation Socio-professionnelle
Organisation	Progression en 3 temps, modulables, au sein d'un parcours collectif et individualisé	Appui-conseil personnalisé de salariés ou agents publics exposés à un risque d'invalidité à leur poste ou leurs fonctions	A l'ESRP : 1 semaine par mois (regroupements, état des besoins, mise en place d'actions individualisées) En entreprise : 3 semaines par mois	Un référent de parcours assure le lien permanent avec le stagiaire et l'organisme de droit commun	Evaluation individualisée sur 6 à 8 semaines Stage en entreprises Elaboration de projet personnalisé Phase de réentraînement
Objectifs	Accompagner dans la recherche et la mise en œuvre de conditions favorables à une insertion sociale et/ou professionnelle Evaluer, définir et développer l'employabilité de la personne Co-rédiger un projet d'inclusion étayé et accompagner l'élaboration d'un plan d'actions dans une volonté de continuité de parcours	Evaluer et analyser la situation professionnelle, personnelle, les freins, les attentes selon la situation de santé	Travailler l'insertion durable en entreprise tout en bénéficiant de l'accompagnement global (médico-psycho-social) Ciblage et mise en œuvre des compétences spécifiques à développer pour l'emploi Consolider l'employabilité	Sécuriser le parcours de formation des personnes positionnées sur une formation de droit commun, en proposant l'accompagnement médico-psycho-social et insertion de l'ESRP Identifier et évaluer les besoins de la personne en lien avec sa situation de santé Assurer le déploiement des moyens de compensation et les ajuster autant que de besoin, tout au long de la formation	Evaluer les potentialités et difficultés en lien avec le projet d'insertion professionnelle Se réentraîner afin d'optimiser les capacités fonctionnelles, cognitives, comportementales et sociales Assurer un suivi et établir des relais sur 2 ans après la sortie

b) Les formations

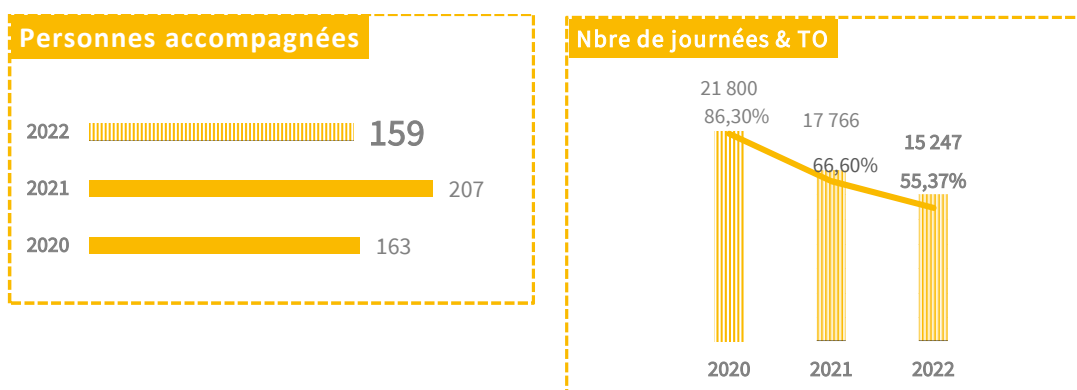
	Formations Préparatoires	Formations qualifiantes-Certifiantes
Organisation	Evaluation des besoins Accompagnement individualisé Parcours personnalisé en fonction du projet cible et des compétences à acquérir Mise en œuvre des apprentissages selon les différentes modalités (palteforme numérique, ateliers, ...)	Bénéficier de temps de formation plus conséquent que dans le cadre du droit commun pour consolider et mettre en œuvre le projet professionnel, en tenant compte de la situation de santé Bénéficier d'un accompagnement médico-psycho-social et d'insertion Multiplier les expériences en entreprise : de 2 à 5 périodes de mises en application en entreprise, selon les formations
Objectifs	Consolider sa représentation professionnelle Confirmer son projet professionnel : période de stage en entreprise Développer et renforcer ses connaissances générales : communication écrite et orale, compétences mathématiques, numériques, en lien direct avec le projet ciblé Favoriser l'intégration au sein d'un collectif Réapprendre à apprendre	Obtenir le titre ou une partie du titre correspondant aux attentes du projet de la personne en vue d'une insertion ou reconversion professionnelle

Tous les dispositifs sont à retrouver en détail sur notre site internet :

<https://www.groupe-ugecam.fr/pole-de-beterette>

1.3. L'activité de l'établissement

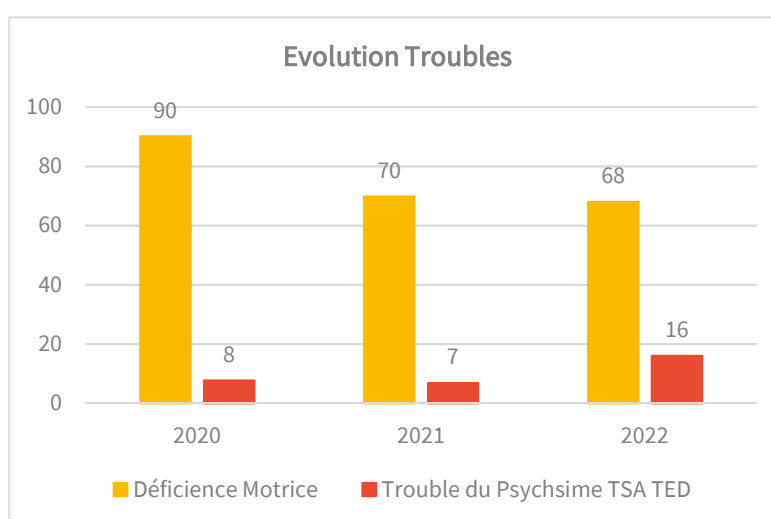
a) Les principaux indicateurs



Une diminution des notifications entre 2021 et 2022 fait revenir le niveau à celui d'avant COVID. Malgré tout, les orientations vers l'ESRP sont en baisse. La transformation engagée en faveur de l'inclusion nécessite du temps afin que les nouvelles offres soient connues des acteurs ; partenaires et prescripteurs et que la bascule s'opère et améliore le taux d'occupation.

b) Accompagnement et évolution des besoins

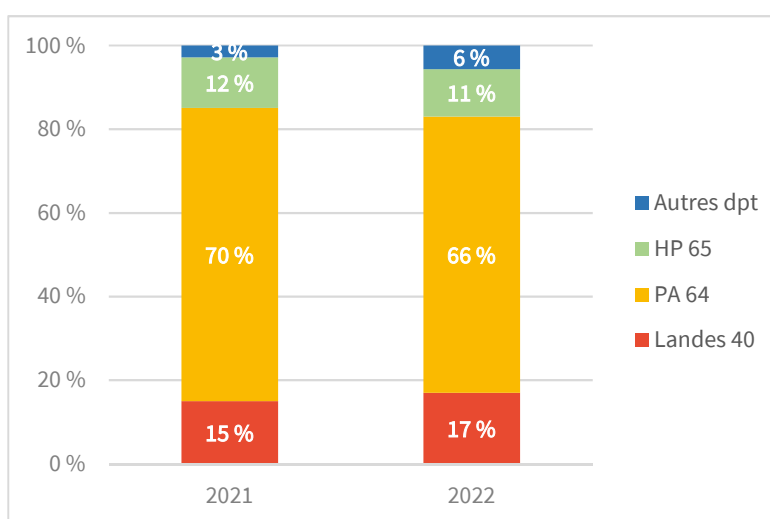
- **Evolution des troubles**



Une évolution des troubles des stagiaires accompagnés se fait sentir depuis quelques années et se confirme entre 2021 et 2022, à savoir une diminution des déficiences motrices au bénéfice des troubles du psychisme et autre TED-TSA.

Cette évolution en lien avec la transformation enclenchée (du fait de nouveaux publics accompagnés) a nécessité un étayage des équipes qui devra se poursuivre pour renforcer notre expertise.

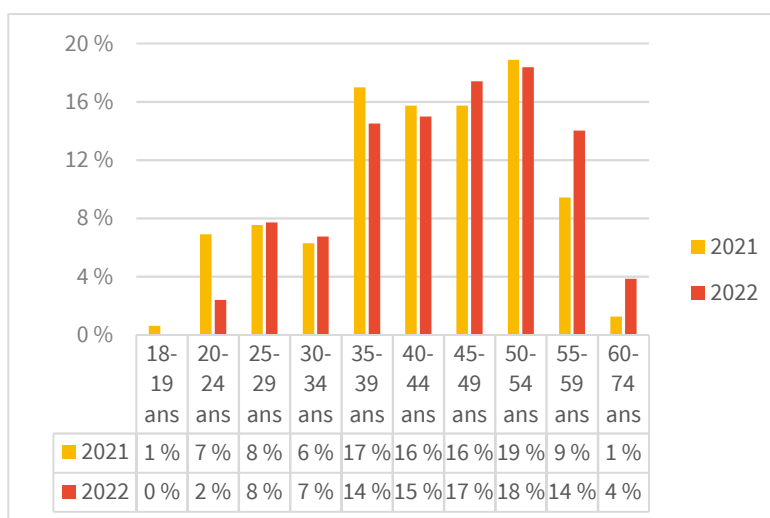
- **Origine géographique des stagiaires en 2022**



Une légère évolution de l'origine des stagiaires se traduit par une augmentation des demandes provenant des Landes et autres départements. Le département des Hautes Pyrénées reste stable.

Ce flux s'explique par le fait qu'aucun établissement de réadaptation professionnelle n'est implanté sur les départements des Landes et des Hautes Pyrénées.

- **Répartition par âge**



Nous pouvons constater un rajeunissement des stagiaires accompagnés entre 2021 et 2022 (18-29 ans). Alors qu'on en comptait 10 % en 2021, ils représentent 16 % en 2022. C'est une attention qui doit être prise en compte dans les réflexions de développement de prestations et d'accompagnements futurs, notamment en matière d'autonomisation.

1.4. Présentation des prestations d'accompagnement de l'établissement

Les prestations de l'établissement, présentées sous la forme des prestations SERAFIN-PH couvrent l'ensemble des champs prévus par la nomenclature. Les exemples d'accompagnements listés ne sont pas exhaustifs.

Prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles

Soins somatiques et Psychiques

Soins médicaux à visée préventive, curative et palliative

Soins techniques et de surveillance infirmiers ou délégués

Prestations des psychologues

Prestations des pharmaciens et préparateurs en pharmacie

Au regard de la typologie de son activité, l'établissement ne réalise pas de prestations de soins curatives ou palliatifs, ni de soins techniques. L'intervention soignante consiste à assurer le suivi du projet professionnel et à accompagner la personne pour lever les freins éventuels à la réalisation de ce projet, de trouver les adaptations nécessaires au parcours (suivis spécialisés extérieurs, aménagement des postes de travail,...).

L'accompagnement est réalisé par une infirmière et 2 médecins (0,2 ETP mis à disposition par convention). Un entretien infirmier est réalisé à chaque entrée, il consiste à évaluer la situation de santé de la personne.

Des actions de prévention sont menées par l'établissement : suivi des vaccinations, relais des campagnes nationales (octobre rose, novembre), dons du sang, prévention des addictions, hygiène,... Des ateliers sont organisés pour l'alimentation, les postures ergonomiques. Un volet santé est intégré au projet personnalisé.

L'équipe de l'établissement est également composée d'une neuropsychologue (1 ETP) et d'une psychologue du travail (0,5 ETP). Elles interviennent en individuel ou en collectif, en préventif pour réaliser des évaluations, conseiller et orienter les stagiaires, accompagner à la levée des freins, comprendre et accepter le handicap, réaliser de la médiation si nécessaire. Le cas échéant, les stagiaires peuvent également être orientés vers des structures extérieures. La neuropsychologue réalise des bilans cognitifs et propose, en liens avec le stagiaire des stratégies de compensation ou d'adaptation. Des interventions de psychoéducation sont également proposées.

Rééducation et réadaptation fonctionnelle

Prestations des auxiliaires médicaux

Pour l'unité UEROS, un ergothérapeute intervient afin de contribuer au traitement des troubles en sollicitant les fonctions déficitaires et les capacités d'adaptation fonctionnelles pour maintenir, restaurer l'autonomie ou compenser de manière optimale le handicap. Ce professionnel accompagne les personnes dans leur projet personnalisé, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire et effectue de bilans des capacités gestuelles, d'indépendance, de l'environnement humain et matériel.



Prestations en matière d'autonomie

Accompagnements pour les actes de la vie quotidienne

Accompagnements pour la communication et les relations avec autrui

Accompagnements pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité

Les prestations en matière d'autonomie sont en lien avec les projets professionnels. Les accompagnements mis en place sont ajustés au cas par cas et peuvent concerner :

- accompagnements à l'utilisation des outils numériques,
- ateliers communication : en situation collective, mises en situations, jeux de rôle,
- accompagnements pour lever les freins liés aux déplacements,
- accompagnements pour prendre des décisions adaptées: entretiens individuels par les membres de l'équipe pluridisciplinaire: bilan social, mise en lien avec des partenaires en fonction des problématiques, ateliers collectifs pour les techniques de recherches d'emploi, informations.

Les stagiaires bénéficient d'un planning personnalisé à la semaine. Des outils d'aide au repérage dans le temps et dans l'espace sont mis en place.

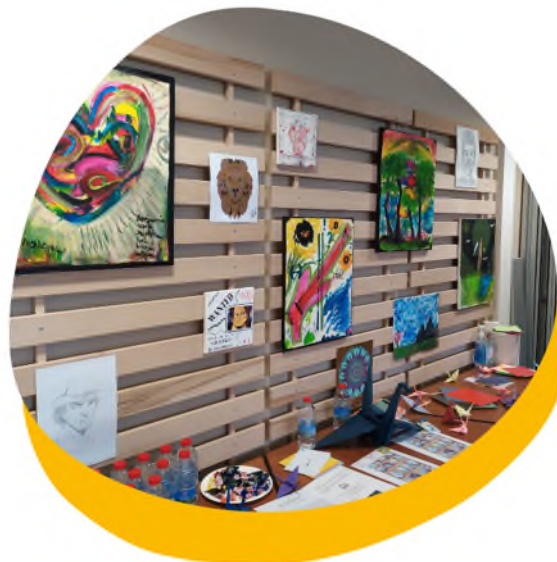
Des ateliers spécifiques sont organisés en fonction des problématiques rencontrées : gestion du stress, gestion des émotions, art thérapie.

Des liens avec des partenaires extérieurs sont travaillés : Espace régional d'information de proximité (ERIP), intervention du dispositif France Bénévolat, et partenariat avec une agence d'intérim dédiée aux personnes vivant avec un handicap (FMS2I).



Prestation de coordination renforcée pour la cohérence du parcours

Un travail de coordination est mis en place de manière systématique en fonction de la situation personnelle de chaque stagiaire accompagné : MDPH, Cap Emploi, Pôle Emploi et missions locales, structures de santé spécialisées, plateforme territoriale d'appui, assistants sociaux de proximité,...



Prestations pour la participation sociale

Accompagnements pour exercer ses droits

Accompagnements à l'expression du projet d'accompagnement individualisé

Accompagnements à l'exercice des droits et libertés

Les prestations pour la participation sociale sont assurées par les membres de l'équipe pluridisciplinaire composée de psychologues, d'assistantes sociales, d'ergothérapeutes, d'éducateurs spécialisés, de conseillers en insertion professionnelle et de formateurs.

Le projet personnalisé est travaillé entre le stagiaire et l'équipe pluridisciplinaire : il s'agit de recueillir les attentes de la personne et de définir des objectifs prioritaires. Un bilan de positionnement par rapport aux compétences clés est réalisé à l'entrée. Le cas échéant le projet est réévalué au cours du parcours. Un bilan en fin de parcours est réalisé afin d'y intégrer l'ensemble des points du parcours : suivi de stage, formation. Un état des lieux est également réalisé avec l'équipe médico-psycho sociale afin d'identifier les points forts et points de vigilance.

Pour ce qui concerne, l'exercice des droits et libertés, un atelier d'information est systématiquement organisé lors de l'entrée afin d'expliquer les droits des personnes et les possibilités de les faire appliquer. Des entretiens individuels peuvent être menés sur cette thématique en fonction des situations personnelles (violences conjugales, accompagnement avec le FLE pour l'obtention de la citoyenneté française, services de médiation, orientation vers des services juridiques si nécessaire).

Un Conseil de la Vie Sociale (CVS) est instauré, il est composé de délégués élus dans chaque dispositif. Les personnes sont sensibilisées à l'importance de la parole et de la possibilité de remonter des informations en CVS.

Accompagnements au logement

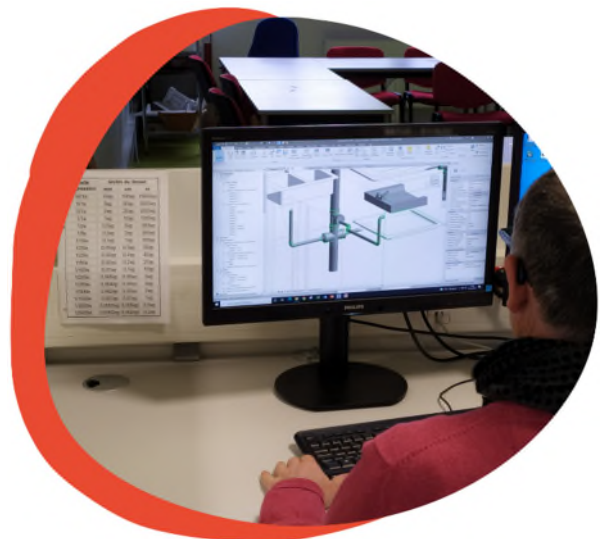
Accompagnements pour vivre dans un logement

Accompagnements pour accomplir les activités domestiques

En lien avec l'assistante sociale de l'établissement, une aide aux démarches pour accéder à un logement peuvent être initiées : constitution du dossier, mise en lien avec les bailleurs, et les acteurs du territoire.

L'établissement propose une possibilité d'hébergement sur site, le temps de l'accompagnement. Dans ce cadre, un accompagnement peut être mis en place pour la réalisation des tâches quotidiennes via le respect des règles de vie en hébergement. : hygiène, entretien du linge et des locaux.

Pour l'activité UEROS, une mise en relation avec des associations spécialisées est réalisée.



Accompagnements pour participer à la vie sociale

Accompagnements du lien avec les proches et le voisinage

Accompagnements pour la participation aux activités sociales et de loisirs

Accompagnements pour le développement de l'autonomie pour les déplacements

Afin de favoriser les liens entre stagiaires, un processus d'intégration au centre est réalisé lors de chaque nouvelle entrée.

Un foyer « détente » existe dans les locaux, permettant ainsi de favoriser des temps d'échanges et de loisirs entre stagiaires.

Des informations et une mise en lien sont réalisées sur les activités sportives et culturelles existantes autour du centre.

Un partenariat est établi avec une salle de sport.

Des informations sont disponibles sur les moyens de transports et des ateliers de déplacement en transports en commun et orientation sont réalisés.

Accompagnements en matière de ressources et d'autogestion

Accompagnements pour l'ouverture des droits

Accompagnements pour l'autonomie de la personne dans la gestion des ressources

Informations, conseils et mise en œuvre des mesures de protection des adultes

Un bilan est réalisé à chaque entrée par l'assistante sociale. Une aide aux démarches est mise en place si nécessaire : dossier de rémunération, informations sur les droits,...

Ce travail est également mené en lien avec des partenaires extérieurs.



Accompagnements pour exercer ses rôles sociaux

Accompagnements pour mener sa vie d'élève, d'étudiant ou d'apprenti

Accompagnements pour préparer sa vie professionnelle

Accompagnements pour mener sa vie professionnelle

Accompagnements pour réaliser des activités de jour spécialisées

Accompagnements de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle

Accompagnements pour l'exercice de mandats électoraux, la représentation des pairs et la pair aidance

L'accompagnement pour préparer ou mener sa vie professionnelle constitue le cœur de métier de l'établissement. En fonction des scénarii d'accompagnement de chaque dispositif, des évaluations sont réalisées afin de construire le parcours le plus adapté à la situation de la personne.

Des adaptations des supports sont réalisées en fonction des situations de chacun. Des outils spécifiques peuvent être développés en fonction des moyens d'apprentissage. Des adaptations peuvent être mises en place en fonction du rythme et du degré de fatigabilité de chaque personne.

Afin d'accompagner le projet professionnel et permettre à la personne de se projeter dans un exercice futur, des enquêtes métiers, des stages en entreprises ou des mises en situation (bénévolat), des visites de chantiers ou d'entreprises, la participation à des salons en lien avec l'emploi sont organisés par les conseillers en insertion professionnelle.

Des simulations aux entretiens d'embauche sont organisés. Sur ce thème, l'établissement s'appuie également sur des intervenants extérieurs autour de différents thèmes professionnels. Des partenariats autour de la remobilisation sociale sont également formalisés : avec la cravate solidaire notamment.

En parallèle de l'accompagnement autour du projet professionnel, l'établissement met en place des ateliers permettant de travailler le savoir être, de consolider la confiance en soi : un atelier artistique « Oser créer » est co-animé par un stagiaire. Le pouvoir d'agir des personnes est stimulé par la valorisation de compétences, la prise d'initiatives, la responsabilisation d'actions spécifiques. Les personnes sont également accompagnées pour exprimer leurs besoins (temps de travail en individuel ou collectif).

Les actions de pair-aidance sont encouragées : solidarité etentraides entre usagers.

1.5. Présentation des prestations indirectes

Prestations indirectes - Fonctions gérer, manager, coopérer

Les fonctions suivantes sont assurées en interne à l'établissement par les équipes administrative et logistique :

- pilotage et direction,
- gestion des ressources humaines,
- communication,
- démarche d'amélioration continue de la qualité,
- gestion des relations partenariales et fonction d'appui ressources.

Le siège est présent en appui sur ces prestations.

Entretien le linge

Matériels de blanchisserie

Traitement du linge

Le Centre n'organise pas l'entretien du linge des stagiaires qui peuvent être internes en semaine. La sensibilisation à l'entretien du linge fait partie de l'accompagnement mais l'objectif est que le stagiaire soit autonome.

Fournir des repas

Matériels de cuisine

Production de repas

Mise à disposition des repas : du service à table jusqu'au service à domicile

Transports des biens et matériels liés à la restauration et l'entretien du linge

La production de repas est externalisée et confiée à une société extérieure. Une salle de restauration est mise à disposition pour les stagiaires le midi et pour les personnes de l'hébergement le matin et le soir.

Locaux et autres ressources pour accueillir

Locaux et autres ressources pour héberger

Locaux et autres ressources pour accueillir le jour

Locaux et autres ressources pour prodiguer les soins, le maintien et le développement des capacités fonctionnelles

Locaux et autres ressources pour gérer, manager, coopérer

Hygiène, entretien, sécurité incendie, espaces extérieurs

Le centre dispose de 80 chambres d'hébergement permettant l'accueil en internat de semaine.

L'entretien, la maintenance, l'hygiène, la sécurité des locaux sont assurés de manière mutualisée entre du personnel interne et des prestataires extérieurs.



2.

La démarche participative et concertée de l'écriture du projet d'établissement

2.1. Présentation de la démarche

La démarche d'élaboration du projet d'établissement s'est étalée sur plusieurs mois à partir d'avril 2022 et s'est organisée de la manière suivante :

- un comité de pilotage a été constitué suite à un appel à candidature,
- différents groupes de travail pluridisciplinaires (où chaque service était représenté, afin que tous les professionnels de l'établissement de la restauration à l'insertion en passant par la formation ou l'entretien puisse apporter sa contribution), ainsi qu'un groupe CVS, se sont tenus autour de 5 thématiques :
 1. conforter la place des établissements sur leurs territoires, contribuer à améliorer la réponse aux besoins en développant une approche inclusive dans la construction de parcours adaptés,
 2. renforcer la place de la personne dans son accompagnement et favoriser l'expression de ses choix,
 3. renforcer la démarche qualité, l'expertise et l'innovation,
 4. promouvoir des modes de management des organisations internes performantes et motivantes,
 5. valoriser le patrimoine immobilier.

De ces orientations stratégiques découlent des Fiches Actions (réalisée au sein des groupes) à mettre en œuvre afin de répondre au mieux aux axes cités ci-dessus. Ces actions seront énoncées de manière synthétique dans ce document.

En parallèle des groupes, des questionnaires ont été transmis à l'ensemble du personnel de l'établissement, aux stagiaires et à nos partenaires. Ces sondages ont eu comme objectif de mettre en lumière les points forts perçus de l'établissement, la perception de certaines problématiques et faire ressortir des propositions.

2.2. Analyse des questionnaires

Les salariés, stagiaires et partenaires ont pu répondre pendant plusieurs semaines via un lien internet, à l'issue desquelles les résultats ont été collectés et analysés. La fiche ci-dessous en synthétise les retours.

Période : Juin/Juillet 2022

Taux de retour : 26,26 %

Objectif: participation, prise en compte des avis/suggestions de toutes les parties prenantes dans le cadre de la rédaction du nouveau projet d'établissement

288 questionnaires envoyés

43 professionnels (21 retours)

170 partenaires (15 retours)

75 stagiaires (13 retours)

49 retours

Les points de satisfaction

- **Image** de l'établissement
- **Pluridisciplinarité** du personnel
- **Disponibilité, bienveillance** et **écoute** des professionnels
- **Qualité du matériel** mis à disposition

Les besoins/envies exprimés

- **Activités/missions** de l'établissements peu connues
- **Partenariats** pas suffisamment développés
- **Accès** aux formations/dispositifs peu facilité par l'organisation interne: délais longs
- Principe d'**autodétermination** peu connu et mis en œuvre
- Etablissement **cloisonné** ne permettant pas les échanges inter-personnels ou inter-stagiaires
- **Communication** vers les stagiaires: transmissions des informations utiles
- Peu d'actions en matière de **développement durable**

L'intégration des propositions dans notre plan d'action, par axe

- Axe 1 :** Réflexion sur l'organisation d'une réponse de proximité, maintien et développement des partenariats, création d'évènements à destination des partenaires et du public.
- Axe 2 :** Travail sur le pouvoir d'agir et la prise en compte des choix du stagiaire, systématisation des projets personnalisés, formalisation de l'accueil du stagiaire (informations).
- Axe 3 :** Formalisation des circuits/processus.
- Axe 4 :** Diversification des propositions de formation (plus bas niveaux), adaptation des modalités d'apprentissage (distanciel, travail en autonomie...).
- Axe 5 :** Actions en faveur du développement durable, adaptation des locaux : espaces de travail et de loisirs communs.

Le COPIL s'est de nouveau réuni à plusieurs reprises après les sessions des différents groupes de travail, pour faire un état des lieux des Fiches actions et des enquêtes.

2.3. Bilan des orientations stratégiques des projets d'établissements 2016-2020

Objectifs posés au précédent projet d'établissement	BILAN
Dispositifs d'accompagnements	<p>La réorganisation du dispositif Optim, a permis de mieux optimiser la capacité d'accueil et les délais d'attente pour entrer dans ce dispositif.</p> <p>L'ouverture du Dispositif Formation Accompagnée permet aujourd'hui de sécuriser un parcours de formation dans le droit commun en accompagnant des stagiaires sur le volet MPS.</p> <p>Certaines formations ont été supprimées ou modifiées. Cela a modifié les pratiques d'accompagnement et notamment sur l'intégration des modalités d'apprentissage en distanciel. Cette modalité reste toujours d'actualité.</p>
Evolution des pratiques professionnelles	<p>Le renforcement du service insertion a permis d'améliorer l'employabilité des stagiaires.</p> <p>L'intégration du projet personnalisé doit encore être formalisée (grâce au DUI), ce qui permettra de mieux prendre en compte et respecter les besoins et choix des stagiaires et de plus individualiser le parcours.</p> <p>A chaque évolution du public accueilli, les modes d'accompagnement sont questionnés également sur le plan structurel.</p>
Management, gestion organisation	<p>Les services supports sont aujourd'hui en place.</p> <p>Les démarches de GPEC et QVT sont engagées.</p>
Qualité, évaluation	<p>Le recrutement d'une responsable qualité a permis de structurer la démarche avec un PAQ, tant sur les procédures que sur les futures certifications à venir.</p>
Partenariats, réseaux	<p>Le renforcement de notre présence dans les réseaux et notre lisibilité est en marche. Il reste à maintenir ce degré de présence et intensifier les relations avec les entreprises.</p>

3.

Diagnostic et analyse de positionnement



FORCES

Appartenance au Groupe UGECAM

Mutualisations importantes

Démarche qualité déployée : PACQ, EI, EE,

Construction de l'établissement récente

Implantation Urbaine

Equipe médico-psycho-sociale pluridisciplinaire

Des champs de compétences identifiés

Engagement dans la plateforme Emploi Accompagnée 64 depuis sa création en 2017

Engagement dans la démarche de certification Qualiopi

Nouvelle expertise dans la cérébro-lésion



FAIBLESSES

Outils de pilotage et d'analyse de gestion à renforcer

Communication interne et externe

Taux d'occupation insuffisant

Prévention et accès aux soins à consolider

Territoire d'intervention très étendu (64-40-65)

Démarche de développement durable à renforcer

Parcours d'accueil et d'intégration du stagiaire



OPPORTUNITES

Plan de formation pour le virage inclusif et l'accompagnement au changement

Expertises à valoriser

Evaluations Courtes à renforcer

Réseau Entreprises à développer

Fonctionnement en dispositif

Développement des réponses partenariales

Partenariat sur l'hébergement à travailler

Personnalisation et modularité des accompagnements

Développement sur les territoires non couverts



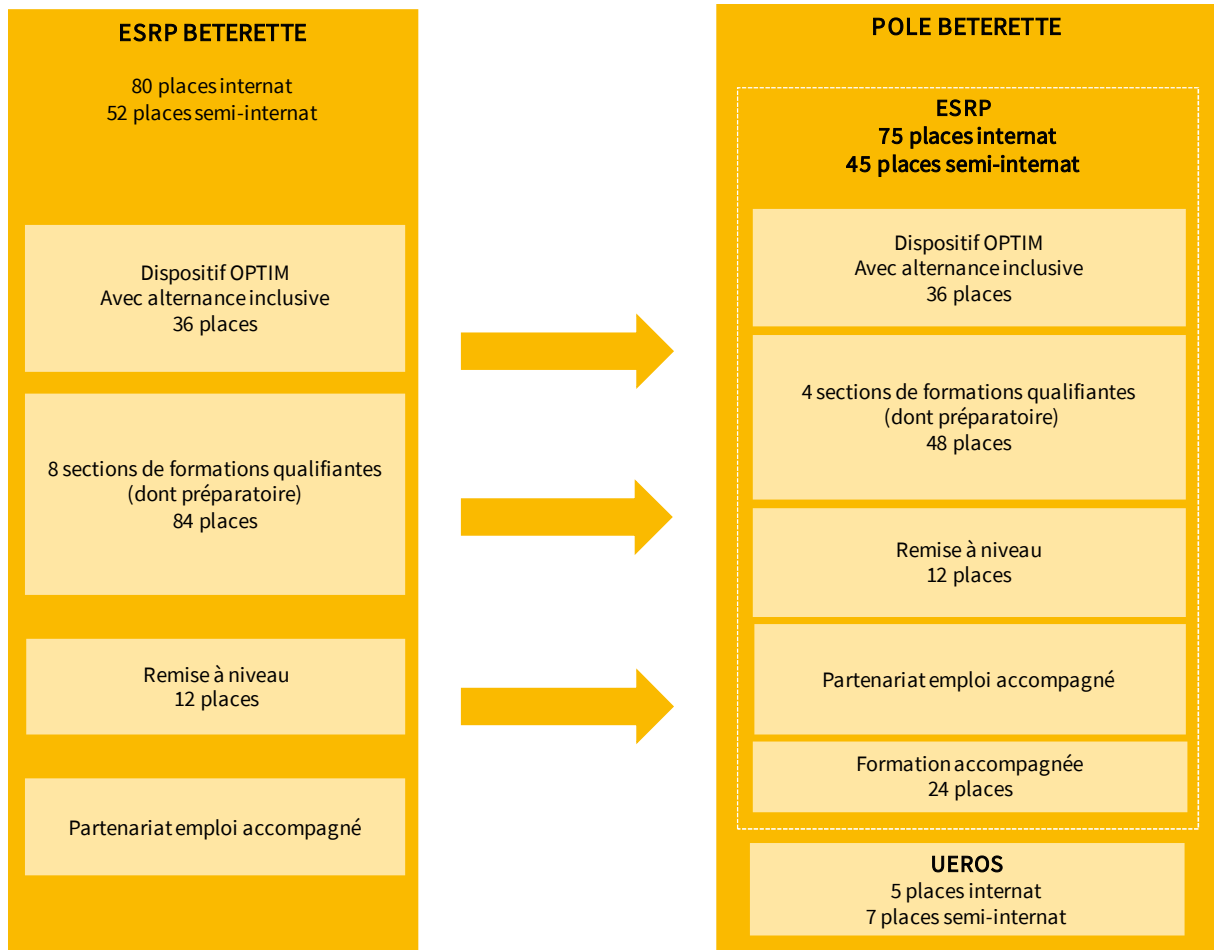
MENACES

Diminution des orientations

Multiplication des réponses pour l'insertion non lisibles sur le territoire - concurrence

Adaptation des ressources avec l'évolution du public accompagné

- Propositions ayant initié les transformations de l'ESRP Béterette dans le CPOM. La montée en charge de la transformation et de l'installation des places se fera de manière progressive sur la durée totale du CPOM.



4.

Modalités de suivi et d'évaluation du projet

De la même manière que le CPOM fait l'objet d'un suivi régulier en lien avec les autorités de tutelle dans le cadre des comités de suivi, les projets d'établissement des ESMS et plus particulièrement leurs objectifs opérationnels seront intégrés dans les plans d'actions qualité de chacun des établissements.

Ces derniers seront pilotés par une instance spécifique mise en place afin de suivre la programmation des orientations, les actualiser éventuellement et assurer une traçabilité de leur progression.

Par ailleurs des indicateurs d'évaluation seront mis en place aussi bien qualitatifs que quantitatifs :

- indicateurs de gestion,
- indicateurs relatifs à l'activité et aux modalités d'accompagnement,
- suivi de la qualité de l'accompagnement via les évaluations de la qualité et la remontée d'enquêtes auprès des personnes accompagnées, des familles, des partenaires et des salariés,
- suivi des plans d'action mis en œuvre : Accès à la santé, QVCT (Qualité de vie et des conditions de travail), RSO (Responsabilité sociétale des organisations), ...

S'il fixe des orientations pour les 5 ans à venir, le Projet d'établissement n'est pas pour autant immuable. L'évolution de l'environnement, les moyens disponibles, les appels à projet, sont autant d'éléments susceptibles de faire reconsidérer certaines orientations.

Par ailleurs, la mise en œuvre effective passe par la formalisation d'une démarche de suivi des actions programmées.



CHAPITRE 2

ORIENTATIONS ET PROJETS 2023-2027



Axe 1. Conforter la place de l'établissement sur son territoire, contribuer à améliorer les réponses aux besoins en développant une approche inclusive dans la construction de parcours adaptés

Axe 2. Renforcer la place de la personne dans son accompagnement et favoriser l'expression de ses choix

Axe 3. Renforcer la démarche qualité, l'expertise et l'innovation

Axe 4. Promouvoir des modes de management et des organisations internes performantes et motivantes

Axe 5. Valoriser le patrimoine immobilier et l'adapter aux politiques de l'établissement

AXE 1

Conforter la place de l'établissement sur son territoire, contribuer à améliorer la réponse aux besoins en développant une approche inclusive dans la construction de parcours adaptés

Le secteur médico-social est en pleine transformation avec un objectif de modernisation, d'efficacité et de professionnalisation. En lien avec le décret fixant les missions des ESRP et ESPO, les dispositifs d'accompagnement multiples, modulables sont des modèles nouveaux et expérimentaux, qui vont modifier la manière de concevoir et d'accompagner les parcours des personnes dans les ESMS.

Le référentiel Serafin PH va bousculer les pratiques actuelles ; il permettra notamment de valoriser les activités d'expertise des établissements via la mise en avant d'une nouvelle nomenclature d'évaluation des besoins et des prestations réalisées.

L'évolution des besoins et les modes d'accompagnement plus inclusifs amènent les ESRP à devoir se réinventer : développer les accompagnements en proximité des publics, développer l'approche populationnelle amenant à un accompagnement spécifique en fonction de la typologie de handicap (handicap psychique et TSA notamment). Le développement de l'accompagnement en milieu ordinaire (DFA notamment) amène aussi les membres de l'équipe pluridisciplinaire à modifier leurs pratiques et modalités d'accompagnement.

Les ESRP sont identifiés comme des experts dans l'accompagnement vers et dans l'emploi en milieu ordinaire, leur rôle de fonction ressource est également à développer. La possibilité offerte par le décret de réaliser des évaluations courtes est un outil à développer et à mettre à disposition des partenaires comme un outil complémentaire permettant d'approfondir l'évaluation des besoins et mobiliser les leviers nécessaires à l'insertion professionnelle.


Dans ce contexte, le Pôle de Béterette envisage donc de faire encore évoluer son offre de service afin de permettre une réponse multiple aux besoins, adaptable dans le temps.

Dans ce contexte mouvant, il s'agira donc de consolider le réseau partenarial et d'adapter les pratiques afin de répondre aux besoins de manière individualisée, de développer les compétences des professionnels et la dynamique territoriale pour maintenir le haut niveau d'expertise développé jusqu'alors.


Objectif 1

FAIRE ÉVOLUER L'OFFRE DE SERVICE POUR ADAPTER LA RÉPONSE AUX BESOINS

Au regard du contexte relatif à l'évolution du public accompagné, des besoins identifiés et de la nécessité de développer l'accompagnement de proximité et l'accompagnement vers le droit commun, l'établissement doit réfléchir à l'évolution de son offre de service. En effet, il est constaté en complément des indicateurs inscrits en introduction une baisse du recrutement en EIMSA, une baisse du niveau des stagiaires reçus, une augmentation de plurihandicaps qui demandent des postures plus adaptées (rythme, positions, contraintes physiques).


Action 1 – Réfléchir au développement d'une réponse de proximité, plus proche des besoins	
Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Réfléchir à l'implantation de l'activité dans des territoires non encore couverts : Landes, Pays Basque ➤ Réfléchir à la création de dispositifs spécifiques et adaptés aux typologies de handicaps (type TSA) ➤ Déployer les évaluations courtes <p>Avec l'appui des outils suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Analyse approfondie des besoins permettant de déterminer les lieux d'intervention ➤ Rencontres partenariales
 Acteurs à mobiliser	Direction Partenaires institutionnels

De leur côté, les stagiaires expriment un besoin de formation plus adapté au niveau de compétences attendues par le marché de l'emploi. Ces besoins sont confirmés par les entreprises.

Action 2 - Formation APEE	
Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diversifier les propositions de formation et répondre au public de plus bas niveau sur les tâches simples ➤ Prévoir des formations mixées à des immersions en entreprise sur 6,5 mois ➤ Repenser la structuration de l'atelier en deux espaces distincts ➤ Mettre en place des partenariats entreprises pour immersion
 Acteurs à mobiliser	Formateurs Service insertion

Au regard de l'évolution du profil du public accompagné au sein de la formation qualifiante TAI : jeune, n'ayant pas travaillé avec peu de maturité professionnelle, éloignés des objectifs de l'emploi. Il apparaît nécessaire de travailler le savoir être, le comportement, la gestion de la frustration et les postures professionnelles. Les personnes sont de plus en plus souvent atteintes de pathologies psychiques diagnostiquées ou non qui nécessitent la mise en place d'un accompagnement adapté et une orientation vers les soins.

Ce public peut être en difficulté pour suivre une formation TAI en milieu ordinaire ou même en ESRP en raison du rythme, de la densité de la formation ainsi que le nombre de période d'immersion en entreprise, une réponse adaptée et spécifique est donc nécessaire.

Action 3 – Passerelle informatique	
Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proposer un dispositif intermédiaire et alternatif à la formation certifiante qui permet d'acquérir les comportements attendus en formation et en entreprise, des compétences techniques liées aux métiers de l'informatique ➤ Développer les capacités nécessaires à son intégration dans l'entreprise et à l'adaptation au travail en équipe ➤ Former par modules (ou blocs) techniques et transversaux ➤ Préparer progressivement en amont la formation certifiante ou un parcours intermédiaire de manière individualisée et avec des méthodes d'apprentissage pouvant comporter du distanciel ➤ Développer les capacités de concentration et de mémorisation des stagiaires via l'organisation d'ateliers spécifiques
 Acteurs à mobiliser	Formateur préparatoire CIP Équipe MPS


Objectif 2


RENFORCER LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERTISE DES ESRP SUR LE TERRITOIRE

Les ESRP-ESPO sont des établissements et services peu connus, peu repérés, à la fois par les personnes en situation de handicap, par les partenaires de l'insertion, mais aussi par les institutions.

Le retour du questionnaire adressé aux stagiaires / aux professionnels de l'ESRP et aux partenaires montre bien ce manque de connaissance.


Des actions de communication spécifiques sont donc à développer : Ce constat est posé alors même que la communication par l'image et davantage encore par la vidéo occupent une place importante de nos jours, via notamment les réseaux sociaux

Action 1 - Créer des évènements à destination des personnes vivant avec un handicap, des partenaires et du grand public	
Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Améliorer notre visibilité sur le territoire en s'appuyant sur un évènement qui ancre l'établissement dans la durée ➤ S'appuyer sur les 60 ans de Béterette en 2023 pour créer un évènement (qui pourra se décliner sur des moments différents et sous des formes différentes), à destination des personnes vivant avec un handicap, des entreprises et des partenaires de l'insertion
 Acteurs à mobiliser	Tous les professionnels de l'établissement Stagiaires

Action 2 - Créer des outils de communication contemporains	
Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Créer des outils de communication sur lesquels nous pourrons nous appuyer : <ul style="list-style-type: none"> ○ lors de présentation de nos actions aux partenaires ○ lors des rencontres "employeurs" afin d'illustrer l'intérêt pour les stagiaires de réaliser des immersions en entreprise, ○ lors des journées de visites à destination des futurs stagiaires, ○ lors des manifestations, des portes ouvertes que nous envisageons pour les 60 ans de Béterette ○ dans le cadre de notre communication via les réseaux sociaux professionnels (LinkedIn) ➤ Définir les besoins, les cadres d'utilisation, le (s) public(s), les supports et formats souhaités
 Acteurs à mobiliser	Tous les professionnels de l'établissement Stagiaires

De plus en plus de stages en entreprise sont exigés lors des parcours de formation et beaucoup de structures sont sollicitées.

La reconversion et le handicap freinent parfois le parcours et l'intégration en entreprise qui sont de plus en plus exigeantes quant à la réussite opérationnelle immédiate lors de l'intégration dans l'entreprise.

Action 3 – Stages et réseau entreprises	
Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Renforcer la place de l'ESRP dans le milieu professionnel qui couvre les domaines de formation, mais également plus largement pour les dispositifs qui sont ouverts à tous types de secteur d'activité ➤ Renforcer notre politique d'information / formation sur le handicap, d'accompagnement auprès des entreprises ➤ Approcher les milieux et réseaux professionnels pour affirmer la place de l'ESRP, renforcer son image et répondre aux plus près des besoins métiers / compétences du territoire ➤ Avoir une approche plus ciblée dans les objectifs de stages en entreprise ➤ Renforcer la place du stagiaire en tant qu'apprenant pendant les stages et la place de l'ESRP comme accompagnant
 Acteurs à mobiliser	<p>L'ensemble des professionnels</p>


Objectif 3

RENFORCER L'ACCESSIBILITÉ ET ADAPTER LES OUTILS POUR RÉPONDRE À L'ÉVOLUTION DES BESOINS

Une partie du public que nous accueillons rencontre des difficultés dans la compréhension et la prise en compte d'informations écrites. La plupart des documents qui leur sont transmis (contrat de séjour, règlement intérieur, présentation de l'offre de formation et des dispositifs...), ont été récemment retravaillés dans un souci de simplification mais d'autres méthodes peuvent être déployées.

Action 1 – Développer dans nos pratiques la méthode FALC (Facile à Lire et à Comprendre)

Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ S'appuyer sur le FALC, méthode qui a pour but de traduire un langage classique en un langage simplifié, permet de rendre l'information plus simple et plus claire. Utile à tout le monde, elle est l'une des clés de l'inclusion ➤ S'appuyer sur les professionnels de l'établissement ayant pratiqués ou souhaitant déployer cette méthode (en s'appuyant notamment préalablement sur la formation) ➤ Mettre en œuvre au sein de l'établissement sur l'ensemble des documents transmis aux stagiaires, en hiérarchisant par ordre de priorité
--------------------------	--

 Acteurs à mobiliser	Professionnels dédiés Prestataires externes
---	--

Certains stagiaires ont besoin d'aménagements techniques pour pouvoir suivre pleinement leur formation à l'ESRP : siège adapté, souris et tapis de souris ergonomiques, rehausseur...

Des réponses aux besoins d'adaptations sont apportées lorsque les personnes sont en formation dans l'établissement. Mais sur la période en entreprise ce n'est pas toujours le cas et il arrive parfois que les stagiaires soient mis en difficulté et ne peuvent s'impliquer pleinement lorsque les difficultés rencontrées sur le plan moteur ne sont pas compensées.

Action 2 – Proposer des outils et matériels de compensation techniques

Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proposer un aménagement technique lorsqu'il est nécessaire pendant les périodes en entreprise ➤ Répertorier le matériel de compensation disponible au sein de l'établissement ➤ Répertorier le matériel adéquat permettant de compenser un large éventail des situations ➤ Constituer une banque de matériels ➤ Constituer une base de fournisseurs
--------------------------	---

 Acteurs à mobiliser	Infirmière Ergothérapeute Prestataires Fournisseurs
---	--

AXE 2

Renforcer la place de la personne dans son accompagnement et favoriser l'expression de ses choix

La thématique de l'expression et la participation des personnes répond à l'une des priorités de la loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale, qui a réaffirmé la place et les droits des personnes.

Au regard de la typologie de public accompagné au sein du Pôle de Béterette, l'enjeu essentiel est de développer le pouvoir d'agir des personnes accompagnées, de favoriser les possibilités d'expression de leurs choix à l'aide d'outils adaptés favorisant l'expression et le développement du pouvoir d'agir.


Cet objectif passe également par la possibilité d'accéder aux informations pour que les usagers fassent valoir leurs droits : citoyenneté (droits et devoirs), accès au logement, accès à la santé, accès à l'information (sur la thématique de la vie sexuelle et affective notamment).


Objectif 4

AMÉLIORER L'ACCUEIL DES STAGIAIRES DANS LE CADRE D'UN RENFORCEMENT DE L'INDIVIDUALISATION DES PARCOURS

Une reconversion professionnelle, une entrée en formation ou l'intégration d'un dispositif spécifique tourné vers la question de l'insertion professionnelle entraîne un changement de rythme et une remise en question sur ses choix et ses capacités.

Beaucoup d'interrogations arrivent lors des premières semaines et provoquent parfois des ruptures de parcours.


Action 1 – Accueil différé du stagiaire en individuel	
Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mettre en place un processus d'accueil individualisé du stagiaire lui permettant d'avoir des informations nécessaires pour son parcours d'accompagnement et au fonctionnement de l'établissement ➤ Prévoir dans la semaine d'arrivée, une visite de l'établissement et une rencontre avec tous les professionnels
 Acteurs à mobiliser	Professionnels de l'accompagnement, administratifs et logistique


Action 2 – Phase d'intégration du stagiaire	
Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mettre en place une phase d'intégration du stagiaire afin de sécuriser son parcours : <ul style="list-style-type: none"> ○ transmettre des informations ○ favoriser l'expression des besoins ○ apporter un soutien personnalisé ○ favoriser la pair-aidance ➤ Définir les différentes étapes et séquence de l'intégration et leurs modalités. En collectif, en individuel, les échéances, avec quel professionnel en appui, ...
 Acteurs à mobiliser	Equipe MPSI

Objectif 5

DÉVELOPPER LA PARTICIPATION DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES AFIN DE LES RENDRE ACTRICES DE LEURS PARCOURS

Le concept d'autodétermination et les possibilités d'outils ou d'actions favorisant le pouvoir d'agir ne sont pas encore totalement maîtrisés par l'ensemble des professionnels et des stagiaires accompagnés. Un besoin d'accompagnement spécifique sur le sujet est nécessaire afin de se l'approprier et l'appliquer dans le cadre du parcours. Le projet personnalisé étant un support permettant d'appuyer des actions d'autodétermination, un travail particulier sera mené sur les pratiques d'évaluation des besoins et sur le processus de formalisation du projet personnalisé.


Action 1 – Développer le pouvoir d'agir des usagers	
Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mettre en place des : <ul style="list-style-type: none"> ○ formations ○ réunions collectives ○ entretiens individuels ○ ateliers d'expression ➤ Rendre le stagiaire acteur de son parcours ➤ Renforcer l'accueil sur l'expression de ses choix ➤ Développer le droit à l'erreur ➤ Réfléchir au développement de la pair-aidance
 Acteurs à mobiliser	Professionnels de l'accompagnement formés à l'autodétermination Tous les professionnels et stagiaires

Action 2 – Faire évoluer le projet personnalisé	
Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Disposer d'un outil lisible, accessible et évolutif sur lequel les professionnels et les stagiaires pourront s'appuyer ➤ Mettre en forme le recueil des besoins du stagiaire ➤ Expression des choix dans le respect d'autrui et du collectif ➤ Faire des points de parcours pour favoriser l'expression de ses choix ➤ Adaptation du parcours pour contourner les difficultés et atteindre les objectifs
 Acteurs à mobiliser	Professionnels de l'accompagnement


Objectif 6

MENER UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION, D'ACCES A LA SANTE ET D'INCLUSION


En tant que groupe de l'Assurance maladie, l'UGECAM Aquitaine a signé la charte ROMAIN JACOB et s'engage donc à déployer des actions permettant de favoriser l'accès à la santé des stagiaires accompagnés dans une logique curative mais également préventive.

Action 1– Garantir le parcours de santé des usagers	
Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Renforcer le partenariat avec le centre d'examen de santé de la CPAM ➤ Développer des ateliers de prévention : vie affective et sexualité, prévention des addictions, relais des campagnes de vaccination et participation aux campagnes de dépistages nationales ➤ Développer des ateliers autour de la parentalité en lien avec des partenaires extérieurs
 Acteurs à mobiliser	Direction Equipe médicale, paramédicale et sociale Partenaires

En accord avec ses objectifs d'inclusion, l'établissement souhaite développer les actions tournées vers le milieu ordinaire. Les résultats de l'enquête auprès des stagiaires font apparaître un besoin d'accès au sport.

Action 2 – Développement du bien-être / remise en forme	
Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Installer des équipements en intérieur et/ou en extérieur et/ou une logistique permettant une prise en compte du bien-être, de la pratique sportive/remise en forme et de loisirs ➤ Créer des partenariats et sensibiliser sur les activités physiques et structures à disposition le favorisant
 Acteurs à mobiliser	Prestataires et fournisseurs Educateurs/formateurs Service entretien et logistique

L'accès à la culture ou ressources culturelles est à consolider.

Action 3 – Permettre l'accès à la culture	
Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Permettre le partage et/ou la transmission d'œuvres qui se voudraient éclectiques ➤ Permettre de communiquer sur des actions culturelles/événements ➤ Mettre en place une boîte à livres et un espace d'affichage
 Acteurs à mobiliser	Tous les professionnels Stagiaires

AXE 3

Renforcer la démarche qualité

La démarche qualité contribue à la mise en œuvre effective des droits des usagers, à un accompagnement adapté à leurs besoins. L'amélioration continue des pratiques devient nécessaire dans un environnement mouvant et en perpétuel changement.

Démarche volontariste et collective, le processus d'amélioration de la qualité doit être engagé par l'établissement de façon pérenne afin de conforter ses points forts d'une part, et d'autre part d'identifier et de travailler sur ses points faibles.


Cet axe vise tout à la fois le respect des dispositions légales en matière de respect des droits des usagers et d'évaluation mais aussi la mise en œuvre d'une politique qualité intégrée qui se veut systémique, accessible à tous (professionnels, usagers, familles) et participative. Les croisements de regards entre tous les acteurs de l'accompagnement, y compris l'utilisateur lui-même, doivent être encouragés, à tous les niveaux, afin de favoriser une co-construction des projets durables et efficaces.

Objectif 7

DÉFINIR ET MENER UNE POLITIQUE QUALITÉ PARTICIPATIVE

Mener une politique qualité c'est définir l'offre de service répondant aux attentes et besoins des personnes accueillies et de leur entourage dans le respect des recommandations de bonnes pratiques et des référentiels d'accompagnement, du cadre réglementaire et légal qui structurent notre accompagnement.


Impulsée par la direction et participative, elle va définir les orientations et intentions générales sur la démarche d'amélioration de la qualité.

Action 1 – Formaliser la politique qualité / gestion des risques	
Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Structurer et porter la démarche qualité/gestion des risques au niveau institutionnel ➤ Décliner la politique qualité du Pôle Béterette en objectifs et actions prioritaires, de manière centralisée ➤ Formaliser l'organisation de la démarche d'amélioration continue de la qualité (acteurs, processus...) ➤ Formaliser un Plan d'Action Qualité unique (PAQ) ➤ Sensibiliser l'encadrement à l'intérêt et à l'utilisation du PAQ ➤ Définir les modalités de suivi / d'évaluation des actions
 Acteurs à mobiliser	Direction Responsable formation/accompagnement Responsable administratif et logistique

La définition et la mise en œuvre d'une culture qualité, véritable levier à l'amélioration des pratiques, doit être portée par l'établissement par la définition de normes et de valeurs communes. L'appropriation de ces normes et valeurs par tous les professionnels doit être, à ce titre, engagée et accompagnée, notamment par le recueil de la parole et de l'expérience de tous.

Le vécu, le parcours, l'accompagnement du stagiaire doit permettre, en complément, d'ajouter une plus-value aux réflexions menées par les équipes.

L'ensemble de ces expériences participe au partage d'une vision commune de l'accompagnement.

Action 2 – Instaurer une démarche qualité progressive, gage d'acculturation du personnel	
Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Déployer la politique qualité, de manière opérationnelle ➤ Impliquer l'ensemble des acteurs afin d'obtenir une adhésion des équipes à la démarche ➤ Intégrer la dynamique d'amélioration des pratiques dans le quotidien des professionnels, en routine ➤ Tenir compte de l'expérience des usagers dans l'amélioration de nos pratiques ➤ Sensibiliser les professionnels aux notions clés de la démarche qualité, de manière continue (formations, temps de rencontre sur des thématiques spécifiques...) ➤ Communiquer sur les actions réalisées, valoriser les réalisations des équipes (flash qualité, retours en réunion...) ➤ Formaliser les temps de coordination en équipe pluriprofessionnelle / pluridisciplinaire (cartographie des réunions, comptes rendus...) ➤ Solliciter les stagiaires dans les "accompagnés traceurs" (dans le cadre de l'évaluation de la qualité) et autres groupes de travail
 Acteurs à mobiliser	Direction Responsable formation/accompagnement Responsable administratif et logistique Personnel administratif, MPSI, formateurs, logistiques Stagiaires


Objectif 8

AMÉLIORER LA FORMALISATION ET LA TRACABILITÉ DES INFORMATIONS

La culture de l'écrit et de la traçabilité des informations semble présente dans l'établissement. Cependant, l'utilisation des supports papiers, très variés, est encore très généralisée entraînant une perte d'informations, un défaut de structuration des données, une perte de temps évidente.

Le réseau partagé commun ne permet pas aujourd'hui de garantir la confidentialité des données de l'utilisateur, ni de disposer d'un système documentaire efficient.

Action – Améliorer la formalisation et la traçabilité des informations


Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Structurer la démarche qualité autour d'outils informatiques partagés ➤ Faciliter la gestion et la recherche de l'information par tous ➤ Acquisition d'un logiciel dossier informatisé : AIRMES ➤ Acquisition d'un logiciel pour la gestion documentaire et le suivi des événements indésirables : YES ➤ Sensibilisation des personnels aux écrits professionnels ➤ Sensibilisation/formation et accompagnement des équipes à l'utilisation des outils
 Acteurs à mobiliser	Direction Responsable formation/accompagnement Responsable administratif et logistique Personnel administratif, MPSI, formateurs, logistique

Objectif 9

METTRE EN ŒUVRE UNE POLITIQUE PARTAGÉE DE GESTION DES RISQUES

Identifier et évaluer les risques éventuels dans l'accompagnement des stagiaires (de manière a priori) doit permettre au centre de minimiser et maîtriser ces risques et leurs conséquences potentielles par la définition d'un plan d'actions.


Action 1 – Gestion des risques a priori

Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Définir une gestion des risques a priori afin de s'inscrire dans une démarche préventive ➤ Analyser les écarts entre la pratique et les objectifs fixés avant la survenue d'un événement indésirable ➤ Établir et mettre à jour une cartographie des risques ➤ Définir les actions correctives suite à l'analyse des écarts
 Acteurs à mobiliser	Direction Responsable formation/accompagnement Responsable administratif et logistique

L'approche a posteriori permet, en présence d'événements indésirables survenus ou qui auraient pu survenir, de s'interroger sur ce qui s'est passé.

La surveillance et l'analyse de ces événements indésirables permettent de révéler, comprendre et traiter ces dysfonctionnements.

Cette approche suppose l'adhésion et l'implication de tout un chacun.


Action 2 – Gestion des risques a posteriori	
Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mettre en œuvre une gestion des risques a posteriori par l'analyse et le traitement des événements indésirables et évènements indésirables graves. ➤ Déployer la culture de l'erreur apprenante et stimuler la vigilance de chacun ➤ Former et accompagner les équipes à la déclaration des événements indésirables ➤ Organiser les retours déclarant et traitement des EI déclarés ➤ Définir les actions nécessaires et mettre en œuvre (éviter la répétition de l'évènement) ➤ Identifier les EIG (bilan annuel) ➤ Alimenter la cartographie des risques
 Acteurs à mobiliser	Direction Responsable formation/accompagnement Responsable administratif et logistique Personnel administratif, MPSI, formateurs, logistique

Objectif 10

ÉVALUER LES PRATIQUES POUR LES AMÉLIORER

Le décret du 12 novembre 2021 a défini le cadre relatif aux évaluations de la qualité des ESSMS, selon un rythme quinquennal et basé sur un même référentiel pour tous les établissements du secteur. La prochaine évaluation de la qualité du Centre Béterette est programmée au premier semestre 2024.

Dans un même temps, le groupe UGECAM engage ses ESRP dans la certification Qualiopi.

Action – Évaluer nos pratiques pour s'améliorer	
Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Renforcer la dynamique qualité de l'établissement à travers la démarche d'évaluation de la qualité HAS ➤ Mesurer la qualité des accompagnements délivrés aux stagiaires ➤ Promouvoir une démarche porteuse de sens pour les professionnels ➤ Mettre en valeur l'expertise de l'ESRP en matière de formation par un engagement dans la démarche de certification Qualiopi ➤ Réaliser l'autoévaluation selon la grille HAS ➤ Réaliser l'autoévaluation Qualiopi ➤ Prioriser les critères impératifs du manuel de la HAS ➤ Formaliser nos circuits de prise en charge à toutes les étapes du parcours du stagiaire ➤ Redéfinir les processus direction / métier / support
 Acteurs à mobiliser	<p>Direction Responsable formation/accompagnement Responsable administratif et logistique Personnel administratif, MPSI, formateurs, logistiques Usagers Cabinet externe : Terre d'Avance</p>

AXE 4

Promouvoir des organisations internes performantes et porteuses de sens en favorisant l'expertise et l'innovation

Dans un secteur médico-social en recomposition, les établissements et services sont aujourd'hui appelés à œuvrer davantage à l'inclusion des personnes âgées et des personnes en situation de handicap dans la vie sociale ordinaire.

Dans une tentative de dépassement du caractère binaire de l'offre, classiquement séparée entre "domicile" et "institution", "sanitaire" et "médico-social", "secteur ordinaire" et "secteur spécialisé", des projets très divers voient le jour : établissements qui se repensent "hors les murs" ou qui proposent des prestations "externalisées", formules d'habitat "satellite" en milieu ordinaire, émergence d'habitats partagés ou alternatifs...

Loin d'aller de soi, ce "virage inclusif" entraîne des évolutions fortes avec l'apparition de nouvelles organisations, de nouvelles pratiques, pour répondre aux besoins et aux attentes des personnes et de leur entourage. Les professionnels intervenants dans l'accompagnement des personnes handicapées sont donc au cœur de grandes mutations. Dans ce contexte, comment se situer et agir, en tant que professionnel de l'accompagnement dans cette société inclusive ?


Le Pôle de Béterette va devoir relever de nombreux défis tant sur le cœur de métier que sur les réponses qu'il devra apporter aux enjeux stratégiques, démographiques et économiques. Pour cela il doit pouvoir s'appuyer sur sa fonction ressources humaines et plus particulièrement sur la gestion des compétences : connaissance détaillée des compétences existantes au sein de l'établissement, identification des besoins à venir, proposition de plans d'actions pour pouvoir préparer les professionnels aux évolutions.

Objectif 11

RENFORCER LES ÉCHANGES DE PRATIQUES ET LES COMPÉTENCES POUR DEVELOPPER LA TRANSVERSALITE DE L'ACCOMPAGNEMENT


Il est constaté depuis plusieurs années, une évolution du type de handicap des stagiaires accueillis au sein de l'établissement, notamment certains handicaps invisibles. L'accompagnement de ces stagiaires doit être réalisé de façon globale ; non pas seulement par l'équipe médico-sociale, mais relayé par les autres services (administratif, technique) ... qui sont amenés à être en relation avec des stagiaires.

Par ailleurs, dans un contexte évolutif, l'objectif de l'établissement est également d'intégrer les nouveaux enjeux du secteur et d'accompagner l'évolution des pratiques professionnelles.

Action 1 – Accompagner tous les professionnels dans la transformation	
Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sensibiliser/former l'ensemble des professionnels aux différents handicaps notamment (trouble Psy, TSA, ...), pour une meilleure compréhension des enjeux, des interactions avec les stagiaires, mais aussi échanges entre professionnels ➤ Identifier les différents handicaps et troubles ➤ Organiser et planifier des groupes de professionnels en fonction de leur mission et de la pertinence et détail du contenu des formations ➤ Formation des professionnels : accompagnement au changement, autodétermination, coordination de parcours,...
 Acteurs à mobiliser	Tous les professionnels

Chaque professionnel, de par sa spécificité, son parcours et ses expériences dispose d'outils, de techniques qui lui sont propres dans le cadre de l'accompagnement qu'il propose aux stagiaires.

Certaines de ces pratiques gagneraient à être mieux connues de l'ensemble des professionnels et valorisées.

Action 2 – Formaliser une charte des bonnes pratiques professionnelles	
Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dupliquer, voire systématiser, les pratiques identifiées comme "bonnes" au sein de l'établissement ➤ Fédérer autour d'un outil commun à tous ➤ Définir ce qu'est une "bonne pratique" ➤ Repérer en interne les bonnes pratiques, en s'appuyant notamment sur le travail réalisé, en vue de préparer la certification Qualiopi
 Acteurs à mobiliser	Direction Equipe pluridisciplinaire

Objectif 12

INTÉGRER L'INNOVATION DANS LES ACCOMPAGNEMENTS ET LES OUTILS


Dans le cadre des dispositifs d'accompagnement et les formations déployées à Béterette, les professionnels constatent que les stagiaires méconnaissent les outils numériques, rencontrent des difficultés à réaliser des démarches en ligne, et ont des difficultés à s'adapter à la dématérialisation des services.

Par ailleurs, les modalités d'apprentissage sont souvent en décalage avec les besoins des nouvelles générations et des entreprises. Les méthodes traditionnelles des anciennes générations s'opposent aux nouvelles méthodes d'apprentissage de type capsule vidéos, formations à distances, outils d'accompagnement dématérialisés.

Face aux enjeux de développement de l'accompagnement dans le droit commun notamment avec de DFA mais aussi dans le cadre des formations délivrées par l'établissement, les stagiaires doivent être accompagnés dans le "apprendre à apprendre".


Action 1 – Accompagner les stagiaires à l'autonomie numérique

Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nécessité de s'adapter aux nouvelles technologies, se familiariser à l'évolution de l'environnement ➤ Identifier les différents sites de service numérique ➤ Savoir créer un compte et s'identifier, savoir gérer ses mots de passe, savoir se repérer dans les différentes rubriques ➤ S'appuyer sur les séances numériques proposées par l'agglomération de Pau ➤ Identifier les outils nécessaires de simulation ➤ Construire sous forme d'ateliers les séquences d'apprentissage
--------------------------	---


 Acteurs à mobiliser	Équipes pluridisciplinaire Personnes intéressées Informaticiens
---	---

Action 2 – Evolution des modalités d'apprentissage à visée d'autonomisation

Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Continuer à faire évoluer nos pratiques pédagogiques, en lien avec les nouvelles générations pour tendre vers les méthodes utilisées dans le droit commun ➤ Réfléchir à la mise en place de séquences en distanciel ➤ Continuer à : Utiliser, créer, adapter des médias facilitant la mise en œuvre de séquences inversées ➤ Réfléchir à l'utilisation de la PAD+
--------------------------	--

 Acteurs à mobiliser	Équipe pluridisciplinaire
---	---------------------------

Au-delà de l'accompagnement des stagiaires à l'autonomie numérique, il est nécessaire que les professionnels disposent d'outils modernes et adaptés afin de répondre aux objectifs posés. Ainsi et conformément à la politique nationale des UGECAM en ce qui concerne les ESMS, l'objectif est de mettre en œuvre un nouveau Dossier Usager Informatisé (AIRMES) qui permette un partage d'informations entre les différents professionnels, un suivi statistique des données d'activité (outil de gestion) mais aussi la saisie des besoins et des prestations selon la nomenclature SERAFIN PH.

Action 3 – Mettre en place le DUI	
Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Acquisition du logiciel ➤ Formation des utilisateurs ➤ Accompagnement à son utilisation
 Acteurs à mobiliser	Société du logiciel (acquisition + formations) Direction Nationale du Groupe UGECAM (DNGU)/Caisse Nationale d'Assurance Maladie (Cnam) Equipe projet régionale Département du Système d'Information (DSI) Professionnels

Objectif 13

POSITIONNER L'UGECAM COMME UN EMPLOYEUR RESPONSABLE ET PORTEUR D'INNOVATIONS SOCIALES

En tant qu'employeur et acteur économique, l'UGECAM a aussi une responsabilité dans le relais d'actions d'utilités sociales qui peuvent également accompagner la qualité de vie des salariés mais aussi représenter un facteur d'attractivité.

L'objectif de l'établissement dans ce domaine est de s'inscrire dans les actions définies :


- être acteur de l'inclusion des personnes en situation de handicap,
- développer les actions de prévention et de promotion de la santé des salariés,
- réfléchir à l'innovation organisationnelle,
- accompagner les évolutions de pratiques professionnelles et mettre l'éthique et la bienveillance au centre de l'accompagnement,
- rendre effective la responsabilité sociétale des organisations.

La guerre en Ukraine impose des restrictions d'approvisionnement en gaz et a une incidence directe sur la disponibilité de l'électricité.

Au vue de la flambée des prix des énergies, gaz, électricité, carburant et les besoins pour garantir une qualité de service il est important d'agir sur les consommations et la production d'énergie.

Le décret tertiaire impose également de réaliser des économies d'énergies.

Les résultats des enquêtes auprès des stagiaires et salariés montrent que l'établissement ne répond que très peu aux enjeux en matière de développement durable.

Action 1 – Responsabilité sociale des organisations	
Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Développer les gestes écoresponsables afin de réduire notre utilisation de consommables et favoriser le tri des déchets ➤ Réaliser des économies d'énergies par des moyens techniques et/ou actions individuelles afin de réduire notre consommation ➤ Produire sa propre électricité ➤ Réduire la température intérieure des bâtiments ➤ Installer des équipements pour collecter les différents flux de déchets afin de participer à un meilleur recyclage ➤ Sensibiliser et informer sur les gestes éco-citoyens (tri des déchets), le gaspillage ➤ Sensibiliser et favoriser le numérique pour limiter notre consommation de papier par exemple ➤ Participer au Duoday ➤ Accompagner le respect du principe de non-discrimination et de prévention contre toute forme de harcèlement ➤ Développement durable : achats responsables et sobriété énergétique ➤ Développer des actions collectives autour de l'éthique et la bienveillance ➤ Mener des actions relatives à la prévention et à la promotion de la santé des salariés
 Acteurs à mobiliser	Comité de pilotage RSO et QVCT Services communication et marchés Prestataires et fournisseurs Tous les professionnels Stagiaires

AXE 5

Valoriser le patrimoine immobilier et l'adapter aux politiques de l'établissement

Le Pôle de Béterette a été reconstruit en 2014, le bâti est donc récent et implanté dans une zone d'activité importante en zone urbaine. En presque, 10 ans, les besoins ont cependant évolué et un travail est à mener sur l'optimisation des locaux.


Objectif 14

ADAPTER LE BÂTI EXISTANT À L'ÉVOLUTION DES BESOINS

De plus en plus de stagiaires accompagnés par l'ESRP, ne sollicitent pas d'hébergement, car l'origine géographique se recentre autour de l'établissement.


Le remplissage de l'établissement étant fluctuant, cela a une incidence directe sur l'occupation des chambres.

Les solutions d'hébergement sur le territoire, proposées par des ESMS (dans le cadre de formation) ou organisme de formation de droit commun sont parfois limitées et excluent de fait l'accompagnement d'usagers ou de potentiels stagiaires en formation.

Action 1 – Optimisation des locaux d'hébergement	
Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Optimiser l'occupation de l'hébergement de l'établissement en ouvrant l'établissement vers l'extérieur ➤ Proposer des solutions d'hébergement à des établissements tiers (Médico-sociaux, formation) pour leurs usagers ou bénéficiaires, voir des professionnels desdits établissements
 Acteurs à mobiliser	ESMS ARS Organisme de formation de droit commun Services entretien et logistique interne, restauration, comptabilité


L'environnement de travail tant pour les stagiaires que pour les salariés est primordial dans la capacité à se mobiliser.

L'établissement, bien que récent, n'est pas configuré (en extérieur) pour favoriser les échanges entre pairs qui invitent à se retrouver dans des conditions conviviales.

Action 2 – Convivialité des espaces extérieurs	
Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Végétaliser et aménager des espaces extérieurs afin de créer une atmosphère plus chaleureuse et attractive ➤ Aménager les espaces extérieurs avec des équipements (bancs, tables ...) et végétaux ➤ Réaliser l'aménagement par les salariés et les stagiaires afin de favoriser une implication commune (cohésion) et une adhésion à la vie de l'établissement qui s'inscrit sur du long terme
 Acteurs à mobiliser	Fournisseurs Tous les salariés Stagiaires

L'organisation actuelle de notre accompagnement et l'aménagement des locaux ne permettent pas aux stagiaires de pouvoir travailler de façon optimale hors de leur salle de formation dédiée, tant sur un plan individuel (accès à la formation à distance, effectuer des recherches ou autres travaux), que sur le plan collectif dans le cadre de projets ou de pair-aidance. Ce dernier point est ressorti lors du sondage.

Les espaces de travail hors temps de formation ne sont pas accessibles pour les stagiaires en journée et le soir pour les internes.

Action 3 – Espace CoWorking	
Actions et Moyens	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Créer un espace de travail commun et accessible à tous ➤ Aménager d'un "tiers" lieu ➤ Mettre à disposition des ressources documentaires, des ordinateurs avec accès libre
 Acteurs à mobiliser	Professionnels de l'accompagnement

GLOSSAIRE

ALT'I	Dispositif Alternance Inclusive
ARS	Agence Régionale de Santé
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CPOM	Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CRP	Centre de Réadaptation Professionnelle
CVS	Conseil de la Vie Sociale
DFA	Dispositif Formation Accompagnée
EE	Evaluation Externe
EI	Evaluation Interne
EIMSA	Electricien d'Installation et de Maintenance des Systèmes Automatisés
ERIP	Espace Régional d'Information de Proximité
ESMS	Etablissement ou Service Médico-Social
ESRP	Etablissement et Services de Réadaptation Professionnelle
ETP	Equivalent Temps Plein
FALC	Facile à Lire et à Comprendre
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences
HAS	Haute Autorité de Santé
IDE	Infirmier Diplômé d'Etat
OPTIM	Objectif Projet Travail Insertion Modulables
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MDS	Maison du Département Solidarité
MPS	Médico-Psycho Social
MPSI	Médico-Psycho Social Insertion
PACQ	Plan d'Amélioration Continue de la Qualité
PAQ	Plan d'Action Qualité
QVCT	Qualité de Vie et Conditions de Travail
SPA	Société Protectrice des Animaux
TED	Troubles envahissants du Développement
TRE	Techniques de Recherche d'Emploi
TSA	Troubles du Spectre de l'Autisme
UEROS	Unité d'Evaluation, de Réentraînement et d'Orientation Sociale
UGECAM	Union pour la Gestion des Ets des Caisses d'Assurance Maladie

Pôle de Béterette
1 avenue Nicolas Copernic
64000 PAU
05 59 06 10 33
contact.beterette.ug-aquitaine@ugecam.assurance-maladie.fr