



Orientations stratégiques 2013/2015 du CESAP

Plan d'action

Préambule

Le CESAP a arrêté lors de son Assemblée générale du 27 juin 2013 ses nouvelles orientations stratégiques triennales. Celles-ci font suite aux orientations définies pour les années 2010/2012 et s'inscrivent dans le cadre des orientations du CESAP définies dans son projet associatif.

Par ailleurs trois CPOM ont été signés respectivement avec les ARS Ile-de-France, Picardie et Centre pour la période 2013/2017. Ces contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens sont accompagnés d'un texte de référence qui y précise six objectifs stratégiques déclinés en vingt-cinq actions à réaliser. Ces objectifs stratégiques et les missions afférentes sont annexés au présent document.

Enfin, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, des accords d'entreprise ont été élaborés et signés avec les partenaires sociaux. Les actions découlant de ces accords sont aussi présentés de ce document.

Conseil d'administration
du 29 avril 2014



Sommaire

1. Le CESAP et ses missions	3
2. Coopération et partenariat	7
3. Connaissance des personnes polyhandicapées : compréhension des besoins, élaboration des réponses	10
4. Fonctionnement interne	17
5. CESAP Formation – Documentation - Ressources	21
6. Information et communication	23
7. Objectifs relatifs aux Ressources Humaines et aux N.A.O	27
8. CPOM 2013 / 2017	29
9. Sommaire détaillé	34

1. Le CESAP et ses missions

1.1. Adhésion à l'association/bénévolat

Action	Contenu	Délai	Référent
1.1.1. <i>Développer une politique d'adhésion au CESAP</i>	<ul style="list-style-type: none"> • mobiliser les réseaux d'appartenance du CESAP et de ses établissements, • Disposer de documents de communication adéquats, • Organiser une assemblée générale abordant outre la gestion des établissements et les aspects budgétaires, des questions politiques et techniques concernant le polyhandicap. • Revoir les statuts du CESAP afin d'empêcher tout cumul de statut « administrateur » et « salarié » 	A définir	Bureau Administrateurs ----- Administrateur DGA ----- Président DG ----- Bureau Président DG
1.1.2. <i>Favoriser l'intervention de bénévoles au sein de ses établissements et services</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Se donner les moyens d'accueillir des bénévoles : <ul style="list-style-type: none"> ○ Définir les actions possibles de bénévolat au sein des établissements et services ○ Définir les règles d'interventions des bénévoles (charte, règlements) ○ Prévoir les règles administratives (assurances, défraiement des frais ...) • Développer des relations avec des associations ou structures disposant d'un projet de mise à disposition de bénévoles • Développer les projets de volontariat civil (Service Civique) • Mise en œuvre de relations avec des entreprises dans le cadre de projet type « mécénat de compétence ». 	Action permanente	Direction générale des établissements

1.2. Caractéristiques des personnes accompagnées et agrément des établissements et services

Action	Contenu	Délai	Référent
1.2.1. <i>Intervenir auprès de publics autres que les personnes polyhandicapées</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Envisager des modifications des agréments existants • Répondre à des appels à projet • Favoriser la reprise en gestion d'établissements autres que ceux du CESAP <p>Dans le respect de 4 critères énoncés le CESAP :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Établissement devant intervenir pour partie de son agrément auprès des personnes polyhandicapées, 2. Établissement concourant à une politique de prévention et de dépistage des handicaps (dont le polyhandicap) 3. Établissement ayant un projet de restructuration à venir incluant des personnes polyhandicapées 4. S'assurer que le projet garantit la sécurité et une réponse adaptée aux divers besoins spécifiques de toutes les personnes accueillies. <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">[voir 1.3. : territoire d'intervention du CESAP]</p>	action permanente	DG/DGA/DM
1.2.2. <i>Favoriser l'individualisation des parcours des personnes polyhandicapées :</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Recourir à des agréments multiples prenant en compte tous les âges de la vie • Favoriser les collaborations entre ces différents types de structures, • Proposer aux usagers la possibilité de séjours séquentiels, alternés ou temporaires dans ses différents types de structures. 	action permanente	Directions des établissements et services

1.3. Territoires d'intervention et développement du CESAP

Action	Contenu	Délai	Référent
1.3.1. Répondre aux appels à Projet	<ul style="list-style-type: none"> Etudier tous les projets, issus des demandes des parents, des schémas nationaux, régionaux ou départementaux, des appels à projet, de l'analyse de l'agence régionale de santé, impliquant l'accompagnement de personnes polyhandicapées ; 	action permanente	Direction Générale
1.3.2. Renforcer la cohérence générale de l'intervention du CESAP et de ses équipements	<ul style="list-style-type: none"> Répondre à des appels à projets dans les départements limitrophes impliquant l'accompagnement de personnes polyhandicapées ; 	Selon la publication des appels à projet	Direction Générale Directeurs
	<ul style="list-style-type: none"> Engager des démarches actives en termes de rapprochement d'avec d'autres associations gérant des ESMS pour personnes polyhandicapées 	action permanente	Président Direction Générale Directeurs
	<ul style="list-style-type: none"> Répondre favorablement à d'éventuelles propositions de reprise en gestion d'un établissement médico-social existant (géré par une autre association), dès lors que les critères fixés au 1.2. sont respectés. 	action permanente	Président Direction Générale Directeurs
	<ul style="list-style-type: none"> Faire évoluer si nécessaire divers agréments des établissements et la place relative accordée à chacun des types d'agrément. Présenter des extensions « non significatives » (au sens de la réglementation) ou des modifications de ses autorisations actuelles ; Les établissements prioritairement concernés sont : 	action permanente	Direction Générale Directeurs
	37 - EME Château de Launay : évolution de la capacité installée (répartition entre internat et externat) ;	2014/2015	Directeur Pôle 37
	60 - EME La Montagne : restructuration complète sur les communes de Clermont et Noyon ;	En cours	Directeur Pôle 60
	60 - MAS St Roman : évolution de la capacité installée (répartition entre internat et accueil de jour)	2014 / 2015	Directeur Pôle 60
	78 - CAFS des Heures Claires : évolution de la structure	2014 / 2016	Directeur Pôle 78
	92 - CAMSP : extension si appel à projet et/ou développement de places à travers le plan autisme 2013/2017)	Selon appel à projet	Directeur établissement
	94 - EME Le Poujal : évolution de la capacité installée (répartition entre internat et accueil de jour)	2014 / 2015	Directeur Pôle 94
1.3.3. Expérimenter la Télémédecine en Ile de France	Expérimenter sur 3 ans la télémédecine en Ile de France en partenariat avec les services neuro-pédiatrique de l'AP-HP, 5 établissements du CESAP et 4 autres établissements/associations en application de la convention triennale CESAP/ARS Ile de France, suite à l'appel à projet « Télémédecine Polyhandicap ».	2014 / 2016	DG / DM Chargée de Projet télémédecine Directeurs établissements concernés



1.4. Participation et implication des familles

Action	Contenu	Délai	Référent
1.4.1. <i>Soutenir la création et le fonctionnement d'associations locales des familles et amis</i>	<ul style="list-style-type: none">Facilitation « logistique » (salles de réunions, facilitation de l'envoi de correspondances, présentation de l'association lors de réunions d'information de l'établissement, insertion d'une information dans le livret d'accueil, etc.).	action permanente	Directeurs
1.4.2. <i>Soutenir et prendre en compte l'action des CVS</i>	<ul style="list-style-type: none">Assurer une présence régulière au sein des CVS par la participation d'un membre de la direction générale et/ou un administrateur référentRelayer à la Direction Générale et/ou au bureau les tendances se dessinant justifiant un changement ou une intervention ;Échanger régulièrement avec les CVS (et groupes d'expression) à travers un questionnaire de satisfaction et/ou d'interrogation sur les évolutions attendues par les familles quant à l'accompagnement et les soins	action permanente	DG/DGA et administrateur référent
1.4.3. <i>Soutenir et favoriser l'implication des familles</i>	<ul style="list-style-type: none">Favoriser une rencontre avec les présidents du CVS et les présidents d'associations de parents en les invitant à son Assemblée générale et en organisant avec eux une réunion spécifique préalablement à l'Assemblée généraleFavoriser la mise en œuvre de formations « croisées » impliquant les familles et les professionnels, chacun pouvant être « expert » pour l'autre sur des savoirs spécifiques.	action permanente	Président / Direction Générale Directions des établissements



2. Coopération et partenariat

Le secteur médico-social et plus généralement le monde associatif fourmillent de structures de concertation et de partenariat. Le CESAP entend y prendre toute sa part mais doit définir des priorités sous peine d'une dispersion et d'une dilution de ses interventions

2.1. Définition de la politique publique nationale

Action	Contenu	Délai	Référent
2.1.1. <i>Contribuer à la réflexion partagée et à la définition de la politique publique nationale dans les champs du polyhandicap</i>	<ul style="list-style-type: none"> Participation à des groupes de travail, à des études, transmission d'une contribution sur tout sujet concernant les personnes polyhandicapées et plus largement la politique du handicap, 	action permanente	Administrateurs Direction générale
	<ul style="list-style-type: none"> Participer au « Comité d'Entente des associations représentatives des personnes handicapées », 		
	<ul style="list-style-type: none"> S'impliquer dans les deux regroupements associatifs spécifiques à la problématique du polyhandicap : le « Groupe Polyhandicap France » (GPF) et le Comité de Liaison et d'Action des Parents d'Enfants et d'Adultes atteints de Handicaps Associé (CLAPEAHA), 		
	<ul style="list-style-type: none"> Formaliser les délégations permanentes données dans le domaine de la participation aux diverses instances (membres du bureau, direction générale, cadres de l'association), 		
	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser des comptes rendus réguliers des représentations, 		
	<ul style="list-style-type: none"> Associer les cadres de direction de l'association, notamment directeurs et médecins, et tout professionnel du CESAP dont les compétences sont liées à l'expertise à produire. 		
2.1.2. <i>Développer les réseaux et coopérations avec les acteurs des champs du médico-social et du sanitaire intervenant dans la prise en charge des personnes handicapées</i> ↓ Objectif transversal CPOM N°3	<ul style="list-style-type: none"> Contribuer à une expertise partagée sur le polyhandicap Développer les réseaux et les coopérations avec les acteurs du champ médico-social internant dans l'accompagnement des personnes (poly)handicapées et autres personnes à besoin spécifiques similaires (IMC, traumatisés crâniens, multihandicap, handicap rare etc...) 		Administrateurs CÉRÉ CESAP formation Direction générale

2.2. Participation à la politique publique régionale

Action	Contenu	Délai	Référent
2.2.1. <i>Participer, voire susciter, des actions tendant à « décloisonner » les univers sanitaires et médico-sociaux.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser des collaborations avec la fédération des établissements de l'AP-HP dédiée au polyhandicap ou toute autre initiative visant à une coopération notamment avec les établissements de santé. • Expérimenter de nouvelles manières de travailler impulsées par l'autorité publique comme le recours à la télémédecine. 	Action permanente	Direction Générale Directions des établissements
2.2.2. <i>Se positionner comme « personne ressource/expert » auprès de l'autorité publique régionale</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Île de France : participer à la conférence régionale de santé et de l'autonomie (CRSA), • Participer à des groupes de travail que l'ARS pourrait susciter, • Proposer un avis à l'occasion des démarches consultatives de la « démocratie sanitaire » comme l'élaboration du Plan régional de santé (PRS) ou du schéma régional d'organisation médico-social (SROMS). 	Action Permanente	Direction Générale



Objectif transversal CPOM N°3



2.3. Coopération et partenariats à l'échelon départemental et infra-départemental

Action	Contenu	Délai	Référent
2.3.1. <i>Coopérer et créer des partenariats à l'échelon départemental et infra-départemental (MDPH, Acteurs de Santé, lieux d'accueil petite enfance, Education Nationale, Lieux contribuant à la vie sociale et aux loisirs, ESSMS)</i>	<ul style="list-style-type: none">participer aux réseaux transversaux formels et informels qui structurent les relations entre acteurs,développer les « conventionnements » avec les acteurs concernésMettre en place une concertation préalable avec la direction générale dès lors que les engagements pris impliquent l'association dans ses principes directeurs ;Réaliser un compte-rendu réguliers (lors de commission de direction et à l'administrateur référent de l'établissement	Action permanente	Directeurs des établissements et médecins
2.3.2. <i>Participer aux CDCPH au nom du CESAP ou au nom d'une autre personne morale</i>	<ul style="list-style-type: none">CESAP : participer au Conseil consultatif départemental des personnes handicapées des deux départements concernés (Hauts-de-Seine et Val de Marne) pourMandat URIOPSS (Essonne). Le Directeur général adjoint participe au CDCPH du 91, mais à travers un mandat URIOPSS.	Action permanente	représentant : le Président ; suppléant : le Directeur général pour le CDCPH du 92 et la directrice du pôle 94 pour le CDCPH 94 DGA pour CDCPH 91



Objectif transversal CPOM N°3

3. Connaissance des personnes polyhandicapées : compréhension des besoins, élaboration des réponses

Comprendre la situation et des attentes des personnes polyhandicapées : préalable à la détermination des projets répondant de manière pertinente aux besoins de celles-ci.

3.1. Problématique générale du polyhandicap

Action	Contenu	Délai	Référent
3.1.1. <i>Promouvoir toute étude ou recherche permettant de mieux appréhender la problématique du polyhandicap.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Animer et réunir régulièrement le Conseil des Études, Recherche et Évaluation (CÉRÉ) 	Action permanente	Administrateur DG
3.1.2. <i>Mettre à disposition des familles et des professionnels des informations propres au polyhandicap</i>	<ul style="list-style-type: none"> Via le site internet, <ul style="list-style-type: none"> valoriser de documents existants, mettre en œuvre une politique de mise en lien avec d'autres sites. Confectionner de notices spécifiques Développer l'article « Polyhandicap » accessible sur wikipedia 	Action permanente	Administrateur DG/DGA/DM CESAP – Formation DGA
3.1.3. <i>Renforcer ou initier des rapprochements du CESAP avec d'autres espaces producteurs de connaissance sur le polyhandicap</i>	Les institutions concernées sont notamment : le service de neuro-pédiatrie de Trousseau (dans sa dimension « recherche ») ; la Fédération poly et multi handicap de l'AP-HP ; l'INS HEA ; le Centre Ressource Multihandicap ; le Centre ressources de la Fondation internationale de la recherche appliquée sur le handicap (FIRAH)	Action permanente	Administrateur DG/DGA/DM CESAP - Formation



3.2. L'offre de service des établissements et services du CESAP sur un territoire

Les objectifs qualitatifs transversaux des 3 CPOM 2013/2017 prévoient plusieurs objectifs concernant directement l'action des établissements et services du CESAP :

Action	Contenu	Délai	Référent
<p>3.2.1. <i>Mettre en place d'une politique d'amélioration des soins et de prévention auprès des publics accompagnés</i></p> <p>↓</p> <p>Objectif transversal CPOM n°1</p>	<ul style="list-style-type: none">• Favoriser l'adaptation continue de l'offre de soins du CESAP aux besoins des personnes accueillies ;• Sensibiliser et contribuer à former les professionnels libéraux ;• Intégrer les projets d'établissement et les projets personnalisés la notion de « projet de soins » ;• Favoriser le développement d'une politique de prévention face aux pathologies courantes ;	Action permanente	<p>Directions des établissements</p> <p>Médecins</p> <p>Direction Générale</p>
<p>3.2.2. <i>Amélioration l'action globale des établissements et services</i></p> <p>↓</p> <p>Objectif transversal CPOM N°2</p>	<ul style="list-style-type: none">• décloisonner l'organisation des établissements et services pour favoriser un parcours personnalisé des usagers ;• améliorer la prise en compte des dimensions liées à l'éducation, aux apprentissages, la cognition et l'accès à la culture ;• prévenir la maltraitance ;• accompagner les familles et favoriser leur participation ;• favoriser la scolarisation des enfants polyhandicapés ;• améliorer l'alimentation ;• pour les MAS être conforme aux exigences du décret 2009-322 ;	Action permanente	<p>Directions des établissements</p> <p>Direction Générale</p>



<p>3.2.3. Analyser et adapter de manière permanente l'offre de service du CESAP à destination des personnes (poly)handicapées dans le cadre d'une démarche continue d'amélioration de la qualité (DCAQ)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Objectif transversal CPOM N°6</p>	<ul style="list-style-type: none">• démarches d'évaluation interne• démarches d'évaluation externe prévue par la loi du 2 janvier 2002 (pour ce point se reporter au 3.6).• Les établissements et services du CESAP élaborent un « plan d'amélioration de la qualité » s'appuyant sur 6 sources :<ul style="list-style-type: none">○ Évaluations internes évoquées ci-dessus○ Évaluation externes évoquées ci-dessus○ Fiches actions locales du CPOM○ Orientations stratégiques du CESAP (incluant les objectifs transversaux du CPOM)○ Les recommandations de bonnes pratiques (ANESM, HAS)○ Les suggestions validées des CVS et/ou Groupes d'expressions• Les établissements consolident dans un document unique leur plan à partir de ces différentes sources.• Les établissements et services du CESAP actualisent régulièrement leur projet institutionnel.	<p>Action permanente</p>	<p>Directions des établissements</p> <p>Direction Générale</p>
<p>3.2.4. Déterminer et énoncer des « références techniques internes au CESAP »</p> <p>Voir également le 3.3.1.</p>	<p>Thèmes :</p> <ul style="list-style-type: none">• nature des actions éducatives, sociales, rééducatives et de soins,• expression et la participation des usagers et de leur famille,• composition des équipes pluridisciplinaires,• fonctionnalités, l'accessibilité et l'architecture des bâtiments. <p>Les modalités de réalisation de cet objectif sont doubles :</p> <ul style="list-style-type: none">- explicitation et valorisation des références techniques existantes,- sur tel ou tel sujet, création d'un groupe de travail ad hoc en charge de produire une contribution.	<p>Action permanente</p>	<p>Direction générale</p> <p>Direction des établissements</p>



<p>3.2.5. <i>Concrétiser les mesures à prendre pour diminuer l'écart entre la réalité du fonctionnement actuel des MAS du CESP et le décret n° 2009-322 (article D 344-5-1 du CAFS)</i></p>	<p>Le décret n° 2009-322 (article D 344-5-1 du CAFS) définit les obligations des établissements et services accueillant des personnes handicapées adultes n'ayant pu acquérir un minimum d'autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none">• Solliciter l'ARS pour la création de postes d'infirmiers de nuit• A développer dans le cadre des budgets prévisionnels	<p>2015 / 2016</p>	<p>Direction des établissements</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------	-------------------------------------

3.3. Les approches et méthodes d'éducation, de rééducation et de soins

Action	Contenu	Délai	Référent
<p>3.3.1. Echanger :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sur les approches et méthodes habituelles en usages dans les établissements du CESAP - sur les outils d'observation des besoins et compétences des personnes polyhandicapé et 	<ul style="list-style-type: none"> • expertiser et mutualiser les outils d'observation • engager une réflexion éthique et technique sur les méthodes utilisées : leur pertinence, leurs indications, leurs conditions de mise en œuvre, leurs limites, etc. • énoncer des références explicites au sein du CESAP dans ces domaines qui s'appuient sur : <ul style="list-style-type: none"> ○ une volonté de pluri-référencement des méthodes utilisées ○ une vigilance dans les méthodes employées <p>Exemples : Snoezelen, Stimulation Basale / Fröhlich, approche Emmi Pikler, éducation conductive, Pictogrammes et communication adaptée (Makaton) ; PECS, ABA, etc. ;</p>	Action permanente	<p>DG/DGA/DM CÉRÉ</p> <p>Direction des établissements</p> <p>CESAP Formation Documentation Ressources</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Chaque établissement et service veillera à expliciter dans son projet d'établissement : <ul style="list-style-type: none"> ○ les orientations pédagogiques mises en œuvre dans l'établissement ○ la nature et la place accordée aux diverses approches et méthodes qu'il emploie ; ○ la nature des outils d'observation et de bilan qu'il utilise, les projets personnalisés étant établis, entre autres, en référence à ces observations et bilans ; 	période 2013/2015	Direction des établissements
	<ul style="list-style-type: none"> • Chaque établissement et service veillera à ce que son projet institutionnel intègre la dimension de la communication verbale et non verbale avec les enfants et adultes polyhandicapés dans son fonctionnement permanent 	période 2013/2015	Direction des établissements



(suite 3.3.1)	<ul style="list-style-type: none">Mener une réflexion inter-établissement pour déterminer s'il convient ou non de généraliser, au sein du CESAP, le recours à un outil commun de communication comme le Makaton (parole, signes, pictogrammes) ;	2015	Direction des établissements
	<ul style="list-style-type: none">Engager une recherche-action visant à élaborer une grille d'analyse des diverses approches et méthodes permettant d'en valider la pertinence globale au regard de la problématique du polyhandicap et de son adéquation au regard des besoins et compétences propres à chacune des personnes.	2015 /2016	CERE Direction Générale
	<ul style="list-style-type: none">Enoncer et expliciter dans les projets d'établissement les références techniques et théoriques utilisées		Direction des établissements

3.4. Scolarisation

Action	Contenu	Délai	Référent
3.4.1. <i>Promouvoir la dimension de la scolarité pour les enfants accueillis au CESAP selon des axes adaptés aux spécificités du polyhandicap</i>	<ul style="list-style-type: none">Favoriser des actions d'intégration à temps partiel dans les structures de l'Éducation nationale,Favoriser le développement des apprentissages cognitifs chez les enfants polyhandicapés que le CESAP accompagne,Mobiliser et favoriser la bonne coopération entre les domaines éducatifs et rééducatifs et scolaires,Solliciter auprès de l'Éducation nationale la création d'une unité d'enseignement au sein de chacun des ses EME	Action permanente	Directions des établissements DG/DGA/DM CÉRÉ CESAP Formation

3.5. La création et le développement d'un dossier informatisé de l'utilisateur

Action	Contenu	Délai	Référent
3.5.1. <i>Développer un dossier informatisé de l'utilisateur</i>	<ul style="list-style-type: none"> recourir à l'accompagnement d'un cabinet conseil (2013); réaliser d'un diagnostic préalable permettant de préciser les besoins et attentes des établissements et l'impact possible d'un tel outil sur les pratiques professionnelles (2013); étudier préalablement des outils ou des expériences déjà engagées (2013) ; choisir un outil « agile » permettant à chaque établissement de façonner selon ses choix une partie de l'outil et d'en utiliser les fonctionnalités selon une utilisation adaptée à sa situation propre (2014) ; expérimenter sur des sites pilotes en 2015, avant déploiement général en 2016. 	2013/2016	DG Direction Générale Direction des établissements

3.6. Évaluation interne et externe. Bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM

Actions	contenu	Délai	Référent
3.6.1. <i>Mettre en œuvre les évaluations externes et prendre en compte les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM, de la HAS et de l'ANAP.</i>	Analyser les recommandations de bonnes pratiques professionnelles et confronter celles-ci avec l'ensemble de ses propres références et procédures afin de garantir leur bonne intégration	A réception des recommandations	DGA / DM CMQPR
	Engager l'évaluation externe de l'ensemble des établissements et services	En cours clôture prévisionnelle : 31/12/2014	DG Directeurs des établissements CMQPR
	Proposer nos services à l'ANSEMS ou l'HAS pour participer aux travaux d'écritures ou de relecture de certaines recommandations de bonnes pratiques ou participer aux travaux menés par l'ANAP.	Action permanente	Direction Générale Administrateurs CÉRÉ Direction des établissements CMQPR

4. Fonctionnement interne

4.1. Une organisation en « pôle » des établissements et services

Action	Contenu	Délai	Référent
<p>4.1.1. Favoriser une organisation en « pôle »</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>(voir 4.5.1 aussi « Renouveler une réflexion stratégique concernant l'organisation générale du CESAP prenant en compte la complexification du système général »)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Continuer à développer l'organisation des établissements et services du CESAP appartenant à un même territoire départemental en « pôle départemental » 	Action permanente	Direction Générale Directeurs de Pôles Directeurs d'établissements
	<ul style="list-style-type: none"> Privilégier une coopération interdépartementale accrue avec des établissements voisins du CESAP lorsque la taille ou le nombre des établissements d'un même département n'atteint pas le seuil critique d'une organisation en pôle, 	Action permanente	Direction Générale Directeurs de Pôles Directeurs d'établissements
	<ul style="list-style-type: none"> Rechercher le développement de nouvelles structures afin d'atteindre la taille critique d'un pôle. 	Action permanente	Direction Générale Directeurs de Pôles Directeurs d'établissements



Voir aussi

1.3. Territoires d'intervention et développement du CESAP

4.2. Direction générale et siège social

Action	Contenu	Délai	Référent
4.2.1. <i>Mettre en œuvre une politique de ressources humaines</i>	Voir chapitre 8 : « objectifs relatifs aux ressources humaines et aux NAO »		DRH
4.2.2. <i>Poursuivre l'intégration de la dimension des soins dans la dynamique globale du CESAP</i>	<ul style="list-style-type: none"> Formaliser et inclure un « projet de soins » dans chaque projet d'établissements, Continuer l'identification d'un projet de soins dans chaque projet personnalisé Continuer le développement de protocoles et procédures dans le domaine des soins, Favoriser une meilleure articulation des processus éducatifs, sociaux et médicaux tant au niveau des projets d'établissements que de celui des projets personnalisés des usagers ; 	Action permanente	DM Médecins Directions des établissements RSI ¹ siège
4.2.3. <i>Maitriser la gestion du CESAP</i>	<ul style="list-style-type: none"> Renforcer le Contrôle de Gestion Élaborer des outils nécessaires destinés à analyser et produire une expertise sur l'ensemble des domaines concernés par la gestion du CESAP Systématiser le recours aux appels d'offres pour les marchés des prestations du CESAP. 	Action permanente	DAF DGA Contrôleur de gestion
4.2.4. <i>Renforcer la fonction « système d'information » et mettre en place un système d'information efficient au sein du CESAP</i> ↓ Objectif transversal CPOM n°4	<ul style="list-style-type: none"> Formaliser un schéma directeur des systèmes d'information Développer un dossier informatisé de l'utilisateur Développer un système d'information des ressources humaines (SIRH) Développer un système documentaire général informatisé 	Action permanente	Direction Générale CIC ²
4.2.5. <i>Développer une culture et une pratique de gestion et management des risques</i> ↓ Objectif transversal CPOM n°5	<ul style="list-style-type: none"> Enoncer et élaborer un projet général de prévention des risques au CESAP Participer au réseau des gestionnaires d'Ile de France régional Mettre en place un politique de prévention des risques ERP et parfaire l'accessibilité des établissements du CESAP Mettre en place une politique de prévention des risques dans le domaine du risque sanitaire↓ Objectif transversal CPOM n°5 	2015	Administrateur / DGA / DM / CMQPR
		Action permanente	DGA /DM CMQPR

¹ Responsable Soin Infirmier

² Chargé de l'informatique et de la communication

4.3. Contrats d'objectifs et de moyens

Action	Contenu	Délai	Référent
4.3.1. Assurer le suivi de la réalisation des modalités et objectifs de chacun des 3 CPOM	<p>Les objectifs spécifiques sont notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Ile de France</u> : La réalisation de l'activité « cible » par les établissements ; la poursuite de « grands chantiers » comme la réhabilitation, la mise aux normes des locaux et projets transversaux comme le dossier informatisé de l'utilisateur (avec le soutien des crédits mutualisés) ; l'équilibre financier global régional. - <u>Oise</u> : La réalisation de la restructuration de l'EME la Montagne à Clermont et Noyon ; la maîtrise des dépenses dans la limite de l'enveloppe budgétaire allouée. - <u>Indre et Loire</u> : l'adaptation de l'organisation de l'établissement aux nouvelles demandes d'admission [internat, externat, accueil séquentiel], le retour à l'équilibre budgétaire de l'établissement. 	Selon projets	Directeurs des établissements Direction générale
4.3.2. Assurer le suivi de la mise en œuvre des trois CPOM	Voir chapitre 8 « Objectifs des CPOM Transversaux 2013 / 2017 »	Action permanente	Direction générale Direction des établissements

4.4. Recherche de fonds propres associatifs

Action	Contenu	Délai	Référent
4.4.1. Développer une politique de recherche de fonds propres associatifs issus du mécénat ou donations,	<ul style="list-style-type: none"> • Enoncer un projet spécifique sur la question • Favoriser le fonctionnement de la « commission mécénat » • Identifier des partenariats pouvant apporter des compétences 	2014/2015 Action permanente	Administrateurs DGA / DAF

4.5. Structuration générale de l'organisation du CESAP

Action	Contenu	Délai	Réfèrent
<p>4.5.1. <i>Renouveler une réflexion stratégique concernant l'organisation générale du CESAP prenant en compte la complexification du système général.</i></p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p><i>Voir aussi 4.1.1.Favoriser une organisation en « pôle »</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Etudier les modes d'organisation voulue par l'association, la généralisation ou non d'une organisation matricielle ou en pôle etc. 	<p>Avant la fin 2016</p>	<p>Président</p> <p>DG</p>



5. CESAP Formation – Documentation - Ressources

Le CESAP gère un service assurant trois missions : la formation, la documentation, les ressources.

5.1. Axe « CESAP Formation »

Action	Contenu	Délai	Référent
5.1.1. <i>Renforcer la pérennité du centre de formation en accroissant son volume d'activité</i>	<ul style="list-style-type: none">Continuer d'élargir la palette des agréments de formation du niveau 5 (domaine des formations initiales) selon deux axes :<ul style="list-style-type: none">l'accès de la formation via l'apprentissage (en partenariat avec le CFA Île de France des métiers du social et médico-social : l'ADAPSS), dès lors que la branche professionnelle ouvrirait la filière des AMP à l'apprentissage;le développement de nouvelles filières, notamment les maîtresses de maison et les assistantes familialesRenforcer et diversifier et élargir l'offre de formation continue<ul style="list-style-type: none">En veillant à la diversification de celle-ci et aux spécificités de son approche centrée sur le polyhandicap, notamment des formations concernant les soins, notamment à destination des médecins, infirmières et aides-soignants, rééducateurs ; à visée éducative et/ou psychologique et dans le champ des approches sensorielles et cognitives.En continuant sa politique de formation de formateursEn participant, par voie de convention, à des formations « multi-opérateurs » ayant, pour partie au moins un volet « polyhandicap »,Développer les dimensions européennes de ses actions de formationAssurer une présence active au sein d'UNAFORISRechercher l'intégration à une plate-forme régionale d'Ile de France (pouvant déboucher sur la création d'HEPASS hautes écoles professionnelles en action sociale et de santé)	Action permanente	DG Administrateur Direction de CESAP « Formation documentation Ressources »
5.1.2. <i>Enrichir son expertise par la diversification des filières et des partenaires,</i>			
5.1.3. <i>Ancrer CESAP formation dans un dispositif régional, s'agissant des filières de la formation initiale.</i>			

5.2. Axe documentation

Action	Contenu	Délai	Référent
5.2.1. <i>Accroître d'avantage la visibilité du centre de documentation et développer les prestations fournies</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en ligne de la base documentaire • Accès libre au centre de documentation • Poursuivre l'alimentation du fonds documentaire • Poursuivre la documentation autour des outils du centre de documentation • Créer un espace accueil « documentation » 	Action permanente	Direction CESAP Formation

5.3. Axe « ressources »

CESAP Formation et le siège de l'association mettront en commun leurs compétences pour

Action	Contenu	Délai	Référent
5.3.1. <i>Développer une fonction commune « ressources sur le polyhandicap » accessible via le site Internet</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en commun des compétences du CESAP et de CESAP Formation alimenté par : <ul style="list-style-type: none"> ○ Les informations du centre de documentation et de ses activités ○ la base documentaire mise en ligne ○ les productions internes du CESAP et de CESAP Formation 	Action permanente	DG/DGA/DM CESAP Formation CÉRÉ
5.3.2. <i>Valoriser les productions et expertises des acteurs du CESAP</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des coopérations avec le Centre de Documentation de la FIRAH 		

6. Information et communication

6.1. Orientation générale

Action	Contenu	Délai	Référent
6.1.1. <i>Mettre en œuvre le programme de communication</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Communication interne <ul style="list-style-type: none"> ○ produire des outils de communication destinés à l'animation des travaux de l'assemblée générale et du conseil d'administration, informer les familles et les résidents de la vie du CESAP, de ses établissements ○ faire le lien entre l'association CESAP et les instances locales représentatives des usagers : Conseils de la vie sociale; associations locales des familles, ○ développer la « culture CESAP » auprès des salariés, favoriser les échanges sur les savoirs, ○ renforcer le dialogue social. • Communication externe : <ul style="list-style-type: none"> ○ développer la communication du CESAP avec ses partenaires et/ou autorités publiques, ○ renforcer l'image du CESAP tant d'un point de vue politique que technique, ○ favoriser le recrutement de nouveaux adhérents, ○ favoriser les collaborations et/ou soutiens sur des projets, ○ faciliter le recrutement de nouveaux salariés. <p>Ce plan de communication repose sur différents types de support :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ site internet, ○ publications, ○ autres supports. 	Action permanente	Administrateur DGA

6.2. Site Internet

Action	Contenu	Délai	Référent
6.2.1. <i>Créer une nouvelle version du site internet</i>	<ul style="list-style-type: none"> • conservant sa charte graphique actuelle • intégrer les éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> ○ création d'un espace réservé aux membres du CESAP ; ○ création d'un espace « ressources humaines » permettant de publier les offres d'emploi et toute information liée à la fonction « ressources humaines » ; ○ simplification de l'accès aux espaces propres de chaque établissement ou service ; ○ Refonte de l'espace « ressources » dans le sens développé au paragraphe 5.3. 	2013	Administrateur DGA CIC
6.2.2. <i>Finaliser le site internet et le tenir à jour régulièrement</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en fonctionnement les zones en accès limité (Administrateurs, DRH) • Inciter les établissements à insérer des informations 	2014	Administrateur DGA CIC DRH Direction des établissements
6.2.3. <i>Développer la présence du CESAP sur Internet</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre à jour régulièrement le site internet, favoriser son référencement • Étudier la faisabilité de mise en place : <ul style="list-style-type: none"> ○ de nouveaux espaces interactifs (forum) ○ newsletter • Favoriser la présence du CESAP sur réseau sociaux (type facebook ou autre) 	2015	Administrateur DGA CIC

6.3. Publications

Action	Contenu	Délai	Réfèrent
6.3.1. Publier	Publication à diffusion interne		
	Publication n°1 : « Circulaire » <u>Destinataires</u> : professionnels du CESAP et des membres du bureau <u>Diffusion</u> : email	Action permanente Bi-hebdomadaire	DGA CIC
	Publications à diffusion externe		
	Publication n°2 : « lettre du CESAP » <u>Destinataires</u> : adhérents, membres du CA, professionnels, familles, donateurs et partenaires institutionnels du CESAP <u>Diffusion</u> : mailing + diffusion sur site internet	Action permanente 3 fois par an	Administrateur DGA
	Publication n°3 : relance du bulletin « CESAP Informations » <u>Destinataires</u> : toute personne intéressée par le polyhandicap, <u>Forme</u> : numéros pluri-thématiques ou numéros spécifiques « à thèmes » sur problématique particulier liée au polyhandicap, coproduction « Siège/CESAP Formation », <u>A faire</u> : constitution d'un comité de rédaction, en lien avec le CÉRÉ et associant des professionnels d'établissements, qui assureront également une fonction de relecture des publications de CESAP Formation, <u>Diffusion</u> : diffusion numérique via le site Internet et emailing	2015 : 1 numéro par an Perspective 2 numéros	Administrateur DGA / DM CÉRÉ CESAP Formation
Publication n°4 : les « cahiers de CESAP-Info », <u>Destinataires</u> : toute personne intéressée par le polyhandicap, <u>Forme</u> : brochures thématiques sur des thèmes techniques liés au polyhandicap. <u>Diffusion</u> : vente papier à CESAP Formation, vente papier sur table, disponible sur site internet du CESAP	Selon documents disponibles 1 édition prévue en 2014	Administrateur DGA / DM CÉRÉ CESAP Formation	

6.4. Autres supports de communication

Action	Contenu	Délai	Référent
6.4.1. <i>Mettre à disposition des supports de communication</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Destinataires : siège, des établissements, des associations de parents des établissements • Supports de communication : <ul style="list-style-type: none"> ○ plaquette de présentation de l'Association, ○ projet associatif, ○ supports de communication portant notamment sur « projet associatif - les valeurs du CESAP » et « présentation sommaire du CESAP et implantation des établissements », ○ livret d'accueil des salariés, ○ livret d'accueil des usagers par établissements, ○ reprise de l'ensemble des documents relatifs à la loi 2002-2, ○ reprise des éléments signalétiques des établissements, ○ affiches thématiques, ○ formulaire d'appel aux dons, 	Action permanente	Administrateur Direction Générale CÉRÉ CESAP Formation
6.4.2. <i>Mettre en place des relations suivies avec la presse professionnelle et généraliste</i>	<ul style="list-style-type: none"> • A définir 	<ul style="list-style-type: none"> • A définir 	Administrateur DGA
6.4.3. <i>Organiser des temps des rencontres et de communication généraliste et de communication mettant en avant le CESAP</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation de journées associatives 	Tous les 2 ans <ul style="list-style-type: none"> • 2013 : fait • 2015 : dans les cadres des « 50 ans » du CESAP 	Administrateur DGA
	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser une opération dans le cadre des « 50 ans du CESAP » 	2015	Président Administrateur DGA

7. Objectifs relatifs aux Ressources Humaines et aux N.A.O

7.1. Objectif généraux RH

Action	Contenu	Délai	Référent
7.1.1. <i>Enoncer la politique RH du CESAP</i>	<ul style="list-style-type: none"> Proposer au bureau de l'association un document de travail « politique RH du CESAP » Etudier et/ou adopter en bureau le document 	2014	DRH
7.1.2. <i>Valider annuellement les orientations de formation du CESAP</i>	<ul style="list-style-type: none"> Etudier et/ou adopter en bureau le document proposé par DRH 	Annuellement juin	DRH
7.1.3. <i>Mettre en place une politique de prévention des risques psychosociaux (RPS) et troubles musculo-squelettiques (TMS) et des risques professionnels</i> ↓ Objectif transversal CPOM n°5	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre le « plan de prévention des RPS et TMS : mesures générales et politique de santé au travail » dont la dernière version est établie au 22/10/2013. Ce plan d'action se déploie jusqu'en 2017, date prévue pour la mise en œuvre de toutes les mesures retenues Constituer une commission associative de santé au travail coordonnant les différents réseaux internes liés à la prévention des risques professionnels 	2013 / 2017	DRH Direction des établissements
7.1.4. <i>Développer un système d'information des ressources humaines (SIRH)</i> ↓ Objectif transversal CPOM n°4	Voir 4.2.4. Renforcer la fonction « système d'information » et mettre en place un système d'information efficient au sein du CESAP	Action permanente	DRH CIC



7.2. Mettre en œuvre les accords collectifs

Action	Contenu	Délai	Référent
7.2.1. <i>Mettre en œuvre les mesures prévues dans le cadre des NAO</i>	Voir les mesures prévues dans le cadre de chaque négociation annuelle obligatoire (NAO) : <ul style="list-style-type: none">• Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise »• Salaires, durée du travail, organisation du temps de travail• Évolution de l'emploi dans l'entreprise	Selon les mesures énoncées dans les NAO	DG DRH Direction des établissements
7.2.2. <i>Mettre en œuvre les accords collectifs du travail</i>	Voir les mesures prévues dans le cadre de chaque accord (accords triennaux) : <ul style="list-style-type: none">• Accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences 2013/2016• Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2011/2014• Accord relatif au contrat de génération 2013/2016• Accord relatif à la prévention de la pénibilité et des risques professionnels 2011/2014	Selon les accords collectifs	DG DRH Direction des établissements



8. CPOM 2013 / 2017

8.1. Objectif généraux

Action	Contenu	Délai	Référent
<i>8.1.1.Examiner périodiquement les conditions du CPOM, notamment en cas d'événements exceptionnels et imprévisibles quels qu'ils soient.</i>	Transmettre aux DT ARS les documents réglementaires relatifs aux comptes administratifs. Cet envoi inclut un bilan de la réalisation des objectifs départementaux du CPOM spécifiques à chacun des établissements et services	30 avril	
	Transmettre au DG de l'ARS IDF, un rapport annuel d'étape comprenant le bilan des réalisations et actions prévues au contrat ; Ce bilan est élaboré sur le double plan de la réalisation des objectifs transversaux du CPOM et, de façon synthétisée, des objectifs de chacun des établissements et services. Ce rapport sera accompagné des documents suivants : <ul style="list-style-type: none">○ Le compte administratif du siège,○ La répartition par établissement des frais de siège,○ Une analyse financière de la situation du gestionnaire,○ Une analyse financière par établissements et services médico-sociaux, Les indicateurs de réalisation des objectifs inscrits dans le CPOM et les pièces demandées dans le présent contrat.	30 juin	
<i>8.1.2.Assurer le suivi de la bonne exécution du contenu du CPOM et de rendre compte au moins une fois par an, du bilan de l'année écoulée lors du dialogue de gestion.</i>	Réunir au moins une fois par an un comité de suivi du CPOM	31 octobre au plus tard	
<i>8.1.3.Assurer un dialogue de gestion départemental</i>	Organiser une réunion départementale pour réaliser le bilan des éléments du contrat : le dialogue de gestion porte notamment sur l'activité réalisée, le degré de réalisation des objectifs et les redéploiements et réaffectations de crédits effectués.	entre le 30 juin et le 31 octobre	



8.2. Objectif transversaux

Les objectifs transversaux, avec le projet associatif, constitue une référence commune de l'action de l'Association, tant à l'échelon du siège du CESAP que de ses établissements et services. A caractère non contractuel, ils ont été communiqués, à titre déclaratif par le CESAP à l'ARS Ile-de-France et feront l'objet d'un rendu compte annuel pour suivre leur état d'avancement.

Certains objectifs concernent tous les établissements du CESAP quand d'autres ne concernent qu'une partie d'entre eux. Ces objectifs peuvent trouver une déclinaison locale explicite dans les fiches actions des établissements.

Objectif transversal CPOM n°1 - Mettre en place une politique d'amélioration des soins et de prévention auprès des personnes polyhandicapées suivies par le CESAP

Action	Voir action CESAP :
Action n°1 : Adapter l'offre de soins aux besoins des personnes accueillies au CESAP grâce à la pluridisciplinarité des équipes, le renforcement de la permanence des soins et au développement d'outils partagés	3.2.1. Mettre en place d'une politique d'amélioration des soins et de prévention auprès des publics accompagnés
Action n°2 : Sensibiliser et former les professionnels libéraux intervenant au sein du CESAP aux problématiques du polyhandicap	
Action n°3 : Intégrer le « prendre soin » aux différents niveaux des projets d'établissement et des projets personnalisés	
Action n°4 : Développer une politique de prévention face aux pathologies courantes	



Objectif transversal n°2 - Améliorer l'action globale des établissements et services auprès des personnes polyhandicapées suivies par le CESAP pour favoriser un parcours personnalisé adapté à chaque usager

Action	Voir action CESAP :
Action n°5 : Décloisonner l'organisation des établissements et services pour favoriser un parcours personnalisé adapté à chaque usager	3.2.2. Amélioration l'action globale des établissements et services
Action n°6 : Améliorer, dans les établissements et services du CESAP, la prise en compte des dimensions liées à l'éducation, les apprentissages, la cognition et l'accès à la culture	
Action n°7 : Prévenir la maltraitance dans les établissements du CESAP	
Action n°8 : Accompagner les familles et favoriser leur participation	
Action n°9 : Favoriser la scolarisation des enfants polyhandicapés	
Action n°10 : Améliorer l'alimentation proposée aux personnes accueillies dans les établissements du CESAP	
Action n°11 : Prendre en compte la situation spécifique des MAS	
Action n°12 : Développer la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétence au sein du CESAP	



Objectif transversal n°3 - Développer les réseaux et coopérations avec les acteurs des champs du médico-social et du sanitaire intervenant dans la prise en charge des personnes handicapées

Action	Voir action CESAP :
Action n°13 : Contribuer à une expertise partagée sur le polyhandicap	2.1.2. Développer les réseaux et coopérations avec les acteurs des champs du médico-social et du sanitaire intervenant dans la prise en charge des personnes handicapées
Action n°14 : Développer les réseaux et les coopérations avec les acteurs du champ médico-social intervenant dans l'accompagnement des personnes (poly)handicapées et autres personnes à besoins spécifiques similaires (IMC, traumatisés crâniens, multi handicap, handicaps rares etc.)	

Objectif transversal n°4 - Mettre en place un système d'information efficient au sein du CESAP

Action	Voir action CESAP :
Action n° 15 : Elaborer un schéma directeur des systèmes d'information du CESAP	4.2.4. Renforcer la fonction « système d'information » et mettre en place un système d'information efficient au sein du CESAP
Action n°16 : Développer le dossier informatisé de l'utilisateur	
Action n°17 : Développer le système d'information ressources humaines (SIRH)	
Action n°18 : Développer le système documentaire	7.1.2 Développer un système d'information des ressources humaines (SIRH)



Objectif transversal n°5 - Mettre en place un politique partagée de gestion des risques

Action	Voir action CESAP :
Action n°19 : Mettre en place une politique de prévention des risques psychosociaux (RPS) et troubles musculo-squelettiques (TMS) et des risques professionnels	4.2.5 Développer une culture et une pratique de gestion et management des risques 7.1.1. Mettre en place une politique de prévention des risques psychosociaux (RPS) et troubles musculo-squelettiques (TMS) et des risques professionnels
Action n°20 : Mettre en place une politique générale de management du risque	
Action n° 21 : Participer au réseau régional des acteurs de prévention des risques	
Action n°22 : Mettre en place une politique de prévention des risques ERP et parfaire l'accessibilité des établissements du CESAP	
Action n°23 : Mettre en place une politique de prévention des risques dans le domaine du risque sanitaire	

Objectif transversal n°6 - Structurer la Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité (DACQ)

Action	Voir action CESAP :
Action n°24 : Réaliser les évaluations internes	3.2.3. Analyser et adapter de manière permanente l'offre de service du CESAP à destination des personnes (poly)handicapées dans le cadre d'une démarche continue d'amélioration de la qualité (DCAQ)
Action n°25 : Réaliser les évaluations externes	



9. Sommaire détaillé

1. Le CESAP et ses missions	3
1.1. Adhésion à l'association/bénévolat	3
1.1.1. Développer une politique d'adhésion au CESAP	3
1.1.2. Favoriser l'intervention de bénévoles au sein de ses établissements et services	3
1.2. Caractéristiques des personnes accompagnées et agrément des établissements et services	4
1.2.1. Intervenir auprès de publics autres que les personnes polyhandicapées	4
1.2.2. Favoriser l'individualisation des parcours des personnes polyhandicapées :	4
1.3. Territoires d'intervention et développement du CESAP	5
1.3.1. Répondre aux appels à Projet	5
1.3.2. Renforcer la cohérence générale de l'intervention du CESAP et de ses équipements	5
1.3.3. Expérimenter la Télémédecine en Ile de France	5
1.4. Participation et implication des familles	6
1.4.1. Soutenir la création et le fonctionnement d'associations locales des familles et amis	6
1.4.2. Soutenir et prendre en compte l'action des CVS	6
1.4.3. Soutenir et favoriser l'implication des familles	6
2. Coopération et partenariat	7
2.1. Définition de la politique publique nationale	7
2.1.1. Contribuer à la réflexion partagée et à la définition de la politique publique nationale dans les champs du polyhandicap	7
2.1.2. Développer les réseaux et coopérations avec les acteurs des champs du médico-social et du sanitaire intervenant dans la prise en charge des personnes handicapées	7
2.2. Participation à la politique publique régionale	8
2.2.1. Participer, voire susciter, des actions tendant à « décroïsonner » les univers sanitaires et médico-sociaux.	8
2.2.2. Se positionner comme « personne ressource/expert » auprès de l'autorité publique régionale	8
Objectif transversal CPOM N°3	8
2.3. Coopération et partenariats à l'échelon départemental et infra-départemental	9
2.3.1. Coopérer et créer des partenariats à l'échelon départemental et infra-départemental (MDPH, Acteurs de Santé, lieux d'accueil petite enfance, Education Nationale, Lieux contribuant à la vie sociale et aux loisirs, ESSMS)	9



2.3.2.	Participer aux CDCPH au nom du CESAP ou au nom d'une autre personne morale	9
3.	Connaissance des personnes polyhandicapées : compréhension des besoins, élaboration des réponses	10
3.1.	Problématique générale du polyhandicap	10
3.1.1.	Promouvoir toute étude ou recherche permettant de mieux appréhender la problématique du polyhandicap.	10
3.1.2.	Mettre à disposition des familles et des professionnels des informations propres au polyhandicap	10
3.1.3.	Renforcer ou initier des rapprochements du CESAP avec d'autres espaces producteurs de connaissance sur le polyhandicap	10
3.2.	L'offre de service des établissements et services du CESAP sur un territoire	11
3.2.1.	Mettre en place d'une politique d'amélioration des soins et de prévention auprès des publics accompagnés	11
3.2.2.	Améliorer l'action globale des établissements et services	11
3.2.3.	Analyser et adapter de manière permanente l'offre de service du CESAP à destination des personnes (poly)handicapées dans le cadre d'une démarche continue d'amélioration de la qualité (DCAQ)	12
3.2.4.	Déterminer et énoncer des « références techniques internes au CESAP »	12
3.2.5.	Concrétiser les mesures à prendre pour diminuer l'écart entre la réalité du fonctionnement actuel des MAS du CESP et le décret n° 2009-322 (article D 344-5-1 du CAFS)	13
3.3.	Les approches et méthodes d'éducation, de rééducation et de soins	14
3.3.1.	Echanger :	14
-	sur les approches et méthodes habituelles en usages dans les établissements du CESAP	14
-	sur les outils d'observation des besoins et compétences des personnes polyhandicapé et	14
3.4.	Scolarisation	15
3.4.1.	Promouvoir la dimension de la scolarité pour les enfants accueillis au CESAP selon des axes adaptés aux spécificités du polyhandicap	15
3.5.	La création et le développement d'un dossier informatisé de l'usager	16
3.5.1.	Développer un dossier informatisé de l'usager	16
3.6.	Évaluation interne et externe. Bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM	16
3.6.1.	Mettre en œuvre les évaluations externes et prendre en compte les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM, de la HAS et de l'ANAP.	16
4.	Fonctionnement interne	17
4.1.	Une organisation en « pôle » des établissements et services	17
4.1.1.	Favoriser une organisation en « pôle »	17
4.2.	Direction générale et siège social	18
4.2.1.	Mettre en œuvre une politique de ressources humaines	18
4.2.2.	Poursuivre l'intégration de la dimension des soins dans la dynamique globale du CESAP	18



4.2.3.	Maitriser la gestion du CESAP	18
4.2.4.	Renforcer la fonction « système d'information » et mettre en place un système d'information efficient au sein du CESAP	18
4.2.5.	Développer une culture et une pratique de gestion et management des risques	18
4.3.	Contrats d'objectifs et de moyens	19
4.3.1.	Assurer le suivi de la réalisation des modalités et objectifs de chacun des 3 CPOM	19
4.3.2.	Assurer le suivi de la mise en œuvre des trois CPOM	19
4.4.	Recherche de fonds propres associatifs	19
4.4.1.	Développer une politique de recherche de fonds propres associatifs issus du mécénat ou donations,	19
4.5.	Structuration générale de l'organisation du CESAP	20
4.5.1.	Renouveler une réflexion stratégique concernant l'organisation générale du CESAP prenant en compte la complexification du système général.	20
5.	CESAP Formation – Documentation - Ressources	21
5.1.	Axe « CESAP Formation »	21
5.1.1.	Renforcer la pérennité du centre de formation en accroissant son volume d'activité	21
5.1.2.	Enrichir son expertise par la diversification des filières et des partenaires,	21
5.1.3.	Ancrer CESAP formation dans un dispositif régional, s'agissant des filières de la formation initiale.	21
5.2.	Axe documentation	22
5.2.1.	Accroître d'avantage la visibilité du centre de documentation et développer les prestations fournies	22
5.3.	Axe « ressources »	22
5.3.1.	Développer une fonction commune « ressources sur le polyhandicap » accessible via le site Internet	22
5.3.2.	Valoriser les productions et expertises des acteurs du CESAP	22
6.	Information et communication	23
6.1.	Orientation générale	23
6.1.1.	Mettre en œuvre le programme de communication	23
6.2.	Site Internet	24
6.2.1.	Créer une nouvelle version du site internet	24
6.2.2.	Finaliser le site internet et le tenir à jour régulièrement	24
6.2.3.	Développer la présence du CESAP sur Internet	24
6.3.	Publications	25
6.3.1.	Publier	25



6.4. Autres supports de communication	26
6.4.1. Mettre à disposition des supports de communication	26
6.4.2. Mettre en place des relations suivies avec la presse professionnelle et généraliste	26
6.4.3. Organiser des temps des rencontres et de communication généraliste et de communication mettant en avant le CESAP	26
7. Objectifs relatifs aux Ressources Humaines et aux N.A.O	27
7.1. Objectif généraux RH	27
7.1.1. Enoncer la politique RH du CESAP	27
7.1.2. Valider annuellement les orientations de formation du CESAP	27
7.1.3. Mettre en place une politique de prévention des risques psychosociaux (RPS) et troubles musculo-squelettiques (TMS) et des risques professionnels	27
7.1.4. Développer un système d'information des ressources humaines (SIRH)	27
7.2. Mettre en œuvre les accords collectifs	28
7.2.1. Mettre en œuvre les mesures prévues dans le cadre des NAO	28
7.2.2. Mettre en œuvre les accords collectifs du travail	28
8. CPOM 2013 / 2017	29
8.1. Objectif généraux	29
8.1.1. Examiner périodiquement les conditions du CPOM, notamment en cas d'événements exceptionnels et imprévisibles quels qu'ils soient.	29
8.1.2. Assurer le suivi de la bonne exécution du contenu du CPOM et de rendre compte au moins une fois par an, du bilan de l'année écoulée lors du dialogue de gestion.	29
8.1.3. Assurer un dialogue de gestion départemental	29
8.2. Objectif transversaux	30
9. Sommaire détaillé	34