



ASSOCIATION L'ÉDUCATION PAR LE TRAVAIL
LAVAL ATGER - 48600 - SAINT BONNET LAVAL



2023
2028

PROJET D'ETABLISSEMENT ESAT LE PRIEURE LAVAL ATGER



ASSOCIATION L'ÉDUCATION PAR LE TRAVAIL
LAVAL ATGER-48600-SAINT BONNET LAVAL
Tél : 04.66.46.34.09/Fax :04.66.46.35.64
Mail : esatfoyer@aet48.fr
Site internet : www.foyer-medicalise-lozere.com
Facebook : Les Ateliers Du Prieuré

| | |
|--|-----------|
| Préambule : Le mot du directeur..... | p5 |
| Introduction au projet d'établissement..... | p6 |
| Pourquoi un projet d'établissement, ses enjeux et ses finalités..... | p6 |
| La méthodologie d'élaboration du projet d'établissement (réunions, mise en place d'un comité de pilotage, groupes de travail, thématiques abordées, association de l'ensemble des acteurs, membres du conseil d'administration, salariés, usagers à la démarche..... | p11 |

1ère partie : Partie descriptive de l'organisation

| | |
|---|------------|
| I /Présentation de notre organisme gestionnaire | p12 |
| 1.1 Historique..... | p12 |
| 1.2 Valeurs..... | p13 |
| 1.3 Vocation de l'Association..... | p14 |
| 1.4 Orientations stratégiques déterminées par l'organisme gestionnaire..... | p14 |
| II/ Présentation de l'ESAT..... | p14 |
| 2.1 Quelques précisions historiques..... | p14 |
| 2.2 Implantation géographique..... | p15 |
| 2.3 Le cadre légal et réglementaire..... | p16 |
| 2.4 Fiche signalétique..... | p17 |
| 2.5 Les missions de l'établissement..... | p18 |
| 2.6 Les espaces et les infrastructures..... | p19 |
| III/ Présentation du public accueilli..... | p27 |
| 3.1 Les caractéristiques communes des personnes accompagnées..... | p27 |
| 3.2 Situation des résidents admis..... | p30 |
| 3.3 Situation des résidents sortis..... | p32 |
| 3.4 Les évolutions significatives constatées dans le temps..... | p34 |
| IV/ Identification des principales orientations sur le territoire..... | p38 |
| 4.1 Le Projet Régional de Santé Occitanie..... | p38 |
| 4.2 Le Schéma Départemental unique des Solidarités..... | p39 |
| V/ Les Recommandations de bonnes pratiques applicables (ANESM, HAS)..... | p41 |
| VI/ Les Références conceptuelles, théoriques, méthodologiques | p42 |

2ème partie : Partie analytique de l'ESAT

| | |
|--|------------|
| I / Présentation de l'offre de service en lien avec la nomenclature SERAFIN-PH..... | p45 |
| 1.1 Identification des besoins auxquels doit répondre l'ESAT..... | p45 |
| 1.2 Carnet de bord des prestations réalisées par l'ESAT..... | p48 |
| 1.3 Description et déclinaison des prestations réalisées par l'ESAT..... | p49 |
| 1.4 Les prestations délivrées..... | p59 |
| - 1.4.1 Les prestations professionnelles | p59 |
| - 1.4.2 Les prestations éducatives..... | p64 |
| - 1.4.3 Les prestations thérapeutiques..... | p64 |
| - 1.4.4 Les prestations psychologiques..... | p65 |
| - 1.4.5 Les prestations sociales..... | p66 |
| | |
| II/ L'organisation de l'offre de service : « Un accompagnement construit avec et pour l'usager »..... | p66 |
| 2.1 Le parcours de l'usager au sein de l'ESAT..... | p66 |
| - l'étude du dossier d'admission..... | p66 |
| - la journée de préadmission | p67 |
| - le stage..... | p67 |
| - l'admission en période d'essai à l'ESAT Foyer..... | p68 |
| 2.2 Les modalités d'élaboration, de mise en œuvre de suivi et d'évaluation du projet d'accueil et d'accompagnement personnalisé des usagers..... | p70 |
| 2.3 Le management relatif au projet personnalisé d'accompagnement..... | p71 |
| 2.4 L'apport de l'entourage dans le parcours personnalisé..... | p73 |
| 2.5 Rôles et missions du moniteur référent de l'usager..... | p74 |
| 2.6 Le dossier de l'usager..... | p75 |
| 2.7 Les modalités de sortie et la gestion des parcours de vie..... | p75 |
| 2.8 Les outils de la loi de 2002..... | p76 |
| 2.9 Le respect des droits et devoirs des usagers | p78 |
| 2.10 La prévention de la maltraitance et la promotion de la bientraitance..... | p83 |
| | |
| III/ Le management de l'offre de service : les ressources transversales mises en œuvre au service de l'accompagnement | p84 |
| 3.1 Fonction gérer, manager, coopérer | p84 |
| - 3.1.1 Pilotage et Direction | p84 |
| - 3.1.2 Rôle du directeur | p84 |
| - 3.1.3 Rôle de l'équipe de Direction..... | p85 |
| 3.2 Gestion administrative, commerciale, budgétaire, financière et comptable..... | p85 |
| 3.2.1 Gestion du budget annexe de production et de commercialisation..... | p85 |
| - Le service commercial..... | p85 |
| - Le service comptable..... | p85 |
| 3.2.2 Gestion du budget d'Action Sociale | p86 |
| 3.3 Gestion des ressources humaines..... | p86 |
| 3.3.1 L'organigramme de la structure..... | p86 |
| 3.3.2 La procédure de recrutement..... | p86 |
| 3.3.3 L'accueil du salarié et du stagiaire..... | p87 |
| 3.3.4 Le travail d'équipe et l'interdisciplinarité..... | p87 |

| | | |
|---------|---|------|
| 3.3.5 | Les différentes instances de l'établissement..... | p88 |
| 3.3.6 | Les différents types de réunions..... | p90 |
| 3.3.7 | L'analyse des risques psychosociaux | p92 |
| 3.3.8 | La Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences..... | p94 |
| 3.3.8.1 | Les entretiens professionnels | p94 |
| 3.3.8.2 | Les entretiens annuels..... | p94 |
| 3.3.8.3 | Le plan de développement des compétences..... | p95 |
| 3.3.8.4 | Les analyses de la pratique professionnelle (APP)..... | p95 |
| 3.4 | Gestion de l'information et de la communication..... | p95 |
| 3.4.1 | La Gestion des données, NTIC, archivage informatique des données, GED, sécurisation..... | p95 |
| 3.4.2 | Les systèmes d'informations..... | p95 |
| 3.5 | Gestion des fonctions logistiques..... | p96 |
| 3.5.1 | Les services de Maintenance..... | p96 |
| 3.5.2 | Les services de blanchisserie..... | p96 |
| 3.5.3 | Les transports..... | p97 |
| 3.6 | Partenariats..... | p97 |
| | - l'ancrage des activités sur le territoire et les liens avec les clients/fournisseurs..... | p97 |
| | - les liens avec le FH, les autres ESAT/Entreprises Adaptées, les représentants légaux, les autres partenaires..... | p97 |
| | - l'ouverture de l'ESAT à et sur son environnement..... | p97 |
| 3.7 | Qualité, sécurité, évaluation et performance..... | p98 |
| 3.7.1 | Démarche d'amélioration continue de la qualité, démarche d'évaluation | p98 |
| 3.7.2 | La gestion des risques, protection des personnes..... | p99 |
| | - Mission et rôle du CSE..... | p99 |
| | - Le document unique..... | p100 |
| | - Le registre de sécurité..... | p100 |
| | - Le Plan bleu..... | p100 |
| | - La procédure d'évacuation/d'appel du SAMU OU DES POMPIERS..... | p101 |
| | - Les risques liés à la légionellose..... | p102 |
| | - Le risque attentat..... | p102 |
| | - Le risque sanitaire..... | p102 |
| | - Les DASRI | p102 |
| 3.8 | L'éco-citoyenneté et le développement durable..... | p102 |
| 3.9 | L'approche de la performance..... | p103 |

3ème partie : Partie prospective (trajectoire 2023- 2028)

| | |
|--|-------------|
| I / Synthèse évaluative du projet d'établissement précédent..... | p104 |
| II /Analyse stratégique de l'établissement (modèle S.W.O.T)..... | p106 |
| III / Détermination des objectifs stratégiques..... | p108 |
| IV / Tableau de bord de mise en œuvre des objectifs stratégiques..... | p109 |
| V / Modalités d'évaluation et de suivi de la démarche..... | p118 |

Madame, Monsieur,

Etablissements pionniers de l'Association « L'Education par le Travail », Le Prieuré, avec son ESAT et son foyer d'hébergement, accompagne depuis plus de 50 ans, 120 personnes adultes en situation de handicap mental et psychique sur un territoire rural et verdoyant du nord-est de la Lozère.

Fort de cette longue expérience, Le Prieuré se veut résolument être un acteur important de ce territoire lozérien au service de l'accueil, de la mise au travail et de l'inclusion des personnes en situation de vulnérabilité.

Soucieux d'adapter ses réponses aux nouveaux enjeux et défis qui l'attendent, la réactualisation de ses 2 projets d'établissements est le fruit d'un diagnostic partagé à partir des contraintes/ressources internes/externes, impliquant la participation des personnes accompagnées, des différents professionnels, de l'ensemble des salariés cadres et administrateurs. Qu'ils en soient ici chaleureusement remerciés !

L'élaboration de ces nouveaux projets d'établissements, véritable projection d'actions pour les prochaines années, a fait l'objet de consultations auprès du Conseil de la Vie Sociale, du Comité Social et Economique et a été validée par le Conseil d'Administration de l'AET.

Olivier GODIN, directeur d'établissement

Introduction au projet d'établissement

« La seule chose qu'on est sûr de ne pas réussir est celle qu'on ne tente pas. »

Paul-Emile Victor

Il est important aujourd'hui pour les organisations d'apporter du sens autour d'une vision commune, de valeurs partagées, avoir une ligne directrice, un cadre structurant pour les dirigeants afin de leur permettre de se pencher sereinement sur l'avenir dans un environnement évolutif cependant parfois incertain.

Ce projet d'établissement, porteur de nos convictions et de nos valeurs, outre qu'il intègre les évolutions législatives et réglementaires récentes, en lien avec le projet Associatif, il est une pierre angulaire de ce dispositif.

La réécriture du projet d'établissement marque un moment fort dans la vie d'une institution. En effet elle permet à l'ensemble des acteurs qui la compose de se réunir afin de réfléchir, d'écrire et de mettre en œuvre ensemble le nouveau projet issu d'un véritable « Savoir collectif ».

Ce document se doit d'être porteur d'une ambition et générateur d'espoir.

Son ambition est multiple :

- Contribuer à l'amélioration de l'accompagnement proposé aux personnes que nous accueillons dans le profond respect de leur singularité et de leur parcours
- Être un outil fédérateur, commun de réflexion et d'action pour tous (personnes accompagnées, familles, professionnels, partenaires...)
- Permettre à tous ceux qui sont en recherche d'informations nous concernant (acteurs du secteur, personnes en recherche d'une structure...) de mieux nous connaître et par conséquent de faire un choix éclairé d'entrée dans notre établissement.

Le présent projet d'établissement est élaboré selon l'article L311-8 du Code de l'action sociale et des familles qui précise que : « Pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement (...) ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du Conseil de la Vie Sociale ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation. »

Il vise aussi à favoriser les bonnes pratiques professionnelles, à donner du sens et de la cohérence entre les différents dispositifs d'accompagnement au bénéfice de l'utilisateur.

Au-delà de son caractère obligatoire, il se doit d'être un véritable outil orienté vers un seul objectif visant à proposer, à chaque personne accueillie, l'accompagnement le mieux adapté à ses attentes, à ses capacités, à sa singularité, à la reconnaître comme un véritable citoyen à part entière, acteur de son propre parcours, de son propre devenir.

Au final, « Ce projet a pour finalités principales de clarifier le positionnement institutionnel, d'indiquer les évolutions en termes de public et de missions, de donner des repères aux professionnels et de conduire l'évolution des pratiques et de la structure dans son ensemble. » HAS Mai 2010

La méthodologie s'est voulue participative en impliquant très étroitement les professionnels et les personnes accueillies à la réflexion.

❖ **Participation active des parties prenantes, implication et cohésion des acteurs...**

Le projet est une démarche de réflexion, d'innovation et de changement. Sa concrétisation nécessite l'implication de tous les acteurs concernés.

Comme l'indique l'HAS, « *Le projet d'établissement définit le cadre, donne le sens et organise l'activité professionnelle* ».

La participation des professionnels, des personnes accompagnées... à son élaboration est donc centrale, puisqu'elle leur permet, au-delà de leur domaine d'intervention, de porter un regard d'ensemble sur le service global rendu par la structure.

« Il est recommandé que ce projet collectif soit construit avec le concours de tous les professionnels de l'établissement ou du service, pour qu'il soit fédérateur et mobilisateur et qu'ils puissent s'y reconnaître. »

(Source : « La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre », HAS, juillet 2008, p. 36).

Aussi l'ensemble des professionnels, les personnes accompagnées intéressées, les administrateurs, le Conseil de la Vie Sociale, les membres du Comité Social et Economique ont été associés à différents niveaux à ce travail réalisé de septembre 2022 à février 2023.

La première rencontre de travail s'est effectuée avec le comité de direction afin de planifier l'ensemble de la démarche et les différentes réunions du Comité de Pilotage.

Les professionnels de l'ESAT et du Foyer, les personnes accompagnées ont été associés de manière transversale, autour des différentes thématiques liées au projet.

Au-delà des rencontres planifiées, les professionnels avec les personnes accompagnées ont mis en place des rencontres intersessions pour compléter les sujets évoqués préalablement, ou commencer à intégrer de nouvelles thématiques en vue des prochaines rencontres (COPIL).

Planning des réunions (avec le formateur)

| | |
|--|--|
| <p>En amont des interventions</p> | <p>Planification de l'ensemble de la démarche, planification de la méthodologie d'intervention avec l'équipe de direction et le COPIL Les différentes rencontres ont eu lieu en présence des personnes accompagnées qui le souhaitaient</p> |
| <p>Vendredi 16 Septembre 2022</p> | <p>Matin : (en équipe)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ouverture collective (professionnels de l'ESAT et du Foyer) ✓ Présentation générale de la structuration du projet d'établissement ✓ Rappel du cadre légal et réglementaire, des enjeux et des finalités du PE ✓ Présentation de la réforme SERAFIN-PH ✓ Détermination d'une trame d'intervention ✓ Discussion sur le projet d'établissement et son contenu avec les professionnels et les personnes accompagnées <p>Après-midi : (groupe de travail FH), sujets abordés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La démarche de projets personnalisés ✓ Les droits des usagers ✓ La prévention de la maltraitance, la promotion de la Bienveillance |
| <p>Jeudi 6 Octobre 2022</p> | <p>Matin : (groupe de travail Foyer Hébergement).</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Présentation au formateur des travaux réalisés inter sessions ✓ Travail sur les concepts d'autodétermination, le pouvoir d'agir, le parcours de la personne accompagnée, la nomenclature Serafin-ph ✓ La procédure d'accueil et d'admission ✓ Les outils de la loi de 2002 ✓ La démarche qualité <p>Après-midi : (groupe de travail ESAT)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Travail portant sur les projets professionnels, les droits des usagers ✓ Travail autour de la prévention de la maltraitance et de la promotion de la bienveillance ✓ Echanges concernant les phases d'accueil, d'admission, ✓ Les outils de la loi de 2002 ✓ La réforme serafin-ph |

| | |
|-------------------------------|---|
| <p>Mardi 25 Octobre 2022</p> | <p>Matin : (groupe de travail ESAT)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Discussion sur la présentation des ateliers ✓ La place de l'éco-citoyenneté et du développement durable ✓ Le parcours de formation des travailleurs (plan de formation Différents et compétents) <p>Après-midi : (groupe de travail Foyer Hébergement)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Présentation des différentes activités ✓ Présentation des différentes unités ✓ Présentation des différentes prestations proposées (paramédicale, sportive, éducative...) |
| <p>Jeudi 17 Novembre 2022</p> | <p>Matin : Comité de direction travail (ESAT/Foyer)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Les points clés de la partie descriptive du projet (caractéristiques du public accompagné, l'étude de l'environnement dans le cadre d'une démarche de territorialisation) ✓ Les points clés de la partie prospective du projet (Réalisation d'un modèle d'analyse stratégique SWOT et propositions d'axes stratégiques) <p>Après-midi : Travail autour de la vision prospective et stratégique</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Détermination des objectifs stratégiques pour les deux établissements ✓ Réalisation des tableaux de bord (calendrier prévisionnel de réalisation, indicateurs, les effets attendus, l'évaluation...) |

| | |
|----------------------------------|--|
| <p>Mercredi 14 Décembre 2022</p> | <p>Matin : groupe de travail (ESAT/Foyer)</p> <p>Travail sur les prestations indirectes de Serafin-ph</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La sécurité la nuit ✓ La gestion logistique ✓ Les prestations hôtelières ✓ La maintenance ✓ L'entretien ✓ La gestion du linge ✓ Les prestations administratives, financières et comptables <p>Après-midi :</p> <p>Travail sur les prestations indirectes de Serafin-ph (suite)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Partenariats ✓ Système informatique ✓ Circuit communication et information ✓ GPEC... |
| <p>Mardi 24 janvier 2023</p> | <p>Matin : groupe de travail (ESAT/Foyer)</p> <p>Travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Les caractéristiques de la population accompagnée ✓ Les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles mobilisées ✓ La présentation des différentes prestations proposées <p>Après-midi :</p> <p>Travail sur les prestations indirectes de Serafin-ph (suite)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Partenariats ✓ Finalisation du tableau serafin-ph |

Voici les différentes étapes qui ont encadré cette démarche

1-Elaboration de ce projet avec un intervenant extérieur pour :

- La présentation de la démarche à l'équipe de direction
- La réflexion des équipes dans le cadre de la construction d'une trame d'intervention intégrant la nomenclature SERAFIN-PH
- L'animation du Comité de Pilotage sur différentes rencontres
- Une distanciation et un questionnement sur les pratiques
- Des précisions sur les dispositions légales et leurs applications

2-Conduite de la démarche

- ✓ **Réalisation d'un état des lieux de l'existant** qui permet de reconnaître les points forts et les points à améliorer au regard de notre connaissance des personnes accueillies, des textes légaux mais aussi de notre propre satisfaction dans un contexte de transformation de l'offre de services en lien avec l'ESAT.
- ✓ **Réflexion sur des pratiques communes ou complémentaires avec le Foyer.** Notre priorité est de pérenniser les réponses individuelles apportées aux personnes accueillies, de veiller à la continuité des interventions pour formaliser les différentes étapes nécessaires à la réalisation du projet d'établissement.

3-Réflexion sur le développement de l'ESAT

- Evolution du public accompagné (vieillesse, pathologies, parcours professionnalisant, vivre sa citoyenneté dans et hors les murs...)
- Réflexion sur la question des partenariats et de la dynamique d'intervention territorialisée
- Réflexion sur l'évolution de la formation des professionnels en lien avec les nouveaux besoins et les recommandations de bonnes pratiques professionnelles

4-Ecriture du projet.

❖ Structuration du projet d'établissement

Le présent projet comporte 3 parties :

- ✓ **Une partie descriptive**, qui pose le cadre et présente de manière globale le projet de l'ESAT.
- ✓ **Une partie analytique**, conçue comme un guide qui oriente l'action des professionnels et plus largement celle de l'ensemble des acteurs
- ✓ **Une partie stratégique**, qui prévoit les perspectives d'évolution de l'ESAT pour les 5 années à venir. Elle est issue des modèles d'analyse stratégique fondés sur la partie descriptive et analytique.
- ✓ **Une version synthétique du présent projet sera également disponible**

1ère partie : Partie descriptive de l'organisation

I /Présentation de l'Association

1.1 Historique

L'histoire d'une aventure humaine ancrée dans un territoire et ouverte à son environnement.

Dans les années 1960, un homme, l'abbé Bassier, curé à Laval-Atger, se mobilise autour de deux priorités sociales :

- ❖ le manque d'emplois sur un territoire fortement touché par l'exode rural,
- ❖ les besoins d'accueil et d'activité professionnelle des personnes en situation de handicap.

Fort d'un projet dynamique et ambitieux, il sensibilise personnalités locales, élus, agriculteurs, et crée **en 1961** l'Association l'Éducation par le Travail autour d'un projet « créer une institution pour jeunes personnes en situation de handicap et proposer des emplois à la population locale ».

L'IMPRO/CAT Le Prieuré ouvre ses portes en **1971** sur la commune de Laval-Atger à une époque où les structures permettant le travail des personnes handicapées étaient encore rares et quasi expérimentales.

A partir de **1979**, Le Prieuré se consacre essentiellement aux adultes et devient un Foyer/CAT accueillant 120 personnes en situation de handicap.

En 1983, l'établissement s'ouvre à la mixité.

En 1995, création du foyer « Valadio » à Grandrieu (20 places).

En 2002, après des années de mobilisation, l'Association ouvre à Grandrieu le foyer double tarification Abbé Bassier, établissement expérimental de transition pour 24 jeunes adultes atteints d'autisme, de psychose ou schizophrénie, aujourd'hui Foyer d'Accueil Médicalisé.

Confirmant son attachement à préserver une réponse sociale et médico-sociale en faveur des personnes vulnérables sur la communauté de communes de la Margeride Est, l'AET reprend **en 2011** la gestion de l'Ehpad Nostr'Oustaou maison de retraite de 34 places à Grandrieu sur le territoire voisin du FAM.

En 2014, l'AET décide de se rapprocher d'une autre Association implantée en Lozère (dans le cadre d'un mandat de gestion) et dont elle partage les valeurs : « le COS-Lozère », filiale de l'Association nationale « le COS ». L'AET entend bénéficier de la compétence reconnue de cette Association, de ses engagements et de sa rigueur de gestion.

En 2016, création de l'EEPA-PHV (Etablissement pour Personnes Handicapées Vieillissantes).

En 2018, l'AET cesse la collaboration avec le COS

De 2019 à ce jour, un grand plan de rénovation des bâtiments a été engagé (Foyer d'Hébergement, salle d'activité et de soutien, rachat du FAM, cuisine FAM/EHPAD, passerelle EHPAD, garage et terrasse du bâtiment F, bâtiments administratifs et pôle santé...).

1.2 Nos valeurs

Notre Association se réfère à des valeurs humanistes et réaffirme son attachement primordial à la personne, à son développement et à son autonomie dans une éthique de responsabilité.

Nous mettons plus particulièrement les valeurs suivantes au cœur de notre engagement associatif :

➤ LE RESPECT DE LA PERSONNE

L'Association s'appuie sur des valeurs qui s'inscrivent dans une longue tradition d'entraide, d'écoute, de solidarité, au service de la personne, dans le respect de l'ensemble de ses droits (dignité, intégrité, vie privée, intimité, sécurité, tolérance...), quelles que soient les différences d'origine culturelle, confessionnelle, sociale ou ethnique, de sexe, de statut...

➤ LA RECONNAISSANCE D'UN POTENTIEL D'EVOLUTION EN CHACUN

Toute personne est un être en devenir, capable de choix raisonnés et assumés, apte à rencontrer les autres. Ceci implique que nos actions fassent appel aux dispositions de chacun, à la réflexion, à l'effort, à l'initiative, à la responsabilité et à la valorisation de la personne accompagnée.

➤ L'INCLUSION PAR LE TRAVAIL

L'Association cherche à incarner cette valeur travail dans sa dynamique de développement. Ainsi a-t-elle toujours à cœur, tout en consolidant l'existant et dans une optique d'anticipation vis-à-vis des évolutions futures, d'ouvrir de nouveaux chantiers.

Cette démarche d'amélioration continue vise le bien-être des personnes accueillies et la création de réponses adaptées et intégrées à leur environnement économique, social et culturel. L'Association en lien avec les personnes accompagnées, veille à la qualité de ses prestations et productions : celle-ci rejaillit en effet positivement sur l'image des personnes accueillies et sur l'Association elle-même.

➤ LA SOLIDARITÉ ENTRE LES PERSONNES AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ

Nos actions mettent en œuvre l'échange, l'entraide, la fraternité, l'exigence de justice, la prise en compte des droits et des devoirs de chacun au sein de la collectivité.

➤ LA CAPACITÉ A GÉNÉRER DU LIEN ET DU PARTAGE

Cela se concrétise par la rencontre, la coopération, l'implication des acteurs sur le bassin de vie (lien avec les écoles, le sport adapté, les associations locales, les entreprises, le milieu culturel...)

L'A.E.T. s'engage à appliquer ces valeurs dans l'ensemble de ses relations, avec les personnes accompagnées et leurs familles, avec ses membres (salariés, bénévoles...) et avec l'ensemble de ses partenaires institutionnels, dans le respect d'une démarche environnementale responsable.

1.3 Vocation de l'Association

Notre Association est engagée :

Au service des personnes en situation de handicap et/ou de dépendance, des personnes vulnérables qui ont besoin d'être accompagnées pour maintenir leur autonomie, valoriser leurs capacités et ainsi favoriser leur sentiment d'utilité sociale.

L'Association offre une possibilité de rompre l'isolement lié à la dépendance, à la déficience ou à la maladie mentale.

Au service d'un territoire rural qui a su montrer sa solidarité envers les personnes les plus vulnérables et sa capacité à rompre leur isolement psycho-social.

Au service de l'emploi, de tous les salariés de l'Association et en coopération avec les différents acteurs locaux. (Artisans, commerçants, professions libérales, les services publics...)

1.4 Principales orientations de l'Association

- 1- *Développer les logiques de parcours vers le milieu ordinaire et éviter les risques de ruptures*
- 2- *Promouvoir la place de la personne accompagnée, son expression, sa participation à tous les niveaux et le respect de ses droits*
- 3- *Continuer à promouvoir la dynamique de la bienveillance*
- 4- *Soutenir la démarche d'amélioration continue de la qualité*
- 5- *Poursuivre et amplifier la démarche RSE/RSO*
- 6- *Mener des réflexions autour de l'évolution de l'activité*
- 7- *Développer les Nouvelles Technologies de l'Information et de la communication*
- 8- *Maintenir et développer les partenariats et les coopérations territoriales*

II/ Présentation de l'établissement

2.1 Quelques précisions historiques

L'établissement ouvre en 1971 avec un effectif de :

- 60 places d'IMPro ;
- 60 places d'ESAT.

En 1977, à la demande du conseil d'administration de l'Association « L'Education par le travail », le préfet de région accorde un agrément ESAT pour l'ensemble de la structure (120 places).

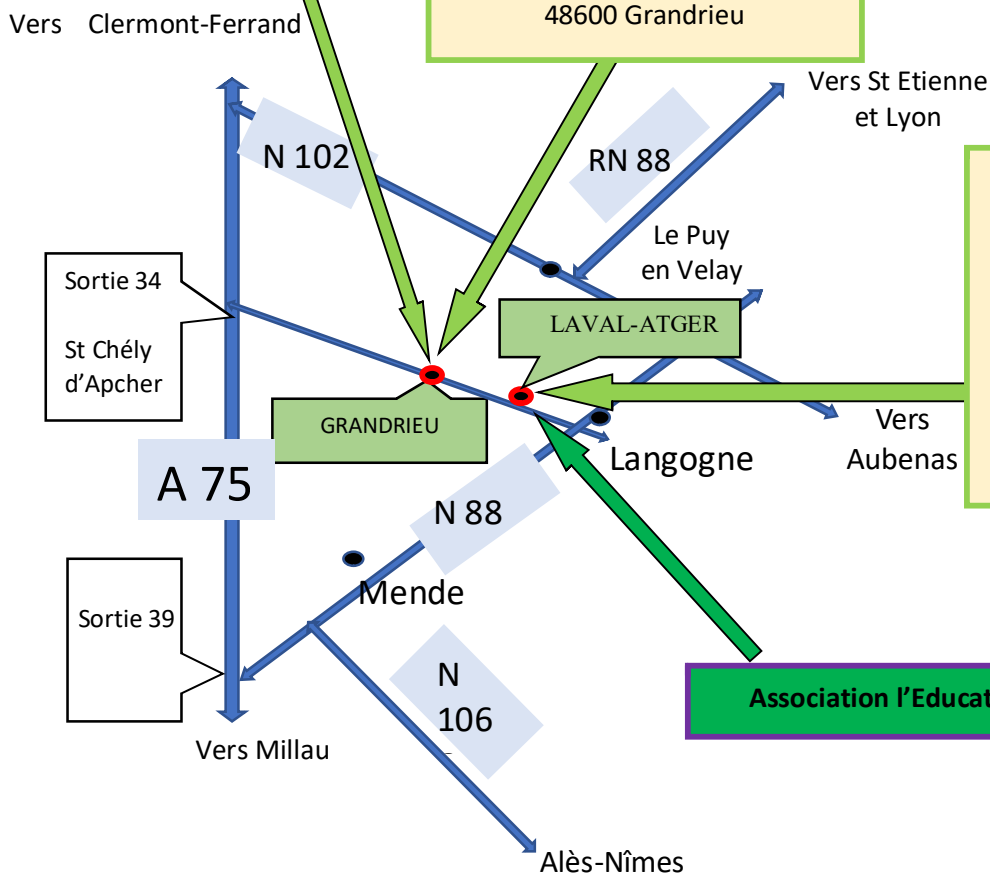
2.2 Implantation géographique ;



**Etablissement d'Hébergement
pour Personnes Âgées
Dépendantes
« Nostr'oustaou »
Etablissement pour personnes
handicapées vieillissantes
E.P.H.V
48600 Grandrieu
Tél. : 04 66 46 30 65**

**Foyer d'accueil médicalisé
« Abbé Bassier »
48600 Grandrieu**

**Foyer d'hébergement
« Le prieuré »
48600 Laval-Atger
Tél. : 04 66 46 34 09
ESAT
« Les ateliers du
Prieuré »
48600 Laval-Atger
Tél. : 04 66 46 33 03**



Association l'Education par le Travail

L'ESAT-FOYER "Le Prieuré" est situé au Nord-Est de la Lozère, à Laval-Atger, commune de Saint-Bonnet Laval, dans la région naturelle de la Margeride. Implanté en moyenne montagne, à 850 mètres d'altitude, il est distant de 7 km de Grandrieu, de 45 km du Puy-en-Velay (préfecture de la Haute-Loire) et de 56 km de la préfecture du département, Mende.

Il est desservi par les gares SNCF de Chapeauroux (à 8 km) et de Langogne (à 20 km) sur la ligne Nîmes/Clermont-Ferrand. Nous assurons le transport de la gare à l'Etablissement. Les services principaux (banque, poste, commerces) sont regroupés à Grandrieu. Ouvert en 1971 "Le Prieuré" accueille, en accueil permanent, avec l'agrément de l'Aide Sociale et sur décision de la C.D.A.P.H., 120 adultes, hommes et femmes, en situation de handicap mental dont le dossier de candidature a été examiné par notre commission d'admission.

L'ambition de notre équipe est d'accompagner l'adulte en situation de handicap dans un projet d'épanouissement et d'intégration par le travail et les activités de soutien d'une part et dans la vie sociale, par une prise en charge globale et adaptée, d'autre part.

Si notre vocation particulière est bien la prise en charge durable d'adultes en situation de handicap mental pour qui l'équilibre dans notre établissement est déjà une réussite, toute notre attention reste mobilisée pour repérer ceux dont l'évolution permet d'envisager une insertion professionnelle et une autonomie sociale.

2.3 Le cadre légal et réglementaire

- La loi du 30 JUIN 1975, d'Orientation en faveur des personnes handicapées
- La loi du 02 Janvier 2002, Rénovant l'Action Sociale et Médico-sociale
- La loi du 11 Février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 portant réforme de la protection juridique des majeurs.
- La loi du 21 Juillet 2009, portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires
- Loi n°2011-803 du 5 juillet 2011 relative aux droits et à la protection des personnes faisant l'objet de soins psychiatriques et aux modalités de leur prise en charge.
- Loi n°2011-940 du 10 août 2011 modifiant certaines dispositions de la loi du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires
- Loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé
- Loi RIST 26 avril 2021 améliorer le système de santé par la confiance
- Feuille de route du **numérique** en santé **2019-2022**. ... avancées importantes : le projet de **loi** relatif à l'organisation et à la transformation du système de santé

Des décrets et circulaire viennent renforcer les principes de ces lois :

- Le Décret n°2004-287 du 25 mars 2004 relatif au conseil de la vie sociale et aux autres formes de participation,
- Le Décret n°2006-703 du 16 juin 2006 relatif aux ESAT et à la prestation de compensation,
- Le Décret 2006-1752 du 23 décembre 2006 relatif au contrat de soutien et d'aide par le travail et aux ressources des travailleurs des ESAT,
- Le Décret 2007-874 du 14 mai 2007 portant diverses dispositions relatives aux ESAT et à l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail par les travailleurs handicapés admis dans ces établissements ou services,
- Le Décret n° 2009-565 du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en ESAT,
- Le Décret n°2012-147 du 30 janvier 2012 relatif aux conditions de prise en compte de la certification dans le cadre de l'évaluation externe des établissements et services sociaux et médico-sociaux,

- Décret N° 2018-1222 du 24 décembre 2018 permet l'allongement de la durée maximale d'attribution de certains droits (RQTH, CMI, AAH...) ainsi que leur attribution sans limitation de durée si le handicap n'est pas susceptible d'évoluer favorablement,
- Article 75 de la loi du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé,
- Décret n° 2022-688 du 25 avril 2022 portant modification du conseil de la vie sociale et autres formes de participation,
- Décret n° 2022-695 du 26 avril 2022 modifiant le décret n° 2021-1476 du 12 novembre 2021 relatif au rythme des évaluations de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux,
- Décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail,
- L'Article L311-1 à L311-8 du CASF relatif aux missions des établissements et services sociaux et médico-sociaux et aux droits des personnes accueillies,
- L'Article L. 312-1 du CASF relatif aux établissements et services sociaux et médicosociaux,
- L'Article L 312-8 du CASF relatif à l'évaluation des activités et de la qualité des prestations délivrées par les établissements et services sociaux et médico-sociaux.

2.4 Fiche signalétique

| | |
|--|--|
| ORGANISME GESTIONNAIRE | Association « L'éducation par le travail » |
| STATUT JURIDIQUE | Association loi 1901 |
| ACTIVITE PRINCIPALE | Gestion d'établissements médico-sociaux |
| DESIGNATION DE L'ETABLISSEMENT | ESAT « Le Prieuré » |
| OUVERTURE | 1971 |
| N° FINESS | 480780436 |
| SIRET | 77610845800014 |
| AUTORISATION | Arrêté du préfet de la Région Languedoc Roussillon n° 77-425 du 8 novembre 1977 |
| PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION | Mr Philippe CROUZET |
| DIRECTEUR GENERAL | Mr Cyrille PICARD |
| DIRECTEUR | M. Olivier GODIN |
| ADRESSE Village | 48600 - Laval-Atger. |
| TELEPHONE | 04-66-46-34-09 |
| FAX | 04-66-46-35-64 |
| MAIL | esatfoyer@aet48.fr |
| SITE INTERNET | www.foyer-medicalise-lozere.com |

2.5 Les missions de l'établissement

Les missions et services rendus de l'ESAT « Le Prieuré » :

En application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, l'établissement a pour missions (articles L 344-2 et L 344-2-1 du code de l'action sociale et des familles) :

- ✓ D'accueillir des personnes handicapées dont une commission départementale des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) a constaté que les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile, ni d'exercer une activité professionnelle indépendante ;
- ✓ D'offrir à ces personnes des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social ;
- ✓ De mettre en œuvre ou favoriser l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle, ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale, au bénéfice des personnes handicapées qu'il accueille.

- Le contexte sociétal, la question du handicap en ESAT

Notre établissement est intégré dans un contexte politique et réglementaire qui impacte son fonctionnement. Ses missions s'inscrivent dans la satisfaction des besoins des personnes accueillies selon les objectifs fixés par les pouvoirs publics.

Notre projet doit donc s'inscrire dans l'ensemble de ces orientations afin d'assurer aux mieux son utilité sociale.

La double vocation de mise au travail par un soutien médico-social

Les personnes détentrices d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) et orientées en ESAT par la MDPH, ont un statut d'incapacité à exercer une activité professionnelle dans le secteur ordinaire : il s'agit donc, grâce à une structure spécialisée d'accompagnement par le travail, de lui délivrer un accompagnement socio-professionnel lui permettant d'accéder, à plus ou moins longue échéance et lorsque ses potentiels le permettent, à un parcours de vie citoyen au plus proche du droit commun.

L'ESAT n'est pas une finalité en soi, mais bien un outil au service de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Le métier d'accompagnement à l'inclusion dans la Cité exige par conséquent une approche globale des besoins de la personne qui lui sont propres « identifications des besoins par rapport à une norme médiane de savoir-faire et de savoir-être », afin d'élaborer avec elle un projet de vie à venir.

Pour atteindre cet objectif, les actions déployées par l'ESAT exigent d'être pertinentes, efficaces, efficientes, sans pour autant prétendre répondre à la diversité de l'ensemble des besoins de cette personne.

- ✓ Favoriser l'épanouissement des travailleurs au moyen du travail dans un cadre protégé modulé selon ses potentiels, compétences, et appétences.
- ✓ Maintenir et développer les compétences cognitives, sociales, techniques de chacun.
- ✓ Favoriser la participation active au sein de la structure comme dans la vie sociétale.

2.6 Les espaces et les infrastructures

L'ensemble des activités et des locaux de l'ESAT sont situés sur le site de Laval-Atger et côtoient la plus grande partie des infrastructures affectées au Foyer d'Hébergement.

L'ESAT se situe dans un environnement verdoyant où les locaux progressivement construits ou rénovés sont accueillants.

Activités du bois :

Fabrication de ruches et de produits pour l'apiculteur (6 ateliers – 55 postes).

Fabrication de palettes (2 ateliers – 20 postes).

Activités commerciales et de service :

Conditionnement (1 atelier, 10 postes).

Blanchisserie (1 atelier, 12 postes).

Création et entretien d'espaces verts (17 postes),

Entretien / cuisine (6 postes en prestation de service pour le foyer d'hébergement).

Les différentes activités sont repérées sur le site par Pôles :

Nos activités sont repérées sur le site par pôles



POLE MENUISERIE: Spécialisation dans la fabrication de ruches. 1er fabricant de ruches au niveau national. Cette activité comprend actuellement six ateliers . Un magasin apicole est ouvert au public.



POLE FABRICATION DE PALETTES: Cette activité comprend actuellement 2 ateliers. Fabrication de 120000 palettes par an pour un volume de bois de 4000 m3.



POLE ESPACES VERTS ET HORTICULTURE:

Horticulture: serre et magasin ouverts au public.

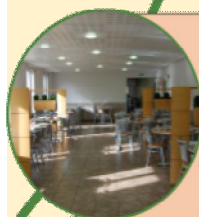
Entretien d'espaces verts: travaux de tonte, de taille de haies et d'arbustes, entretien de propriétés.



POLE BLANCHISSERIE: Traitement du linge des personnes accueillies sur l'ensemble des établissements de l'Association, ouvert aux particuliers, collectivités et entreprises.



POLE CONDITIONNEMENT: Conditionnement essentiellement de champignons secs, pour le compte d'une entreprise locale.



POLE PRESTATIONS DE SERVICES: Une équipe de travailleurs est mise à disposition sur le foyer d'hébergement.

Ses principaux domaines d'intervention: entretien des locaux, entretien des salles, de restauration, dressage des tables et aide à la préparation en cuisine

Pôle MENUISERIE

Depuis l'année 1977, date du passage de l'IMPRO en ESAT, les Ateliers du Prieuré se sont spécialisés dans la fabrication de ruches. Le Pôle menuiserie comprend actuellement six ateliers qui emploient 55 travailleurs en situation de handicap et propose de multiples activités de différents niveaux de difficultés :

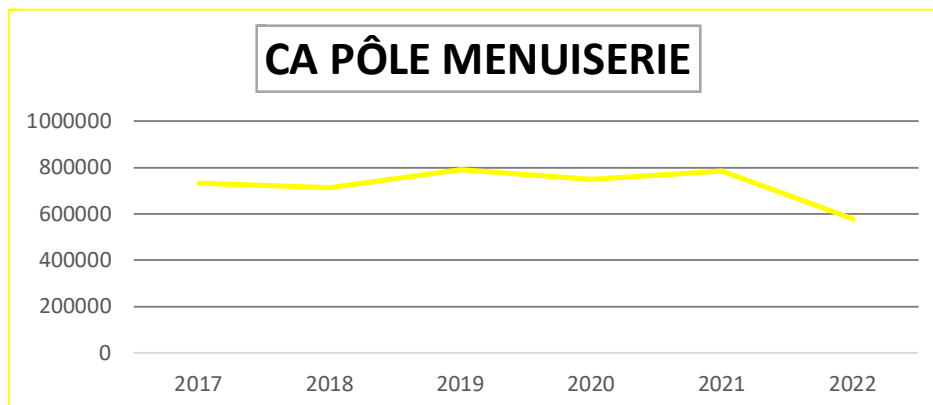
- deux ateliers d'usinage où sont fabriqués des corps et hausses de ruches.
- un atelier d'usinage de cadres.
- un atelier de montage et de filage de cadres.
- un atelier de découpe et diverses menuiseries.
- un atelier en charge de la gestion du magasin, des stocks et de la préparation des commandes.

Les différents ateliers travaillent en collaboration.

Un magasin apicole existe sur le site, il est ouvert au public, nous pouvons y trouver tout le nécessaire pour l'apiculture, les différents éléments d'une ruche et fournitures associées. Nos ruches sont aussi livrées ou expédiées dans toute la France.



Evolution du chiffre d'affaire de l'activité menuiserie :



Pôle FABRICATION DE PALETTES

L'ESAT comprend deux ateliers de fabrication de palettes.

-L'atelier débit et usinage

-L'atelier montage des palettes

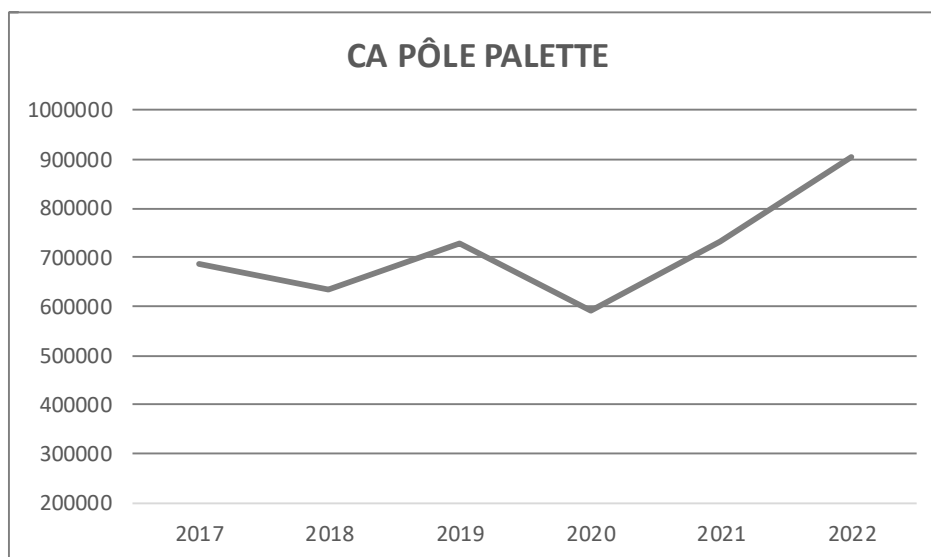
Cette activité emploie 20 travailleurs handicapés qui fabriquent environ 120 000 palettes par an pour un volume de bois de 4 000 m³. Les postes de travail sont mécanisés, des travaux d'amélioration de l'acoustique ont eu lieu afin d'optimiser les conditions de travail.

Certains travailleurs en situation de handicap possèdent le permis de cariste, ils assurent la manutention entre les divers ateliers.

La production de ces deux ateliers est acheminée vers diverses usines INAPA (anciennement ISOVER PAPETERIES DE FRANCE...)



Evolution du chiffre d'affaire de l'activité fabrication de Palettes :



Pôle ESPACES VERTS ET HORTICULTURE

Les locaux, construits en 2005 sont constitués d'une serre 300 m², d'un entrepôt pour les véhicules et machines, d'un local vestiaires/sanitaires et d'un bureau. Cet atelier de 17 travailleurs en situation de handicap comprend deux activités.

Horticulture : Un magasin horticole ouvert toute l'année avec production, vente de fleurs (Mai à Juillet) et vente d'arbres et d'arbustes d'ornement. Les travailleurs assurent le renseignement à la clientèle et est en contact direct avec la clientèle.

Points de réflexions sur les années à venir

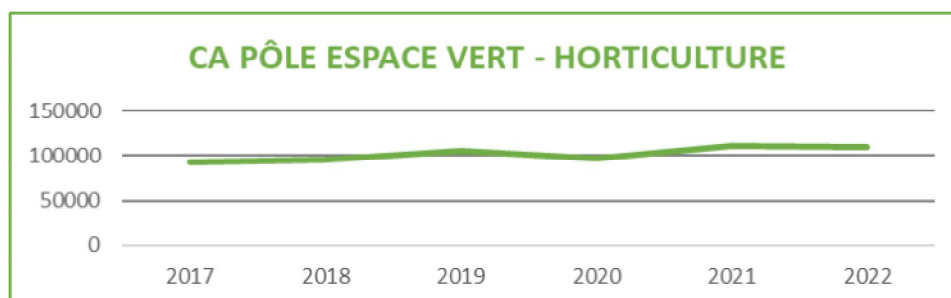
- Evolution des compétences des travailleurs (renforcer la démarche commerciale, la vente directe au public avec l'encaissement, prise en charge du client sur l'ensemble du processus jusqu'à la vente).

Entretien d'espaces verts : des équipes se déplacent dans un rayon de 30 kms pour assurer des prestations extérieures et sont encadrées par des moniteurs d'atelier. Elles effectuent des travaux de tonte, de taille de haies et d'arbustes, d'entretien de propriétés. Elles réalisent aussi du petit élagage des arbres. Des créations et des plantations sont également de leurs compétences. Cette activité dépend pour une part non négligeable des saisons.

Les travailleurs doivent s'adapter aux différentes tâches, aux différents lieux avec une organisation journalière distincte en fonction des chantiers. Il est nécessaire d'avoir des capacités d'orientation, de la résistance à l'effort physique ainsi qu'aux changements climatiques et de la persévérance afin de terminer les chantiers dans les délais. Les travailleurs sont en contact direct avec l'extérieur et les clients.



Evolution du chiffre d'affaire de l'activité Espaces Verts et Horticulture :



Pôle BLANCHISSERIE

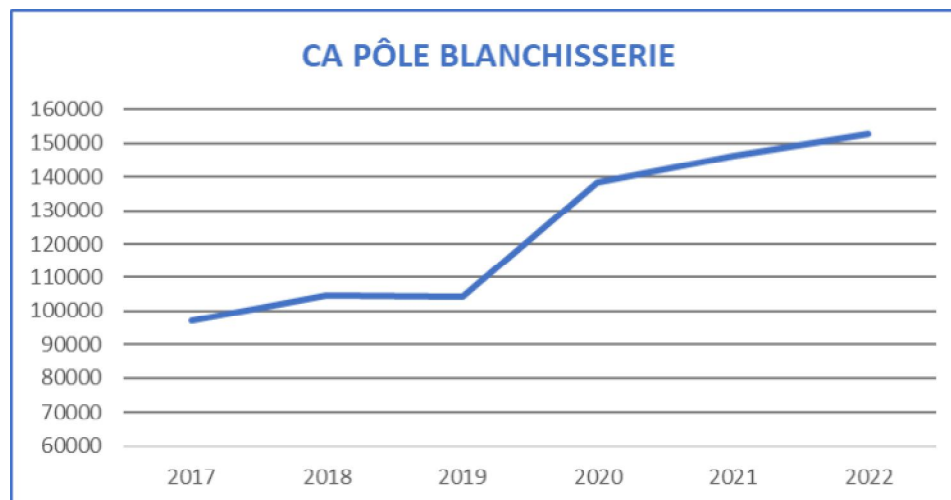
L'équipe de l'atelier blanchisserie se compose de 12 travailleurs. La blanchisserie évolue dans le respect de la norme RABC et nous permet de traiter 400 kg de linge par jour. Elle assure l'entretien du linge des établissements de l'association, elle est ouverte aux particuliers, aux collectivités et entreprises.

Un service de livraison est assuré par les professionnels (collectivités, entreprise, professionnels du tourisme...)

Il s'agit d'un atelier conditionné (traçabilité du linge), climatisé, avec du matériel récent et adapté.



Evolution du chiffre d'affaire de l'activité Blanchisserie :



Pôle CONDITIONNEMENT

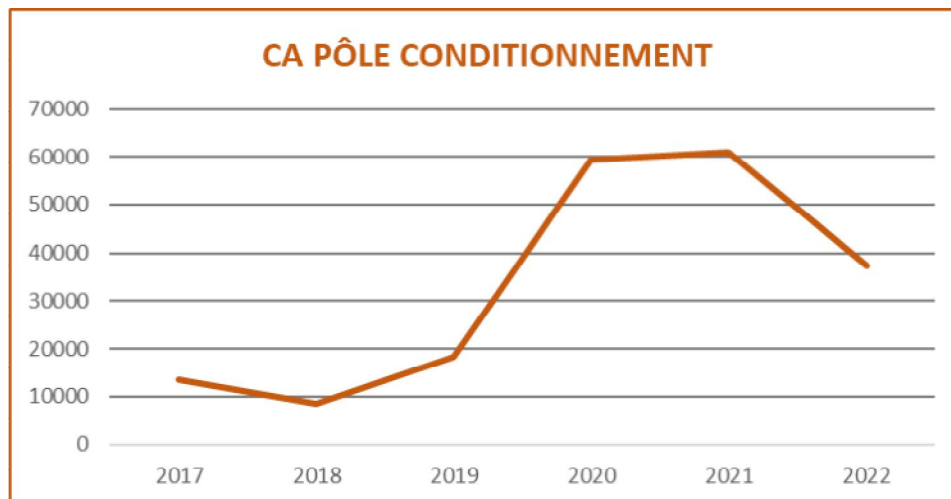
Les 10 travailleurs de l'atelier conditionnent des champignons secs pour le compte d'une entreprise locale.

Cette activité demande de la précision, de la minutie et de l'application. Les postes de travail nécessitent la position assise. Le rythme de travail y est plus calme et l'environnement plus paisible que sur les autres ateliers. Cette activité permet le maintien de travailleurs avec des problématiques de santé plus prégnantes (fragilité physique, fatigabilité, ...). Elle est un maillon essentiel dans le parcours professionnel.

Il s'agit d'un atelier climatisé, refait à neuf, avec du matériel récent adapté dans lequel de nouveaux vestiaires ont été réalisés.



Evolution du chiffre d'affaire de l'activité Conditionnement :



Pôle PRESTATIONS DE SERVICE

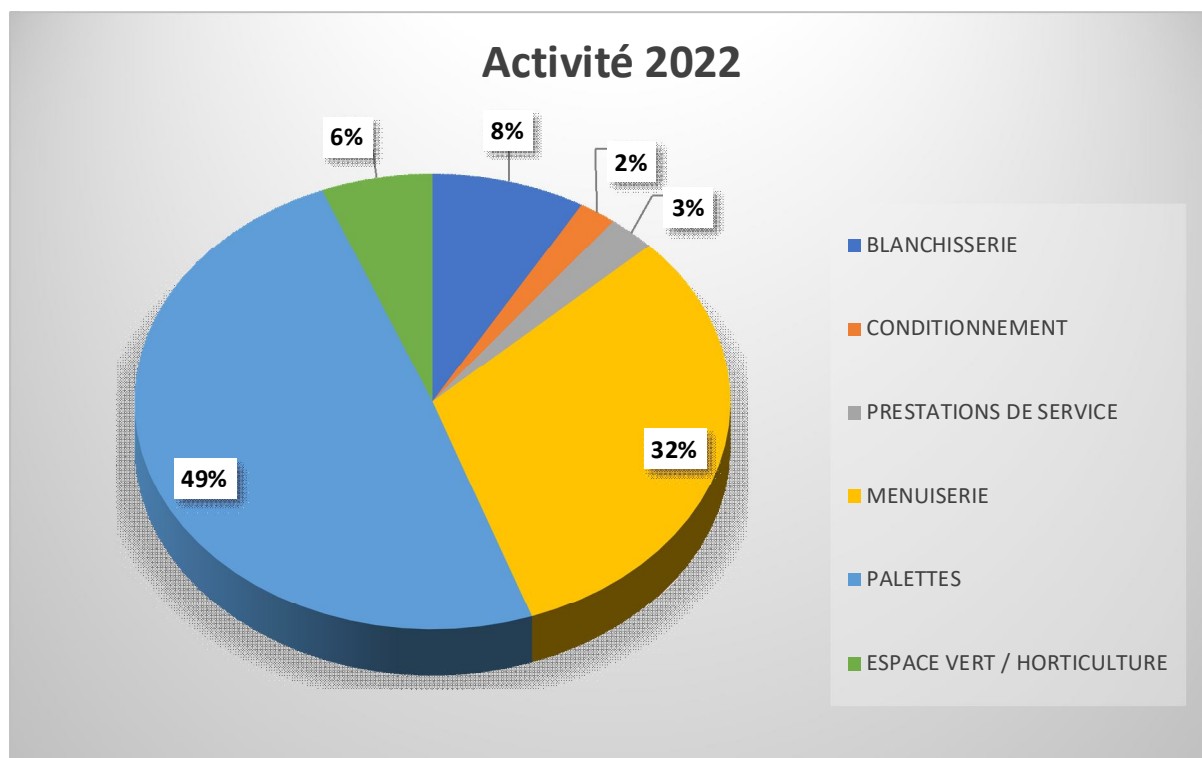
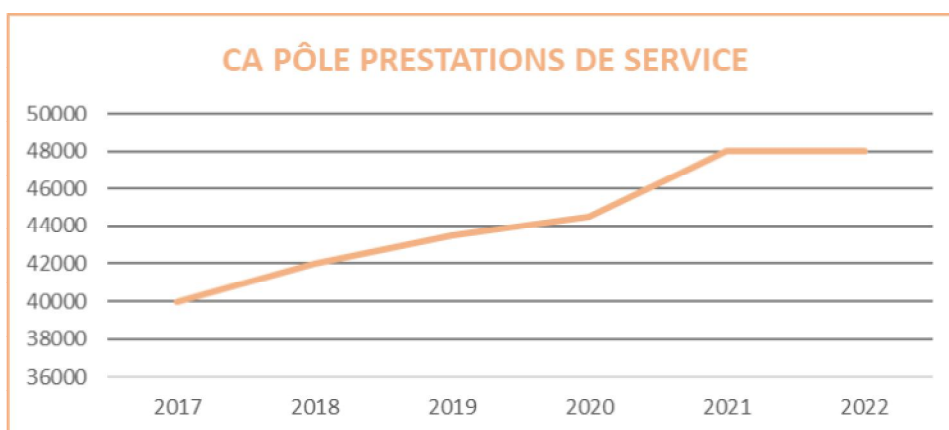
Une équipe de six travailleurs est mise à disposition sur le foyer d'hébergement

Ses principaux domaines d'intervention :

- Entretien des locaux
- Entretien des salles de restauration et dressage des tables,
- Aide en cuisine.

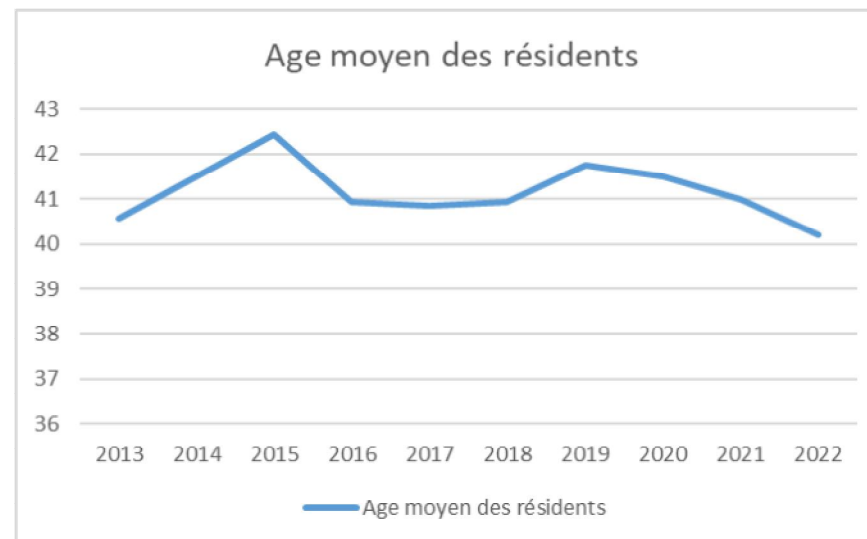
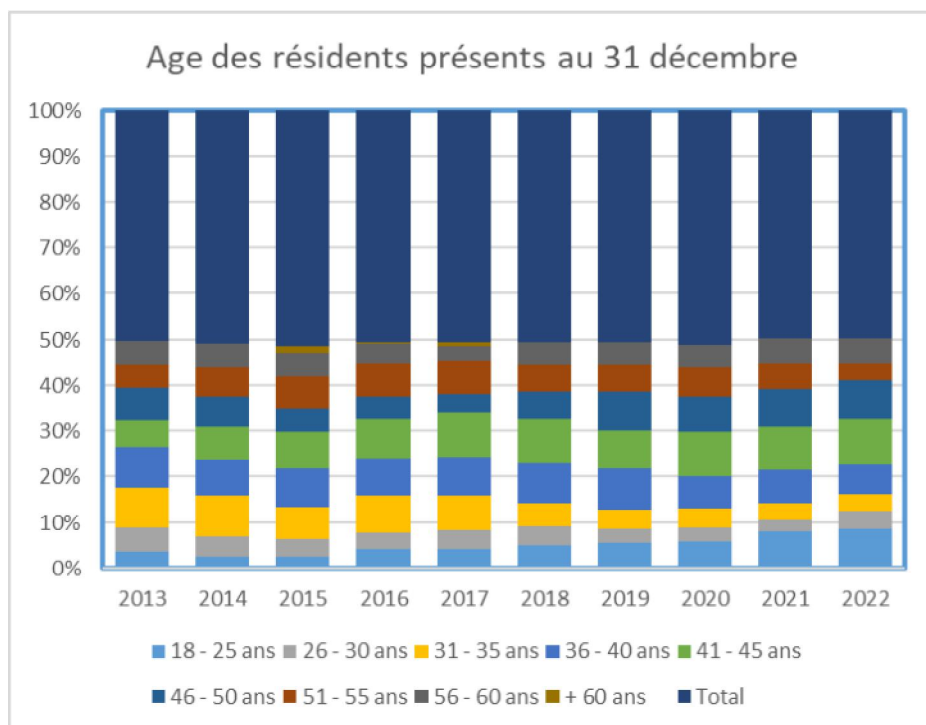
Deux personnes assurent l'entretien des locaux des bâtiments d'hébergement accompagnées par les maitresses de maison.

Une équipe de quatre travailleurs assure l'entretien des salles de restauration et effectue le dressage des tables. Ils interviennent à tour de rôle directement en cuisine, à la préparation de repas et en plonge.

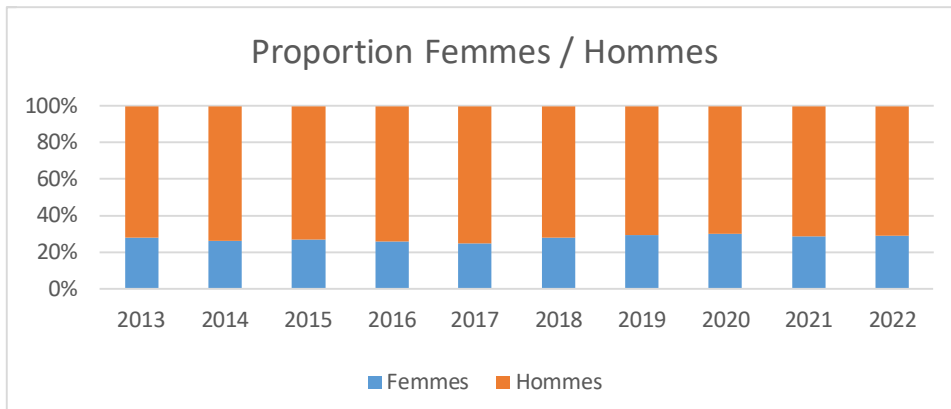


III/ Présentation du public accueilli (Données 2013-2022)

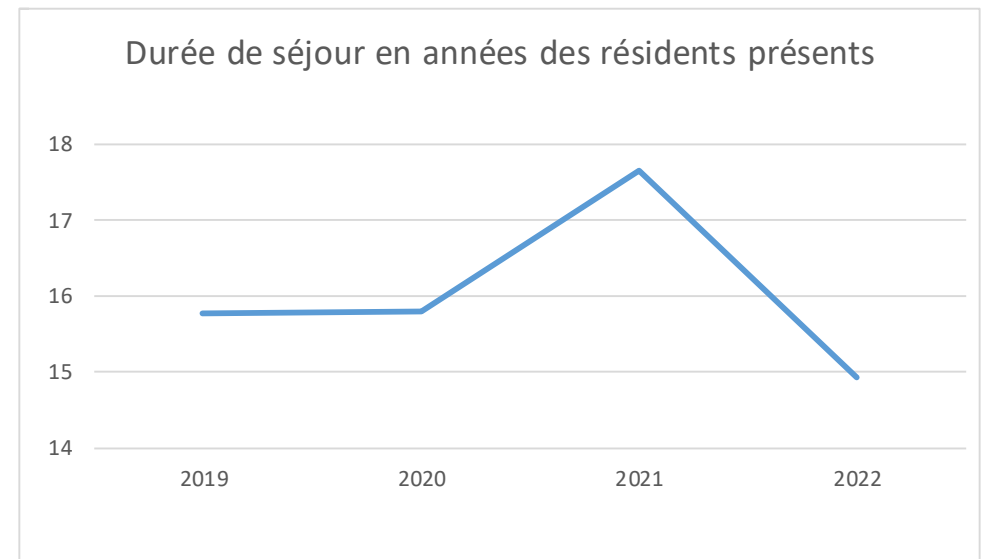
3.1 Caractéristiques communes des personnes accompagnées au 31 Décembre 2022



L'âge moyen des résidents fluctue selon les années mais reste stable sur la période de 10 ans (40.58 ans en 2013, 40.21 en 2022).

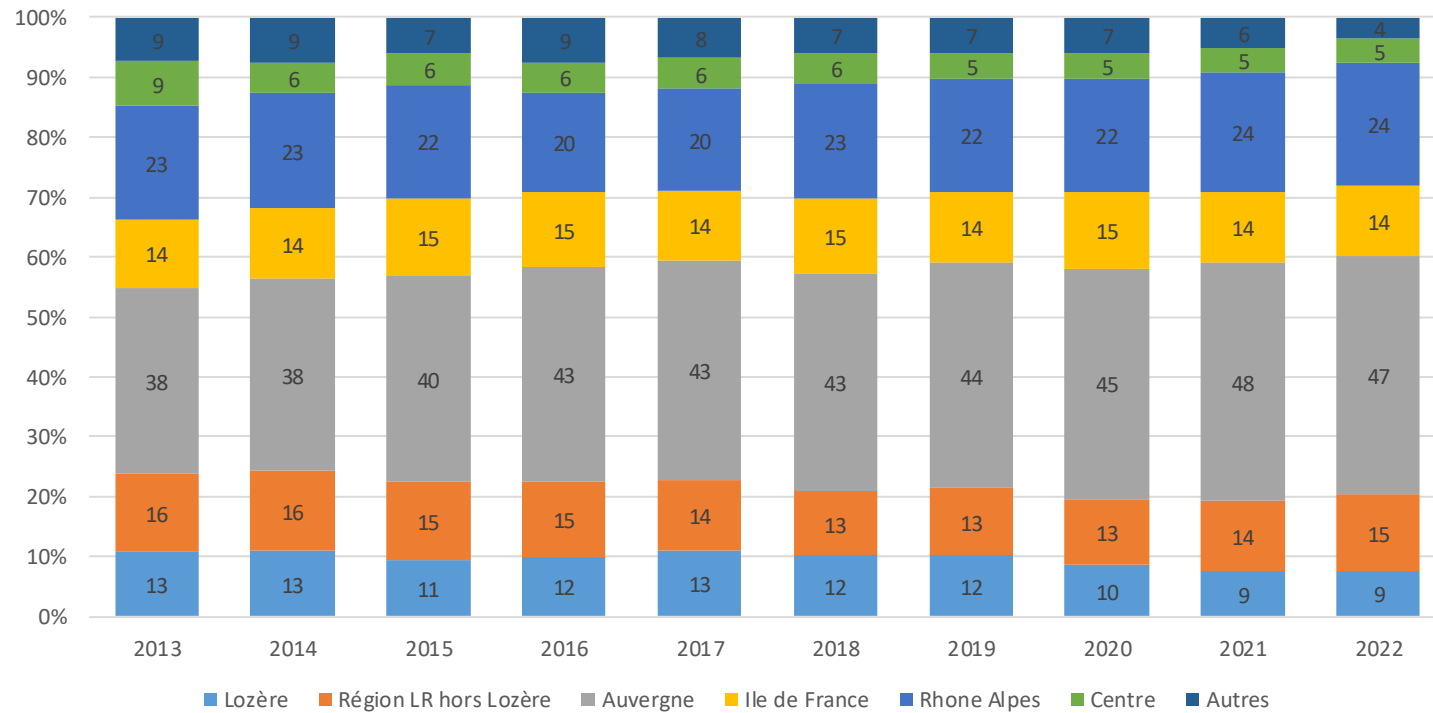


La proportion femmes / hommes est stable



La durée de séjour des résidents présents s'abaisse après 2021.

Origine géographique des résidents présents

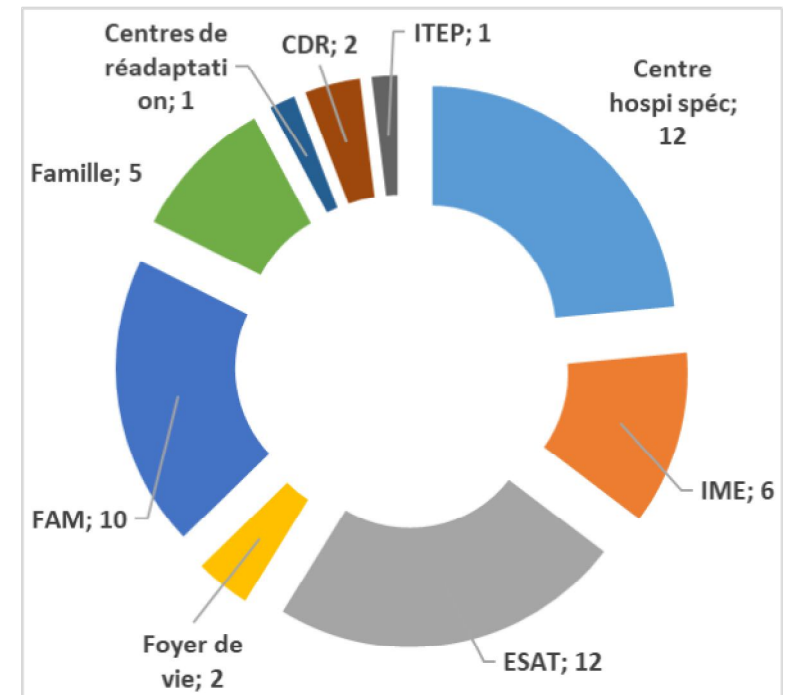
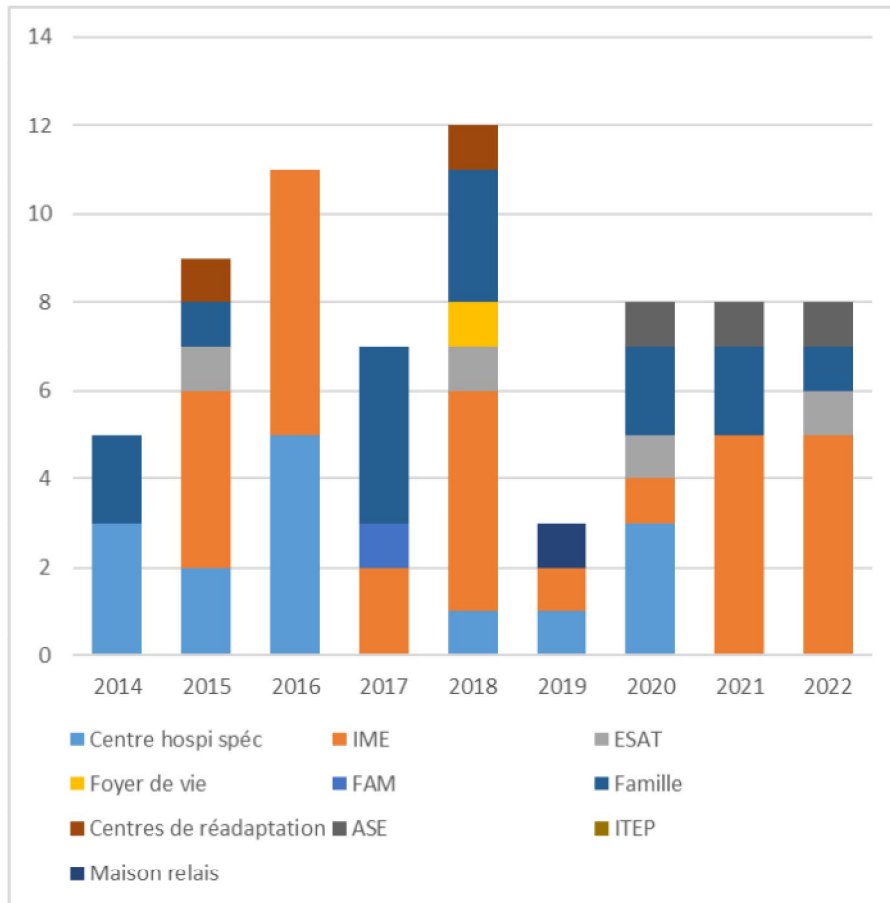


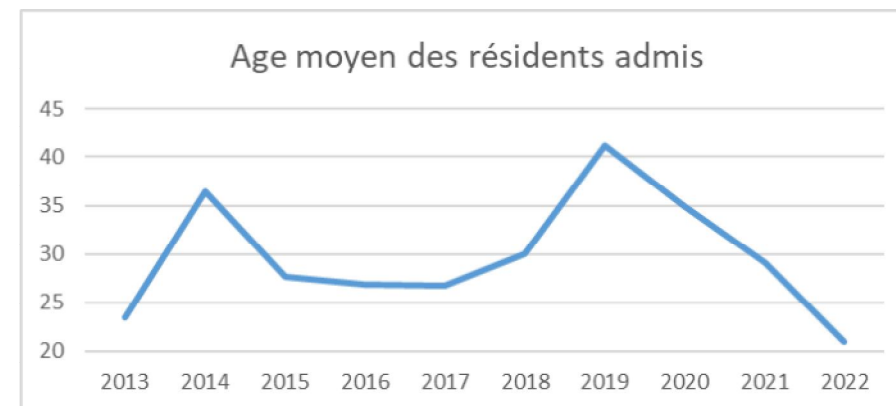
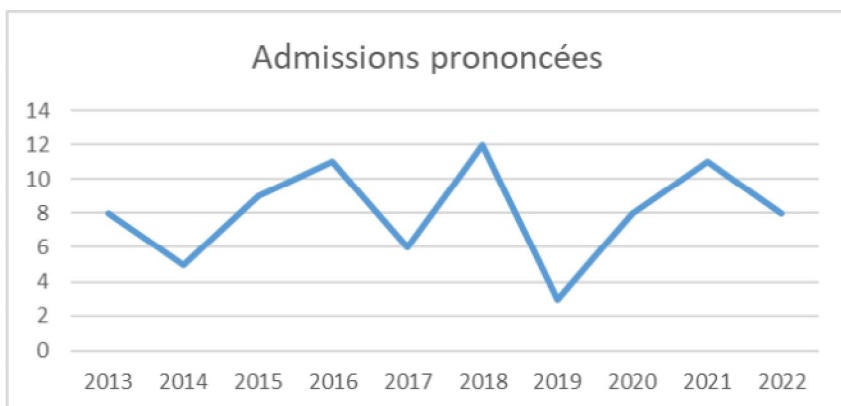
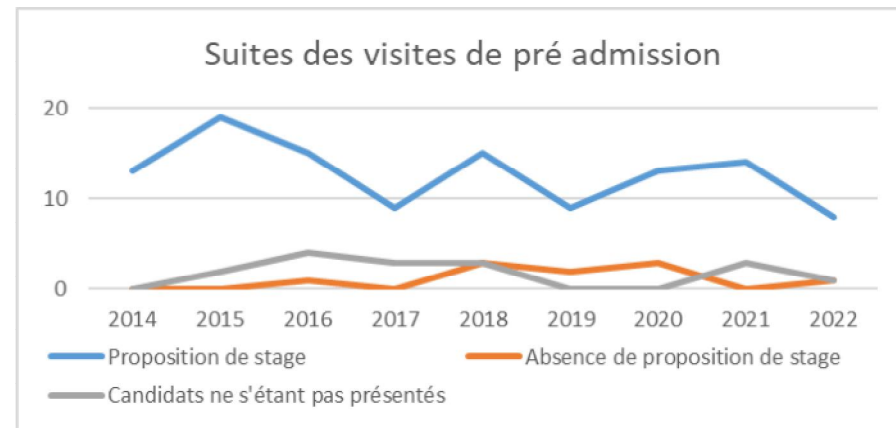
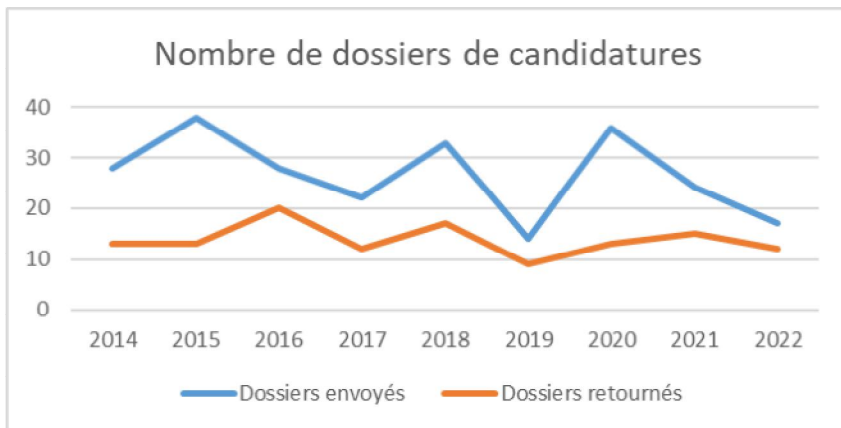
3.2 Situation des résidents admis

Structures d'origine des résidents admis

PAR ANNEE

CUMULE 2014 - 2022



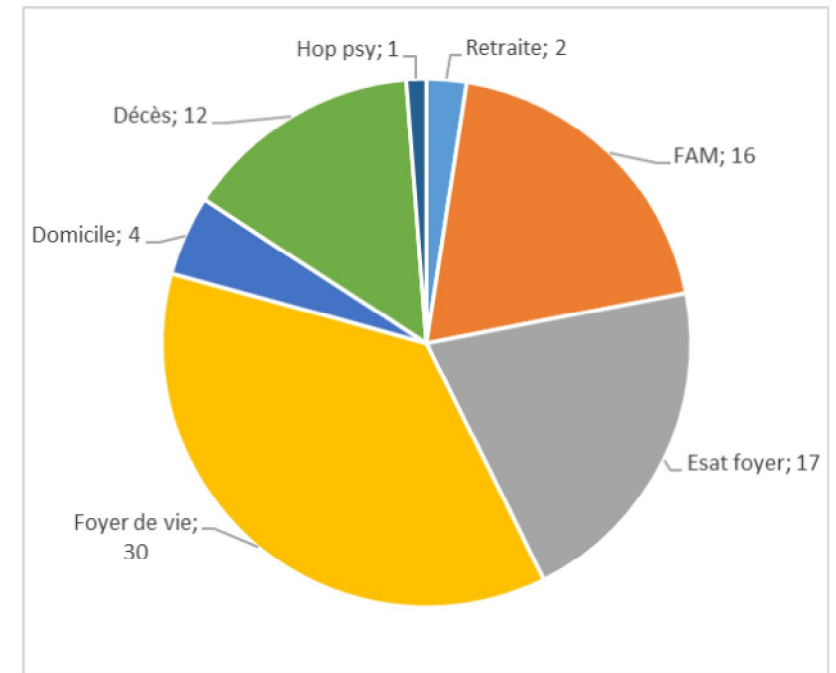
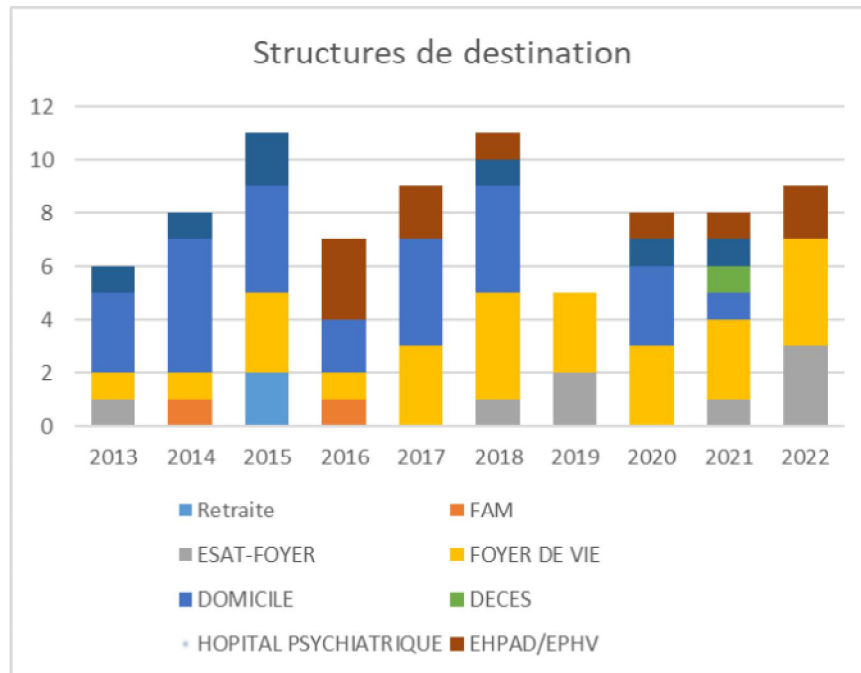


3.3 Situation des résidents sortis

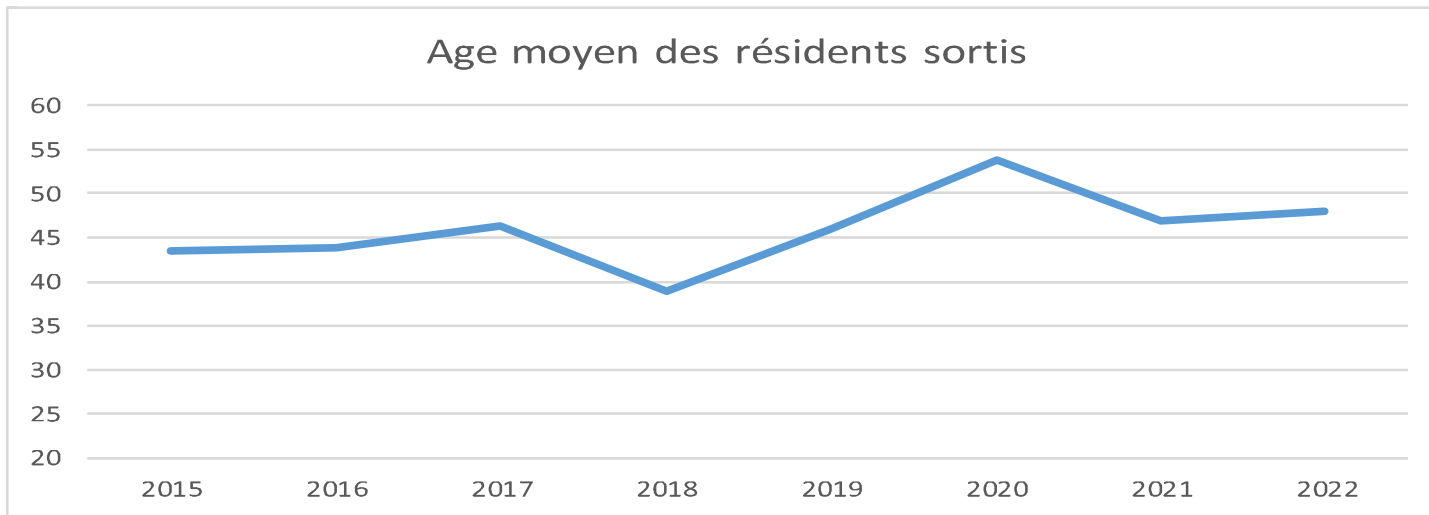
Structures de destinations des résidents sortis

PAR ANNEE

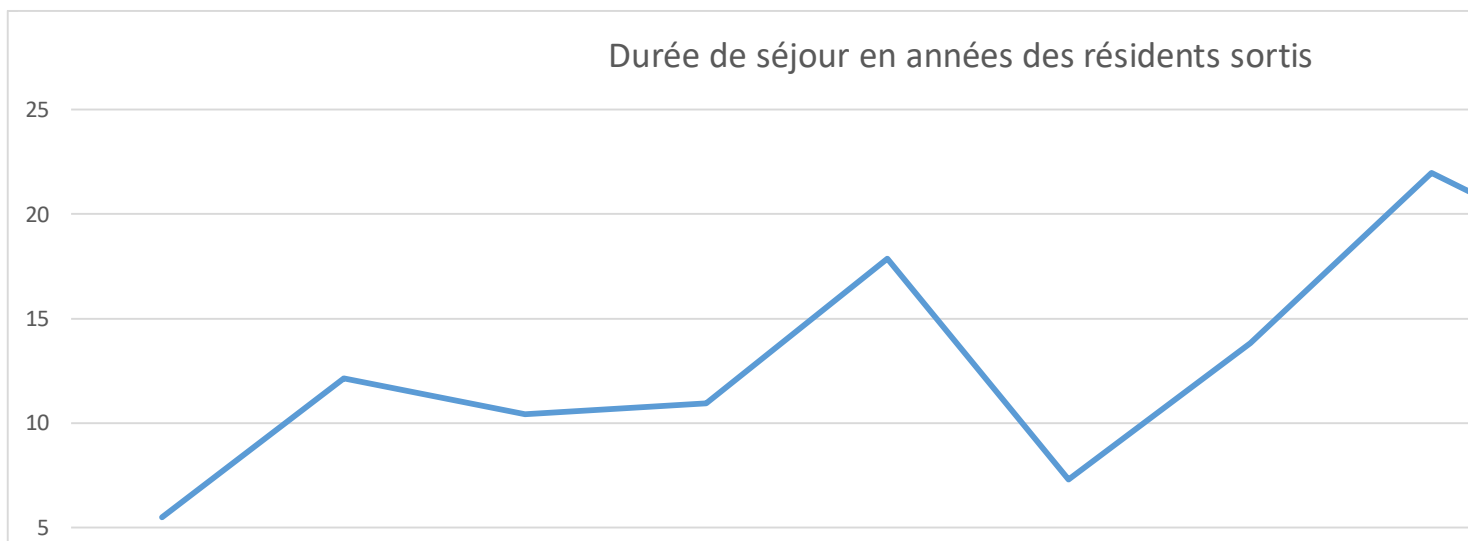
CUMULE 2013 - 2022



Age moyen des résidents sortis



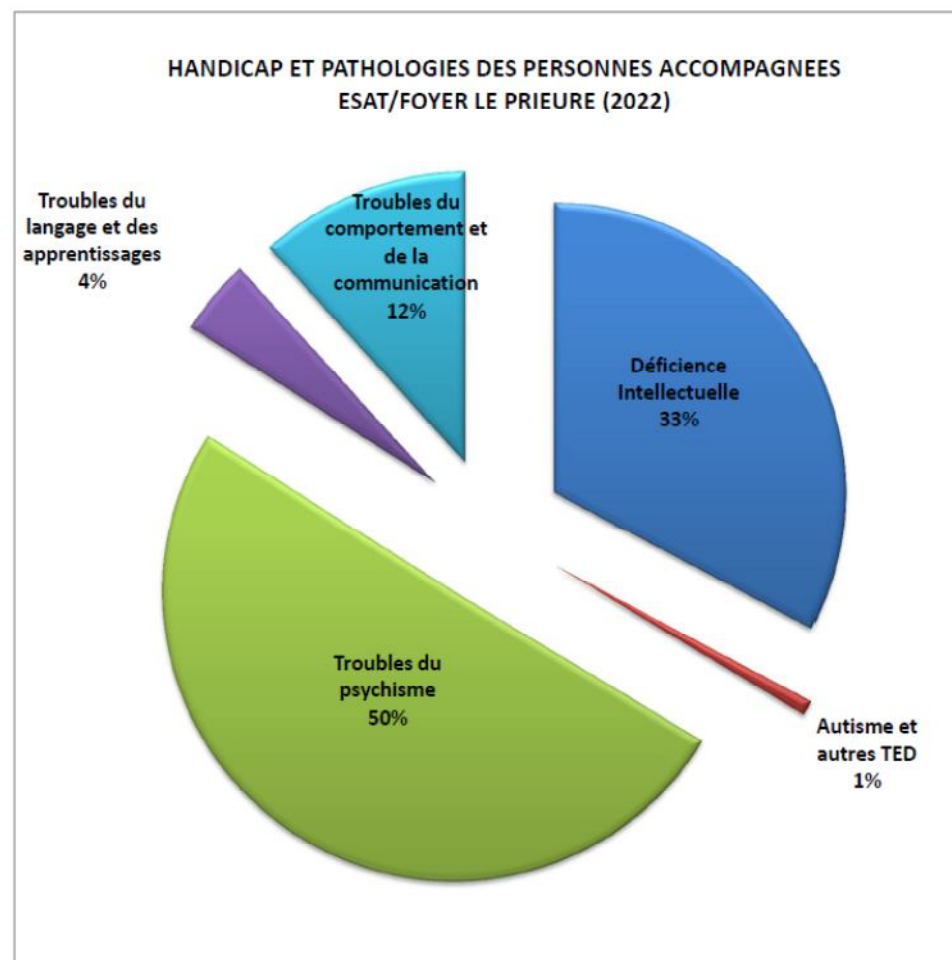
Durée de séjour en années des résidents sortis



3.4 Les évolutions significatives constatées dans le temps

- ⇒ Tendances vers un léger rajeunissement des résidents (40.58 ans en 2013, 40.21 ans en 2022)
 - La tranche d'âge 18-35 ans est en hausse ces 10 dernières années passant en 2013 de 18% de l'effectif total à 24.57% en 2022.
 - La tranche d'âge 36-50 ans reste majoritaire (44.26 % en 2013, 49.15 % en 2022)
 - Les + de 50 ans sont en légère baisse représentent 20.49% des résidents en 2013, contre 18.65 % en 2022. Les + 55 ans sont constants depuis 2013 (13).
- ⇒ La durée de séjour (des résidents présents) diminue ces 2 dernières années (14.93 ans en 2022 contre 17.65 ans en 2021).
- ⇒ La proportion d'hommes et de femmes est stable sur les 10 dernières années, les hommes restant majoritaires : 71.19 % en 2022 contre 28.81 % pour les femmes.
- ⇒ Provenance des résidents :
 - La région Auvergne demeure la plus représentée : 39.83 % des résidents (le département de la Haute-Loire est en tête de liste avec 33 résidents au 31/12/2022)
 - L'effectif originaire de Lozère est en baisse (13 en 2013 contre 9 en 2022)
 - Rhône Alpes (20.34 %), Ile-de-France (11.86 %) et Occitanie hors Lozère (12.71 %) restent des régions dont les effectifs sont stables depuis 2013
- ⇒ Les structures d'origine des résidents admis demeurent très diverses : cependant nous constatons une baisse des admissions provenant des hôpitaux psychiatriques au profit d'une population plus jeune ayant été suivie par l'ASE et/ou accueillie en IME.

Les mises en échec dans le milieu ordinaire sont aussi des causes d'admission particulièrement dans la tranche d'âge 30-55 ans.
- ⇒ A noter, un nombre de dossiers de candidatures transmis plus important pour un même nombre de dossiers retournés.
- ⇒ Toutes les sollicitations à l'entrée sont étudiées par la commission d'admission, font l'objet de réponses et débouchant dans la quasi majorité des demandes à des mises en situation d'évaluations.
- ⇒ Tous les projets de sorties sont accompagnés et sont assortis de relais de prise en charge durables évitant toute rupture de parcours.



Les données ci-dessus sont issues des indicateurs renseignés par l'établissement dans le cadre de la des tableaux de bord demandés par l'ANAP. Ces données confirment la part équilibrée et stable du nombre de travailleurs souffrant de psychoses et de troubles psychiques (en légère diminution) par rapport au champ de la déficience intellectuelle moyenne et légère et autres pathologies (en légère hausse). Cet équilibre est contenu par la diversité de nos partenaires institutionnels à l'entrée (IME, Familles, Centres Hospitaliers spécialisés...).

⇒ **Autorisation :**

- Capacité autorisée, installée, financée : 120
- Projets de créations, réhabilitations, rénovation, reconstructions en cours :
 - Création d'une salle d'activité et de soutien en 2018
 - Généralisation des équipements informatiques sur l'ensemble de l'ESAT en 2019
 - 2021 – 2023 : réhabilitation Bâtiment Administratif + Pôle paramédical + construction d'une salle de réunion

⇒ **Population :**

| AGE MOYEN DES RESIDANTS en 2020 | | AGE MOYEN DES RESIDANTS en 2021 | | AGE MOYEN DES RESIDANTS en 2022 | |
|---------------------------------|--------|---------------------------------|--------|---------------------------------|--------------|
| Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| 41.29 | 41.97 | 41.02 | 40.91 | 40.40 | 40.03 |

⇒ La durée moyenne du séjour s'établit au 31/12/2022 à **14.93 ans**.

| Répartition Hommes/Femmes des résidents présents au 31/12/20 | | Répartition Hommes/Femmes des résidents présents au 31/12/21 | | Répartition Hommes/Femmes des résidents présents au 31/12/22 | |
|--|--------|--|--------|--|-----------|
| Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| 35 | 82 | 34 | 86 | 34 | 84 |

⇒ Le recrutement est national. Les 120 résidents inscrits à l'effectif de l'établissement sont originaires de 24 départements

| <i>Origine des résidents au 31/12/2022</i> | | | | | |
|--|--------|--------------------|---------|------------------------|---------------------|
| Départements | Lozère | Région sans Lozère | AuRA | Paris et Île de France | autres départements |
| Nombre | 9 | 16 | 71 | 14 | 8 |
| Pourcentage | 7.62 % | 13.56 % | 60.18 % | 11.86 % | 6.78 % |

| Nombre de résidents sortis en 2022 | Nombre de résidents entrés en 2022 |
|------------------------------------|------------------------------------|
| 9 | 8 |

⇒ **Statistiques sur les entrées/sorties des résidents en 2022**

| Dossiers de candidatures ESAT-FOYER LE PRIEURE ANNEE 2022 | | | | |
|--|--|-------------------------------|------------|----------|
| Nombre de dossiers envoyés | 17 | Pourcentage retours 70,59% | | |
| Nombre de dossiers retournés | 12 | | | |
| Visites de préadmissions | 8 | | | |
| | * 1 candidat ne s'est pas présenté | | | |
| | * 8 ont reçu une proposition de stage | | | |
| | * 1 n'a pas reçu de proposition de stage | | | |
| | Préadmissions | Stages | Admissions | Départs |
| Hôpital psychiatrique | 0 | 0 | 0 | 0 |
| I.M.E. | 4 | 5 | 5 | 0 |
| ESAT | 2 | 2 | 1 | 3 |
| Foyer de vie | 1 | 1 | 0 | 4 |
| F.A.M. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| MECS | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Lieu de Vie ASE | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Famille | 0 | 0 | 1 | 0 |
| ITEP | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Décès | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entreprise Adaptée | 0 | 0 | 0 | 0 |
| EHPAD/EPHV | 0 | 0 | 0 | 2 |
| TOTAL : | 8 | 8 | 8 | 9 |

IV/ Identification des principales orientations sur le territoire

4.1 Le Projet Régional de Santé

Le Projet Régional de Santé définit les priorités de santé de la région Occitanie. Il fixe les objectifs opérationnels pour les 5 prochaines années et propose des orientations à 10 ans.

Concernant les thèmes transversaux :

Voici ceux qui peuvent impacter les démarches d'accompagnement en ESAT

Tout d'abord l'amélioration de la visibilité des dispositifs médico sociaux.

Cette question est en lien avec les travaux engagés sur le répertoire opérationnel des ressources ROR (module médico-social) et le logiciel d'orientation Via Trajectoire (module handicap) ce portail a pour objectif de :

- rendre visible l'offre et les dispositifs existants sur les territoires ;
- améliorer l'orientation des personnes en situation d'handicap

Concernant les Parcours prioritaires :

Et plus particulièrement les parcours des personnes en situation d'handicap

Le premier objectif a trait au déploiement des dispositifs et des outils facilitant l'accès aux soins des personnes en situation de handicap

Il s'agit de promouvoir leur santé bucco-dentaire en adaptant les stratégies de promotion de la santé et en ciblant des actions spécifiques en établissement médicosocial.

De mettre en ligne sur le site internet de l'ARS différents outils à destination des personnes en situation de handicap, leurs familles afin de permettre aux usagers d'être acteurs de leur santé : fiche de liaison entre les personnes en situation de handicap/établissements médico-sociaux vers les professionnels de santé/établissements de santé, supports de communication.

Le second objectif aborde l'inclusion des personnes en situation de handicap

Projet structurant n°2 : Promouvoir l'habitat inclusif, faciliter la mise en œuvre de projets d'habitat inclusif en mettant en lien les acteurs dans le cadre du droit commun, recenser les initiatives locales, et soutenir l'émergence de nouveaux projets.

Projet structurant n°3 : Mettre en œuvre le dispositif d'emploi accompagné

Ce dispositif permet :

- un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle des jeunes et adultes handicapés ;
- un soutien et un accompagnement de l'employeur qu'il soit public ou privé.

Le troisième objectif concerne les dispositifs d'accompagnement coordonnés aux étapes charnières du parcours de vie des personnes en situation de handicap

Le respect de la réalisation de cet objectif passe, par l'optimisation des parcours, par le développement de dispositifs ou de structures permettant d'améliorer la coordination entre les différents acteurs et de soulager les aidants.

4.2 Le Schéma Départemental Unique des Solidarités

Nous avons positionné ici, les principaux axes et objectifs sur lesquels l'ESAT s'inscrit.

- ***La simplification des démarches et les correspondances destinées aux usagers*** avec l'utilisations d'outils en FALC (facile à lire et à comprendre).
Au niveau de l'ESAT ? il s'agit d'adapter le Livret d'Accueil, le Règlement de Fonctionnement, la Charte des droits... pour une meilleure compréhension pour les usagers
- ***La sensibilisation des autorités compétentes pour favoriser la mobilité et le développement d'une offre de transports adaptée.***
- ***Favoriser l'inclusion numérique et l'accès aux droits***, permettre aux usagers en établissement d'utiliser différents supports numériques, les sensibiliser sur une bonne utilisation et encourager la pratique du numérique vis-à-vis des professionnels (dossiers informatisés des usagers, utilisations de différents logiciels...).
- ***Concevoir et renforcer des systèmes d'information partagés entre les institutions*** et/ou les partenaires

Au niveau du territoire,

- ***Mieux faire connaître l'offre d'hébergement et de services existant sur le territoire*** pour la prise en charge des personnes en situation de handicap Utilisation de « Via Trajectoire » comme annuaire et outil de présentation des ESMS
 - ***Aujourd'hui, peu de personnes ayant une orientation vers un ESAT sont accompagnées dans la mise en oeuvre de leur décision d'orientation*** si elles ne sortent pas d'un dispositif médico-social. Des passerelles entre services (Pôle Emploi, Service Social, MDA et ESAT) sont à développer.
 - ***Articuler les dispositifs « Réponse Accompagnée Pour Tous » et « Dispositif d'Entraide et de Concertation Lozérien, Interprofessionnel et Collaboratif »*** avec les autres dispositifs en place pour prévenir les ruptures de parcours. Adapter l'offre à la prise en charge des personnes en situation de handicap et aux besoins de leurs aidants.
 - ***Accompagner la transformation de l'offre et développer l'habitat inclusif*** (plusieurs modalités d'accueil sont proposées sur le foyer d'hébergement pour répondre au mieux aux besoins et attentes des personnes accompagnées).
 - ***Développer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la cité*** (l'établissement propose une offre de prestation adaptée en lien avec son territoire d'implantation.
-
- ✓ Répondre favorablement au souhait d'une plus grande inscription des personnes dans la cité,
 - ✓ Développer un service coordonné des actions en faveur des personnes en situation de handicap,
 - ✓ Favoriser l'inclusion dans la cité, participation des ESMS dans la vie associative locale
 - ✓ Accompagner vers l'emploi les Travailleurs Handicapés,
 - ✓ Contribuer au développement d'actions collectives sur les territoires,
 - ✓ Promouvoir les formations interprofessionnelles et l'analyse des pratiques professionnelles.

- Développer l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans leur vieillissement

- Adapter l'offre aux besoins des personnes handicapées vieillissantes et à leur choix de lieu de vie (Le parcours de la personne prend en compte la question de l'âge et du vieillissement de la personne).
- Prévenir les risques de rupture de parcours de vie (l'établissement prend en compte la notion du parcours et intègre dans son projet la réforme SERAFIN-PH).

Adapter l'offre d'accueil, d'accompagnement et d'insertion en fonction des besoins et des publics

- Répondre favorablement au souhait des personnes de travailler dans le milieu ordinaire de travail
- Développer les périodes de Mises en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)
- Proposer des sorties d'ESAT vers le milieu ordinaire de travail pour fluidifier les files actives
- Mieux accompagner les orientations en ESAT
- Mettre en place le dispositif national d'Emploi Accompagné.
- Travailler l'insertion professionnelle des TH dans le cadre du référent autonomie de la MDA
- Développer la Mise en Situation Professionnelle en ESAT (MISPE)

AXE 3 Adapter l'offre d'accompagnement des personnes en insertion

ACTION N°41 Création d'un sas pour mobiliser les compétences de base liées à l'emploi

Il est partagé par les structures de l'insertion qu'il manque un espace qui permettrait de remobiliser la personne sur sa situation et de l'accompagner dans la levée des freins à l'emploi que sont la santé, la mobilité, le logement, les savoirs de base, le budget, les contraintes familiales, sans que la notion de rendement ou d'objectif de sortie vers l'emploi strict n'y soit associée.

Objectifs

- Libérer les dispositifs qui accompagnent à l'insertion économique de ce poids, pour se concentrer sur l'emploi.
- Inscrire ces démarches dans un parcours qui donne du temps à la personne pour lever les freins périphériques liés à l'insertion, et être ensuite disponible pour travailler un projet professionnel.

V/ Les Recommandations de bonnes pratiques applicables (HAS)

Les recommandations ne constituent pas une liste exhaustive d'exigences mais un outil de dialogue et de responsabilité destiné à une mise en œuvre adaptée selon les besoins et le contexte. Elles sont aussi un support théorique nécessaire lors de l'élaboration des procédures liées à l'offre de service que propose cet établissement aux usagers.

❖ **Parmi l'ensemble des recommandations, certaines sont plus particulièrement adaptées à l'établissement. Nous avons jugé utile de les positionner, car elles ont accompagné les professionnels dans leurs réflexions au niveau des groupes de travail.**

Dans le programme « Les fondamentaux » :

- Le questionnement éthique dans les établissements sociaux et médico-sociaux -Octobre 2010
- La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre. - juillet 2008

Dans le programme « Les points de vigilance, la prévention des risques » :

- Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance. - Décembre 2008

Dans le programme « Soutien aux professionnels » :

- Impact de l'épidémie de COVID-19 dans les champs social et médico-social-Avril 2020
- Accueil, accompagnement et organisation des soins en établissement de santé pour les personnes en situation de handicap-Octobre 2018
- Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap - janvier 2018
- ESSMS : VALORISEZ LES RÉSULTATS DE VOS ÉVALUATIONS - Guide à l'attention des responsables d'établissements et services sociaux et médico-sociaux et leur inscription dans une démarche d'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement - Décembre 2016
- Élaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service - Mai 2010
- La conduite de l'évaluation interne dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux. - juillet 2009

Dans le programme « la qualité de vie »

- Le guide : "Qualité de vie : handicap, les problèmes somatiques et les phénomènes douloureux – Mai 2017
- Les « comportements-problèmes » au sein des établissements et services accueillant des enfants et adultes handicapés : Prévention et Réponses – Décembre 2016
- L'accompagnement à la santé de la personne handicapée. - Juillet 2013

- Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT-juin 2013
- Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement. - Novembre 2009
- Les attentes de la personne et le projet personnalisé. - Décembre 2008
- Expression et participation des personnes accueillies en Institution - Avril 2008

 **Dans le programme « Les relations avec l'environnement » :**

- Ouverture de l'établissement à et sur son environnement. – Décembre 2008

 **Parmi les recommandations de l'HAS :**

- Autisme et autres TED : diagnostic et évaluation chez l'adulte - juillet 2011
- Autisme et autres troubles envahissants du développement - Corpus de connaissances -
- Prescription médicamenteuse par téléphone (ou télé prescription) dans le cadre de la régulation médicale - Février 2009

Rapport de l'IGAS Octobre 2019 « Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail »

Rapport de l'IGAS septembre 2021 « Mieux répondre aux attentes des personnes en situation d'handicap »

VI/ Les Références conceptuelles, théoriques, méthodologiques :

Il s'agit ici de réfléchir pour les professionnels sur l'ESAT et les personnes accompagnées sur un certain nombre de notions importantes dans le cadre de l'évolution des politiques sociales et médico sociales en lien avec la réforme du financement concernant les établissements et services dans le secteur du handicap

- La notion d'autodétermination

Droit de disposer de soi même

Définie par Michael Wehmeyer (Psychologue et professeur d'éducation spécialisée) et Sands (1996) comme la capacité à agir et à gouverner sa vie, à choisir et à prendre des décisions libres d'influences et d'interférences externes exagérées.

C'est une autonomie décisionnelle qui concerne les grands choix de la vie, ce qu'une personne souhaite être.

Parole de personne accompagnée :

Avoir le choix dans ce que l'on veut faire, psychologiquement cela me fait du bien, j'existe !

L'autodétermination d'une personne n'est possible qu'à quatre conditions essentielles :

- La capacité à concevoir un choix
- La capacité à exprimer le choix
- Le respect de ce choix par l'environnement
- Une pluralité de choix possibles

Les professionnels interrogés parlent de « la capacité de la personne à décider par elle-même », « participer directement à son parcours, prendre des décisions, être en mesure d'avoir le choix, continuer son chemin tout en étant acteur de ses propres choix ».

Faire vivre l'autodétermination dans le quotidien des accompagnements...quelques exemples

- ✓ Un établissement qui propose des modalités d'accompagnement adaptées aux personnes accompagnées avec :
 - Un accompagnement permanent
 - Un accompagnement semi autonome
 - Un accompagnement autonome
- ✓ Préalablement à un projet d'accompagnement, l'établissement propose durant 3 semaines un stage d'évaluation afin d'envisager à la fois pour la personne accompagnée si elle souhaite aller plus loin, faire part de ses choix, et pour l'établissement lui proposer des réponses les mieux adaptées en fonction des possibilités.
- ✓ L'appropriation de l'espace privatif de la personne accompagnée
Cette dernière est libre de personnaliser sa chambre sur du petit mobilier le plus souvent
- ✓ Bâtiment E (2021)
Sur un pôle d'habitation, les résidents ont participé au choix de la peinture des murs et de la cuisine (leur espace de vie), avec la participation des services techniques.
- ✓ La participation aux activités, sorties, les résidents ont le choix de participation.

Parole de personne accompagnée :

Je suis bien dans ma chambre, je me sens chez moi, d'ailleurs je ne voudrais pas retourner vivre chez moi.
Aujourd'hui j'ai une grande chambre, elle est comme je souhaite...

- La notion de parcours

Les parcours sont l'organisation d'une prise en charge globale et continue des patients et usagers au plus proche de leur lieu de vie.

Un parcours se définit comme la trajectoire globale des patients et usagers dans leur territoire de santé, avec une attention particulière portée à l'individu et à ses choix.

Il nécessite l'action coordonnée des acteurs de la prévention, du sanitaire, du médico-social et du social. Il intègre les facteurs déterminants de la santé que sont l'hygiène, le mode de vie, l'éducation, le milieu professionnel et l'environnement.

L'établissement travaille cette notion de manière régulière afin d'éviter les ruptures ou risque de rupture. Ainsi, lorsqu'une personne souhaite intégrer l'ESAT, une période d'essai de 6 mois est mise en place en lien avec le foyer. Des objectifs liés à l'accompagnement seront posés et évalués.

Points de réflexions sur les années à venir

- Axer davantage la démarche sur la prise en compte du parcours antérieur de la personne, en effet nos interlocuteurs attendent notre expertise sur l'évaluation du stage en lien avec son parcours antérieur (voir pour cela le dossier de la personne, ses acquis, ses compétences et ses savoirs faire...)

- SERAFIN-PH

Le projet SERAFIN-PH a pour objet de réformer les modalités d'allocation des ressources des établissements et services médico-sociaux (ESMS) accompagnant les personnes en situation de handicap, sous réserve d'une notification de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Cette réforme du financement des ESMS a vocation à être équitable, lisible, et doit faciliter des parcours de vie fluides, personnalisés, par des accompagnements modulaires et inclusifs. SERAFIN-PH s'inscrit dans la continuité de la démarche « Une réponse accompagnée pour tous ». Il est l'un des leviers de la transformation de l'offre d'accompagnement. Pour les professionnels de l'ESAT, SERAFIN-PH représente un outil pour « dire ce que l'on fait », « mieux identifier les besoins de la personne, ses souhaits, ses envies » « mettre des mots sur ce que l'on fait au quotidien, pouvoir nommer les choses ».

Aussi SERAFIN représente une réforme au service du parcours de la personne accompagnée à travers 3 grands axes :

- ***La santé, -L'autonomie, -La participation sociale***

En 2019, une formation des professionnels (ESAT et FOYER) a porté sur les transformations du secteur et à SERAFIN-PH.

| Points de réflexions sur les années à venir |
|---|
| - Une expérimentation est en cours, utiliser les trames de projets personnalisés en y intégrant la nomenclature SERAFIN-PH. |

- La notion d'inclusion

La notion d'**inclusion sociale** a été utilisée par le sociologue allemand **Niklas Luhmann** (1927-1998) pour caractériser les **rapports entre les individus et les systèmes sociaux**.

L'inclusion sociale cherche à garantir que chaque individu, indépendamment de sa situation ou de son milieu, la possibilité et les moyens de participer pleinement à la société (activités économiques, civiques et culturelles ordinaires). Ainsi : « Il s'agit moins que jamais pour les dispositifs de prétendre répondre à TOUS les besoins des personnes qu'elles soignent ou qu'elles accompagnent et/ou de s'inscrire dans une filière (...) prendre en compte ne signifie pas "répondre", mais implique de chercher, parmi les ressources du territoire, des acteurs susceptibles de contribuer à satisfaire aux besoins repérés et aux demandes énoncées par la personne ». La notion de partenariat et de complémentarité des acteurs se substituent désormais à l'« institution totale » ou à la « filière ». Ainsi, le concept d'inclusion met en lumière la place de « plein droit » de toutes les personnes dans la société, quelles que soient leurs caractéristiques. Dans l'inclusion il n'existe pas de groupe de personnes avec ou sans handicap, toutes les personnes présentent des besoins communs et individuels.

L'ESAT propose des prestations qui favorisent le parcours de la personne vers et dans le milieu ordinaire.

Exemple, le développement des stages en extérieur, des lieux de vie en milieu ordinaire (exemple les studios dans le village au milieu de la cité).

« Sur Grandrieu le village connaît les résidents, ils vont régulièrement dans les commerces, ils participent comme tout un chacun à la vie de la cité ». Il sera nécessaire de continuer à travailler sur des démarches plus individuelles comme :

- Une personne qui va vivre dans un studio au milieu de la cité
- Un usager qui joue dans une équipe de foot
- Une personne qui passe le permis de conduire

Ces démarches sont en lien avec la socialisation des résidents qui représente une des bases de l'inclusion en lien avec le respect des règles de vie en société.

2ème partie : Partie analytique

Dans un contexte dit « inclusif », la réforme SERAFIN-PH introduit un changement dans la façon de penser son offre de service ou ses propositions d'accompagnement auprès des personnes accueillies. Il s'agit de passer d'un pilotage de l'offre à un pilotage par l'activité centrée sur des propositions plus souples, mieux adaptées aux besoins des personnes et à leur évolution. Ces changements impliquent notamment de réinterroger son offre de service en lien avec la nomenclature SERAFIN-PH.

Aussi, nous vous proposons dans cette seconde partie de présenter les besoins exposés dans la nomenclature, de procéder à une analyse de son offre de service en lien avec les prestations directes et leur déclinaison en activités sur l'établissement.

Il s'agit ensuite de mettre en avant une offre de prestations en lien avec le parcours de chaque personne accompagnée et de terminer en envisageant les moyens mobilisables au service de ces différents parcours.

I / Présentation de l'offre de service en lien avec la nomenclature SERAFIN-PH

| | |
|-------------------------------|-------------------------------------|
| Prestations directes | SOINS |
| | AUTONOMIE |
| | PARTICIPATION SOCIALE |
| | COORDINATION PARCOURS |
| Modalités de l'Accompagnement | EXTERNAT/INTERNAT |
| Temporalité | SEMAINE DE 35H |
| | TEMPORAIRE (Accueil des Stagiaires) |
| Prestations Indirectes | GESTION DES RESSOURCES HUMAINES |
| | GESTION ADMINISTRATIVE |
| | INFORMATION ET COMMUNICATION |
| | QUALITE SECURITE |
| | RELATION AVEC LE TERRITOIRE |
| | |
| | ENTRETIEN DU LINGE |

1.1 Identification des besoins auxquels doit répondre l'ESAT

✓ Besoins en matière de santé somatique et psychique

En ESAT on est surtout concerné comme pour le Foyer par le dernier bloc :

Besoins pour entretenir et prendre soin de sa santé (1.1.1.10)

Besoins pour assurer ou exprimer des besoins relatifs à son confort physique, sa santé, son bien-être physique et mental.

Besoins pour prendre soin de soi, en ayant conscience et en faisant ce qu'il faut pour prendre soin de sa santé et pour prévenir une mauvaise santé.

CODES CIF CORRESPONDANTS (OMS, 2001)

- d570 **Prendre soin de sa santé** : assurer son confort physique, son bien-être physique et mental, comme avoir un régime équilibré, avoir un niveau d'activité physique approprié, se tenir au chaud ou au frais, éviter de nuire à sa santé, avoir des rapports sexuels protégés, par exemple en utilisant des préservatifs, en se faisant vacciner et en subissant des examens physiques réguliers ;

- d570-2 **Entretenir sa santé** : prendre soin de soi en étant conscient de ses besoins et en faisant ce qu'il faut pour prendre soin de sa santé, à la fois pour réagir aux risques pour la santé et pour prévenir une mauvaise santé, par exemple en consultant des professionnels, en suivant l'avis du médecin et des autres professionnels de santé, en évitant les risques pour la santé comme les blessures, les maladies transmissibles, la prise de drogue et les maladies sexuellement transmissibles

✓ Besoins en matière d'autonomie

Relations et interactions avec autrui : Interactions générales avec autrui :

▪ Interactions de base avec autrui : avoir des relations avec d'autres personnes en fonction de diverses situations et dans le respect des convenances, comme faire preuve de respect ou d'estime quand il le faut, ou avoir des égards pour autrui,

▪ Interactions complexes avec autrui : entretenir et maîtriser les relations avec autrui selon les circonstances et dans le respect des convenances, comme maîtriser ses émotions et ses pulsions, maîtriser son agressivité verbale et physique, agir de manière indépendante dans les relations sociales et agir selon les règles et conventions sociales.

Besoins pour la mobilité : Cela reste occasionnel et c'est à mettre en lien avec le vieillissement.

- Besoin pour porter, déplacer et manipuler les objets
- Besoin pour marcher, se déplacer

Besoins pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité : un besoin de sécurité, dans les situations les plus extrêmes ; il s'agit de ne pas se mettre en danger ou mettre en danger les autres, dans un certain nombre de situations non extrêmes, un besoin de soutien pour pouvoir faire le bon choix dans une situation donnée (Faire un choix entre diverses options, mettre en œuvre l'option choisie et évaluer les conséquences de ce choix, comme choisir et acheter un article particulier, décider d'entreprendre une tâche parmi toutes celles qu'il était possible d'entreprendre)

Gérer le stress et autres exigences psychologiques : effectuer les actions simples ou complexes et coordonnées qu'une personne doit accomplir pour gérer et maîtriser les exigences psychologiques nécessaires à la réalisation de tâches impliquant un niveau important de responsabilité et entraînant stress, distraction et crises ...

Inclusions : assumer ses responsabilités ; faire face au stress et aux crises

- Besoins pour s'orienter dans le temps et dans l'espace.
- Besoins pour prendre des décisions et initiatives.
- Besoins pour gérer le stress et les autres exigences psychologiques.

Ex : Sur L'ESAT, dernières formations réalisées par les travailleurs : gestes et postures, le danger d'utilisation d'internet, formations sur la sécurité, la conduite des véhicules (CACES)

✓ Besoins pour la participation sociale

Travail et emploi : apprentissage : suivre des programmes de préparation à l'emploi, comme apprendre à faire le travail d'un apprenti, d'un stagiaire, aller en apprentissage ou suivre une formation sur le tas, obtenir, garder ou quitter un emploi : chercher, trouver et obtenir un emploi, louer ses services et accepter un emploi, conserver son emploi et progresser dans un poste, un métier, un travail ou une profession et quitter son emploi de manière appropriée.

Droits humains : jouir de tous les droits reconnus aux niveaux tant national qu'international à la personne humaine en vertu de sa seule existence en tant qu'être humain, tels que les droits humains reconnus par la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies et les règles pour l'égalisation des chances des handicapés des Nations Unies ; le droit à l'autodétermination ou à l'autonomie ; le droit de décider de son propre destin (en fonction des mesures de protection)

Vie politique et citoyenneté : participer à la vie sociale, politique et à la vie de la cité en tant que citoyen, avoir le statut légal de citoyen et jouir des droits, de la protection, des privilèges et avoir les devoirs associés à cette qualité, comme avoir le droit de voter, de se porter candidat à une élection, de former un mouvement politique ; jouir des droits et des libertés qui découlent de la citoyenneté (par exemple, liberté d'expression, d'association, de religion, protection contre la détention arbitraire, droit d'avoir un avocat, d'être jugé et de jouir des droits et d'une protection contre la discrimination) ; avoir un statut légal en tant que citoyen.

« Les besoins identifiés pour les travailleurs en ESAT sont ceux que rencontrent tout citoyen : la recherche de logement ou d'hébergement, l'insertion professionnelle, la cessation d'activité et le passage à la retraite, etc. Cependant, certaines restent spécifiques comme la prise en charge du handicap psychique, le règlement de problèmes sociaux, etc. »

« Concernant les parcours au sein d'un ESAT, les personnes peuvent passer d'un atelier à un autre sur des activités très différentes. Les usagers d'ESAT sont maintenant invités, quand ils le peuvent et le souhaitent, à se former, à valider leurs compétences et donc à être davantage en relation avec le milieu ordinaire. Les parcours se diversifient et nécessitent une anticipation de la part des professionnels pour appréhender, avec les personnes handicapées, les moments de transition qui peuvent générer de l'instabilité. La coordination des acteurs des différents dispositifs doit favoriser la fluidification des parcours sociaux et professionnels ».

HAS-2013 « L'adaptation de l'accompagnement des travailleurs d'ESAT à leurs besoins et attentes »

Besoins en lien avec le travail et l'emploi :

- Besoins pour la formation professionnelle (initiale et continue).
- Besoins pour obtenir, garder et quitter une activité professionnelle ou à caractère professionnel.
- Besoins transversaux en lien avec le travail et l'emploi.

Besoin pour vivre dans un logement : aide à l'aménagement et à l'agencement + faire des visites quand se manifeste un projet de changement de lieu de vie. Aide au maintien au bon état du logement (hygiène et maintenance).

Besoins pour accomplir les activités domestiques :

Acquérir des produits et services :

- Aide pour le choix, l'achat, le transport et le rangement de tous produits et services nécessaires à la vie quotidienne : choisir, se procurer, transporter et ranger de la nourriture, des boissons, des vêtements, des produits de nettoyage, des articles ménagers, des ustensiles, des batteries de cuisine, des assiettes, des appareils électroménagers et des outils

- se procurer des services publics et d'autres services ménagers

Tâches ménagères :

- préparer le repas : planifier, organiser, (choix des aliments/menus, ingrédients, préparation, cuisson et service...).
- faire le ménage : gérer le ménage de la chambre/ du logement/ des parties communes exemples : nettoyage, utilisation des produits d'entretien/ machines, élimination des ordures ménagères, entretien du linge, rangements et tri du linge.

Besoins pour la vie familiale, la parentalité, la vie affective et sexuelle :

- Relations familiales : Instaurer et entretenir des relations avec la famille et les proches
- Relations intimes : Permettre des relations affectives, respectueuses et consenties avec d'autres personnes.

Besoins pour participer à la vie sociale :

Besoin en lien avec les loisirs, pour partir en congé et pour entretenir des relations amicales et professionnelles.

- Relations sociales informelles : Engager des relations avec autrui, comme des relations informelles avec des personnes du voisinage ou de la même résidence, ou avec des collègues de travail, des personnes ayant les mêmes affinités ou des activités professionnelles ou de loisirs.
- Loisirs : S'investir dans toutes formes d'activités, de loisirs, telles que : des jeux ou des activités sportives, créatives et culturelles.
- Interactions complexes avec autrui : Nouer des relations amicales ou professionnelles, mettre fin à des relations, dans le respect des convenances.

Besoins pour se déplacer avec un moyen de transport.

Se déplacer avec un moyen de transport :

- Utiliser un moyen de transport : Utiliser tous les moyens de transport en tant que passager
- Conduire un véhicule : Conduire un moyen de transport de quelque type que ce soit,

Besoins en matière de ressources et d'autosuffisance économique

Cette composante traite de la gestion des ressources dans une perspective d'autogestion et d'autosuffisance économique.

L'autosuffisance économique est l'accès aux ressources, que ce soit des salaires, des revenus de substitution ou des allocations.

La gestion des ressources comprend notamment les tâches administratives inhérentes à cette gestion. (Maladie, accident du travail, cessation d'activité, ouverture des droits à la retraite...).

1.2 Carnet de bord des prestations réalisées par l'ESAT

| ESAT | | Prestations non mobilisées | Prestations mobilisées | Prestations mobilisables pour l'avenir |
|--|---|-----------------------------------|-------------------------------|---|
| 2.1.1 - Soins somatiques et psychiques | 2.1.1.1 Soins médicaux à visée préventive, curative et palliative | | X | |
| | 2.1.1.2 Soins techniques et de surveillance infirmiers ou délégués | | X | |
| | 2.1.1.3 Prestations de psychologues | | X | |
| | 2.1.1.4 Prestations des pharmaciens et préparateur en pharmacie | | | X |
| 2.1.2 - Rééducation et réadaptation fonctionnelle | 2.1.2.1 Prestations des auxiliaires médicaux, des instructeurs en locomotion et avéjistés | | X | |
| 2.2.1 Prestations en matière d'autonomie | 2.2.1.1 Accompagnements pour les actes de la vie quotidienne | | X | |
| | 2.2.1.2 Accompagnements pour la communication et les relations avec autrui | | X | |
| | 2.2.1.3 Accompagnements pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité | | X | |
| 2.3.1 Accompagnement pour exercer ses droits | 2.3.1.1 Accompagnements à l'expression du projet personnalisé | | X | |
| | 2.3.1.2 Accompagnements à l'exercice des droits et libertés | | X | |
| 2.3.2 Accompagnement au logement | 2.3.2.1 Accompagnements pour vivre dans un logement | X | | |
| | 2.3.2.2 Accompagnements pour accomplir les activités domestiques | X | | |
| 2.3.3 Accompagnements pour exercer ses rôles sociaux | 2.3.3.1 Accompagnements pour mener sa vie d'élève, d'étudiant ou d'apprenti | | | X |
| | 2.3.3.2 Accompagnements pour préparer sa vie professionnelle | | X | |
| | 2.3.3.3 Accompagnements pour mener sa vie professionnelle | | X | |
| | 2.3.3.4 Accompagnements pour réaliser des activités de jour spécialisées | X | | |
| | 2.3.3.5 Accompagnements de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle | | X | |
| | 2.3.3.6 Accompagnements pour l'exercice de mandats électoraux, la représentation des pairs et la pair-aidance | | X | |
| 2.3.4 Accompagnements pour participer à la vie sociale | 2.3.4.1 Accompagnements du lien avec les proches et le voisinage | X | | |
| | 2.3.4.2 Accompagnements pour la participation aux activités sociales et de loisirs | | X | |
| | 2.3.4.3 Accompagnements pour le développement de l'autonomie pour les déplacements | | X | |
| 2.3.5 Accompagnement en matière de ressources et d'autogestion | 2.3.5.1 Accompagnements pour l'ouverture des droits | | X | |
| | 2.3.5.2 Accompagnements pour l'autonomie de la personne dans la gestion des ressources | X | | |
| | 2.3.5.3 Informations, conseils et mise en œuvre des mesures de protection des adultes | | X | |
| 2.4 Prestations de coordination renforcée | 2.4.1 Prestations de coordination renforcée pour la cohérence du parcours | | X | |

1.3 Description et déclinaison des prestations réalisées par l'ESAT

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

2.1.1 Soins somatiques et psychique

| Prestations SERAFIN | Déclinaison en Activités | Professionnels intervenants (salariés/non salariés) | Impact sur la personne accompagnée |
|---|--|--|--|
| <p>2.1.1.1 Soins médicaux à visée préventive, curative et palliative</p> | <p><u>Cette prestation recouvre :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La veille médicale (parcours de santé personnalisé, consultations médecin généraliste et psychiatre en fonction des besoins) - L'organisation du suivi obligatoire des TH en matière de médecine du travail - La prévention et la sensibilisation (suivi dentaire, alimentaire, ophtalmo...) - Le suivi paramédical (soins d'hygiène, surveillance état cutané, hydratation...) - La formalisation de protocoles, fiche santé, dossiers de liaison avec les urgences...) - Les entretiens de réassurance - La prise de rendez-vous et l'accompagnement physique en consultations/ examens externes en lien avec les médecins prescripteurs spécialistes, - La coordination avec les médecins spécialistes sollicités dans le cadre du parcours de soins. | <p><u>Cette prestation mutualisée avec le Foyer d'hébergement est assurée par :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 Médecin psychiatre salarié - 1 Médecin généraliste libéral - 1 kinésithérapeute libéral et 1 pédicure interviennent dans l'établissement - 1 service de médecine (médecin du travail et une IDE en santé au travail) est mobilisé au sein de l'établissement pour assurer le suivi obligatoire des TH. - Les accompagnements des TH en consultations chez les médecins spécialistes libéraux/hospitaliers ou autres professionnels paramédicaux sont assurés sur l'extérieur selon maillage partenarial par les IDE/AS salariés de l'établissement | <p>Chaque travailleur bénéficie d'un suivi santé à jour. Les différentes prestations en santé sont formalisées dans un dossier personnalisé afin de garantir la cohérence et la continuité des soins.</p> <p>De plus chaque TH bénéficie de visites périodiques obligatoires en matière de santé au travail renforçant la prévention en matière de pénibilité, de sécurité et d'adaptation au poste de travail.</p> <p>Les professionnels paramédicaux salariés de l'établissement sont disponibles en cas de besoin pendant les temps d'ouverture des ateliers.</p> <p>Le temps passé dans le cadre des consultations médicales internes ou externes n'est pas décompté du temps de travail des TH.</p> |

| | | | |
|--|---|--|--|
| <p>2.1.1.2 Soins techniques et de surveillance infirmiers ou délégués</p> | <p><u>Cette prestation recouvre :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Préparent et Contrôlent les piluliers - Tiennent à jours les ordonnances - Assurent les soins de premiers recours (bobologie) et tiennent à jour le registre des accidents bénins - Assurent le suivi des trousse de secours - Interviennent sur les fiches de liaisons - Peuvent répondre à toute question relative à la santé - Conseillent les professionnels sur les risques et impacts des pathologies dans le cadre du travail - Aident à la prise des médicaments - Participent au remplissage des outils mis en place par l'ESAT dans le cadre du suivi de l'activité (ANAP dossier de l'usager) | <p><u>Cette prestation est assurée par :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 IDE salariés - 2 Aides-Soignants salariés | <p>Chaque personne bénéficie d'un suivi santé à jour. Une veille quotidienne en lien avec les équipes pluridisciplinaires est assurée dans le domaine santé/prévention/sécurité/bien être au travail.</p> |
| <p>2.1.1.3 Prestations de psychologues</p> | <p><u>Cette prestation recouvre :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La Participation aux commissions d'admission -Des premiers entretiens pendant la préadmission et les stages -Sur demande des travailleurs ou proposition des professionnels, elle met en place un travail de soutien et de suivi psychologique des personnes accueillies à travers des entretiens d'évaluation et d'aide individuel (rendez-vous au bureau de la | <p><u>Cette prestation est assurée par :</u></p> <p>1 Psychologue salariée</p> | <p>Les personnes accompagnées bénéficient d'une écoute et d'entretiens individuels. Cet accompagnement psychologique les soutient face aux difficultés personnelles qu'elles rencontrent impactant leurs capacités et compétences. Ces dernières envahissent de façon plus manifeste les personnes dans leur vie, dans leurs relations sociales, dans leur travail et dans leurs possibilités de s'y inscrire d'une manière relativement stable.</p> |

| | | | |
|--|---|--|---|
| | <p>psychologue), elle effectue des suivis psychologiques réguliers, elle peut être consultée au besoin dans le cadre de la réalisation des PPI</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un regard croisé sur la personne accompagnée - Intervention et apports spécifiques dans les réunions de cadres, synthèse, équipes éducatives, réunions avec les familles et visite/déplacement famille - Soutien et appui technique des équipes éducatives - Formation continue analyse de la pratique - Travail en lien avec le service paramédical et le médecin psychiatre - A la demande du personnel écoute si problématique -Organisation et gestion de cellule de crise en lien avec un évènement exceptionnel -Mobilisation de Réseaux et partenariats extérieurs | | <p>Grâce à l'éclairage clinique apportée par la psychologue auprès des professionnels accompagnants, la personne accompagnée bénéficie d'une intervention quotidienne adaptée et personnalisée.</p> <p>Assurance Confort Mieux être</p> |
| 2.1.1.4 Prestations des pharmaciens et préparateur en pharmacie | <u>Cette prestation n'est pas réalisée au sein de l'ESAT</u> | | |
| 2.1.2 - Rééducation et réadaptation fonctionnelle | | | |
| 2.1.2.1 Prestations des auxiliaires médicaux, des instructeurs en locomotion et avéjistés | <u>Cette prestation recouvre :</u> Des interventions paramédicales qui s'inscrivent dans le parcours de soins du résident sur site ou à l'extérieur | <u>Cette prestation est assurée par :</u> Un kinésithérapeute, une pédicure, un orthophoniste qui interviennent en libéral | Le parcours de soins de la personne est cohérent, efficace et efficient. |

2.2 Prestations en matière d'autonomie

2.2.1 Prestations en matière d'autonomie

| Prestations SERAFIN | Déclinaison en Activités | Professionnels intervenants | Impact sur la personne accompagnée |
|--|--|---|---|
| 2.2.1.1 Accompagnements pour les actes de la vie quotidienne | <p><u>Cette prestation recouvre :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - des accompagnements aux rendez-vous médicaux ; notamment extérieurs - l'élaboration d'un planning des accompagnements aux rendez-vous dont l'équipe gère la mise en œuvre ; - le rappel d'une échéance médicale à anticiper ou d'un médicament à prendre. | <p><u>Cette prestation est assurée par :</u></p> <p>IDE et AS</p> | <p>La personne est impliquée, voire responsabilisée, dans son parcours de soins. Les acquis de la personne accompagnée en matière d'autonomie personnelle sont maintenus, voire développés.</p> |
| 2.2.1.2 Accompagnements pour la communication et les relations avec autrui | <p><u>Cette prestation recouvre :</u></p> <p>Accompagnement à l'expression, à la prise de parole en groupe Valorisation des échanges, Expression de la pensée CVS Choix des ateliers</p> | <p><u>Cette prestation est assurée par :</u></p> <p>L'ensemble des professionnels de l'ESAT</p> | <p>Assurance, estime de soi Intégration dans le groupe Développement de son approche citoyenne Mise en œuvre de ses droits (expression et participation)</p> |
| 2.2.1.3 Accompagnements pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité | <p><u>Cette prestation recouvre :</u></p> <p>Sécuriser les postes de travail intra et extra ESAT Fournir les EPI Rappel sur la prévention des actes de violences Formation aux règles de sécurités (conduite autoportée, gestes et postures)</p> | <p><u>Cette prestation est assurée par :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - L'ensemble des professionnels de l'ESAT | <p>Faire évoluer le travailleur dans un espace sécurisant en respectant ses droits et devoirs, responsabilisation du travailleur</p> |

2.3 Prestations pour la participation sociale

2.3.1 Accompagnement pour exercer ses droits

| Prestations SERAFIN | Déclinaison en Activités | Professionnels intervenants | Impact sur la personne accompagnée |
|---|---|--|--|
| 2.3.1.1 Accompagnements à l'expression du projet personnalisé | <p><u>Cette prestation recouvre :</u> La participation du travailleur à toutes les étapes (conception, mise en œuvre évaluation du projet) Le projet intègre la nomenclature serafin-ph</p> | <p><u>Cette prestation est assurée par :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les professionnels accompagnants | <p>Chaque travailleur a un projet professionnel à jour, régulièrement questionné, dans lequel il peut s'exprimer librement.</p> |
| 2.3.1.2 Accompagnements à l'exercice des droits et libertés | <p><u>Cette prestation recouvre :</u> Documents remis à travers le CSAT, la Charte, Affichage de la charte à l'ESAT Dans le cadre des ateliers et des réunions d'atelier, les professionnels informent des droits les travailleurs Formation des professionnels à la prévention de la maltraitance et la promotion de la bienveillance La formation du CVS permet de questionner les droits Dans le cadre des rdv avec les psychologues Et plus largement dans les interactions avec l'ensemble des professionnels Ouverture des droits (CPF) Bulletin de salaire</p> | <p><u>Cette prestation est assurée par :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - L'ensemble des professionnels de l'ESAT - Membres du CVS, les parents, - Les représentants légaux - Les partenaires | <p>Renforcement des droits sur le parcours du travailleur accompagné qu'il soit à l'ESAT ou vers une sortie vers le MO Impact sur la citoyenneté avec une dimension de dynamique inclusive voir d'autodétermination</p> |

2.3.2 Accompagnement au logement

| Prestations SERAFIN | Déclinaison en Activités | Professionnels intervenants | Impact sur la personne accompagnée |
|--|---|-----------------------------|------------------------------------|
| 2.3.2.1 Accompagnements pour vivre dans un logement | <u>Cette prestation n'est pas mobilisée au sein de l'ESAT</u> | | |
| 2.3.2.2 Accompagnements pour accomplir les activités domestiques | <u>Cette prestation n'est pas réalisée au sein de l'ESAT</u> | | |

2.3.3 Accompagnements pour exercer ses rôles sociaux

| Prestations SERAFIN | Déclinaison en Activités | Professionnels intervenants | Impact sur la personne accompagnée |
|---|---|---|---|
| 2.3.3.1 Accompagnements pour mener sa vie d'élève, d'étudiant ou d'apprenti | <u>Cette prestation recouvre :</u> Accompagnement aux codes sociaux en ESAT pour être ponctuel, organiser son travail, accepter des consignes, suivre des consignes, être en contact avec le public, assurer l'encadrement, travailler en équipe, exercer des tâches physiques. Mais aussi avec les partenaires externes Accueil en journées d'immersion préprofessionnelle IME | <u>Cette prestation est assurée par :</u> <ul style="list-style-type: none"> - Les moniteurs d'ateliers - ETS - L'Encadrement - Psychologue - Partenaires externes - IME | Travailleurs en progression professionnelle Prise de confiance, Stabilité bien être au travail. Intégration du savoir être professionnel |
| 2.3.3.2 Accompagnements pour préparer sa vie professionnelle | <u>Cette prestation recouvre :</u> Accompagnement à la RAE dans le cadre du dispositif Différent et Compétent Accompagnement au permis de conduire Elaboration et suivi du PPI Accueil et évaluation des stagiaires dans le but d'une future insertion en milieu professionnel protégé et | <u>Cette prestation est assurée par :</u> <ul style="list-style-type: none"> - Les MA - ETS - Encadrement - Partenaires externes | Intégration du savoir-faire professionnel, montées en compétences Acquisition de certificat permettant de valider des compétences pour une meilleure fluidité de son parcours (Gain en estime de soi, reconnaissance du monde professionnel) PPI Validé |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | ordinaire En projet : Accompagnement et participation aux journées Duo Day | | Maintien des acquis socio professionnels |
| 2.3.3.3 Accompagnements pour mener sa vie professionnelle | <u>Cette prestation recouvre :</u> La fiche de poste des MA et ETS... Dans le cadre du parcours professionnel des travailleur : <ul style="list-style-type: none"> • Adapte les postes de travail • Mise en application des procédures visuelles • Apprentissages techniques • Elaboration, mise en œuvre, suivi et évaluation du PPI • Interaction entre les professionnels • Réunion d'équipe • Réunion de coordination • Développement du réseau de partenaire. | <u>Cette prestation est assurée par :</u> Moniteurs d'Ateliers ETS Encadrement | Développer ses compétences Avoir des acquis en fonction du besoin de l'atelier d'accueil Consolider son parcours professionnel Augmente l'employabilité du travailleur Développement de la polyvalence |
| 2.3.3.4 Accompagnements pour réaliser des activités de jour spécialisées | <u>Cette prestation n'est pas réalisée au sein de l'ESAT</u> | | |
| 2.3.3.5 Accompagnements de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle | <u>Cette prestation recouvre :</u> - Accompagnement individuel - Des échanges avec la famille lors de rencontres formelles et informelles, de contacts téléphoniques, par messagerie électronique et par courrier - Médiations, gestion des tensions - Orientation vers des professionnels ou des services spécialisés Liens formels et informels avec le FH | <u>Cette prestation est assurée par :</u> Moniteurs d'Ateliers ETS Encadrement Infirmière en lien avec le FH Psychologue Prestataires externes | Se sent écouté, apaisé sur des sujets qui relèvent de l'intime |

| | | | |
|--|---|--|--|
| 2.3.3.6 Accompagnements pour l'exercice de mandats électoraux, la représentation des pairs et la pair-aidance | <u>Cette prestation recouvre :</u> Accompagnement aux élections du CVS et à l'expression des attentes Réunion des CVS | <u>Cette prestation est assurée par :</u> - Les professionnels de l'ESAT - Les membres du CVS - Encadrement | Respect des droits et des devoirs (citoyenneté) |
| 2.3.4 Accompagnements pour participer à la vie sociale | | | |
| Prestations SERAFIN | Déclinaison en Activités | Professionnels intervenants | Impact sur la personne accompagnée |
| 2.3.4.1 Accompagnements du lien avec les proches et le voisinage | <u>Cette prestation n'est pas réalisée au sein de l'ESAT</u> | | |
| 2.3.4.2 Accompagnements pour la participation aux activités sociales et de loisirs | <u>Cette prestation recouvre :</u> Sorties d'atelier annuelles (salons, foires...) Repas festifs | <u>Cette prestation est assurée par :</u> - Tous les professionnels de l'ESAT | Cohésion d'équipe Rencontre d'autres équipes Découverte de nouveaux champs (lieux, personnes, professions) Développement de centres d'intérêt |
| 2.3.4.3 Accompagnements pour le développement de l'autonomie pour les déplacements | <u>Cette prestation recouvre :</u> -Libérer du temps rémunéré pour se rendre à l'auto-école -Etablir les démarches administratives -Apprentissages à la conduite des véhicules de l'ESAT | <u>Cette prestation est assurée par :</u> - MA ETS FORMATEURS CACES - Encadrement - Partenaires externes | Autonomie en déplacement dans l'activité professionnelle Divers permis (B, CACES, BE, etc...) |
| 2.3.5 Accompagnement en matière de ressources et d'autogestion | | | |
| Prestations SERAFIN | Déclinaison en Activités | Professionnels intervenants | Impact sur la personne accompagnée |
| 2.3.5.1 Accompagnements pour l'ouverture des droits | <u>Cette prestation recouvre :</u> L'accompagnement éducatif auprès des personnes afin de s'assurer qu'elles bénéficient de l'ensemble des droits, allocations et aides auxquels sa situation lui permet de prétendre (AAH, APL, Prime d'activité, CMU, CMU-C, ACS, PCH...) | <u>Cette prestation est assurée par :</u> Secrétariat Direction Secrétariat Ateliers Encadrement Partenaires externes (Représentants légaux, MDPH, Mairie, etc.) | La personne est informée de l'ensemble de ses droits en termes de prestations sociales de droit commun. L'ensemble des démarches sont réalisées afin qu'elle puisse en bénéficier Accompagnement au besoin par substitution |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | L'ensemble des démarches administratives pour l'ouverture des droits | | |
| 2.3.5.2 Accompagnements pour l'autonomie de la personne dans la gestion de ses ressources | <u>Cette prestation n'est pas réalisée au sein de l'ESAT</u> | | |
| 2.3.5.3 Informations, conseils et mise en œuvre des mesures de protection des adultes | <u>Cette prestation recouvre :</u> Les accompagnements pour informer et conseiller les personnes accueillies sur l'existence des mesures de protection Les démarches administratives pour la mise en place d'une mesure de protection. Le développement du travail de partenariat avec les associations tutélaires et la mise en place régulière de rencontres interprofessionnelles avec les protégés | <u>Cette prestation est assurée par :</u> Secrétariat Direction Secrétariat Ateliers Encadrement Services MPJM (ATL, UDAF...) | Respect des droits et du statut de citoyen Protection de la personne |
| 2.4 Prestations de coordination renforcée pour la cohérence du parcours | | | |
| Prestations SERAFIN | Déclinaison en Activités | Professionnels intervenants | Impact sur la personne accompagnée |
| 2.4.1 Prestations de coordination renforcée pour la cohérence du parcours | <u>Cette prestation recouvre :</u> En interne : une mission de coordination est en place dans le cadre de la réalisation des PPI En externe : dans le cadre de la cohérence du parcours, la mise en place d'un maillage avec d'autres acteurs externes est mobilisée par l'équipe pluri-professionnelle pour répondre à des besoins émergents | <u>Cette prestation est assurée par :</u> Pas de professionnel dédié mais prestations réalisées par l'ensemble des acteurs institutionnels Encadrement Equipe pluri professionnelle Partenaires et réseaux externes | Solution trouvée Intégrer la logique de parcours Eviter les ruptures de parcours Assurer et individualiser la continuité des prises en charge sur tous les volets de l'accompagnement (soins, travail, cessation d'activité, réorientations...) |

1.4 Les prestations délivrées

- 1.4.1 Les prestations professionnelles

- des horaires de travail adaptés

Le travail à l'ESAT n'est pas une activité occupationnelle mais consiste en une tâche productive. Il s'agit donc d'une activité professionnelle réelle, mais effectuée en milieu protégé, du lundi au vendredi.

L'une des missions de l'ESAT est la mise au travail des personnes qu'il accueille.

Sur la semaine, les horaires de travail sont de 34h et 25 minutes à temps complet.

Ils se répartissent pour tous les ateliers sauf restauration/plonge de la manière suivante du lundi au jeudi :

- de 8H30 à 12H00, avec une pause de 10H30 à 10H40
- de 13H15 à 17H00, avec une pause de 15H30 à 15H40

Le vendredi :

- de 8H30 à 12H00, avec une pause de 10H30 à 10H40
- de 13H15 à 15H00

Concernant les horaires du service Restauration/Plonge du lundi au jeudi :

- de 8H15 à 12H00, avec une pause de 10H30 à 10H40
- de 13H à 16H30, avec une pause de 15H30 à 15H40

Le vendredi :

- de 8H30 à 12H00, avec une pause de 10H30 à 10H40
- de 13H15 à 15H00

1- Les ateliers comme lieu d'apprentissage et de développement social

Le terme d'insertion sociale et professionnelle intègre les démarches visant l'apprentissage et le développement de gestes professionnels.

De plus en plus, les ESAT évoluent vers une forme de management adapté aux travailleurs handicapés (polyvalence, formation, adaptation aux contraintes économiques...) respectueux des droits de la personne mais faisant également valoir ses devoirs et règles de vie en commun. L'ESAT impulse une dynamique en reconnaissant la place que le travailleur handicapé a en son sein. En l'identifiant comme acteur professionnel, il lui permet d'occuper un rôle identifié sur des sujets précis et d'exprimer ses choix et ses attentes vis-à-vis de l'établissement dans lequel il travaille.

Le travailleur handicapé influence ainsi l'organisation qui l'accueille.

En favorisant la participation des travailleurs handicapés et l'ouverture de l'établissement aux activités extra-professionnelles, l'ESAT développe également le rôle social.

La reconnaissance des travailleurs passe ainsi par la mise en place de parcours professionnels adaptés et cohérents tenant compte de toutes les dimensions de la personne, maintenant, développant et valorisant ses savoir-faire et compétences.

C'est ainsi que les moniteurs d'atelier sur chaque atelier proposé en ESAT ont pour objectif commun d'assurer un accompagnement de qualité dans le cadre de la « valorisation du travail, qui allie à la fois la filière productive et le pôle d'accompagnement ».

Mettre l'utilisateur au travail consiste à entamer de fait un travail éducatif, « la valeur travail » qui se retrouve sur chaque atelier est un élément important qui relève de cette double mission affectée aux ESAT qui permet l'articulation entre la mission sociale et productive.

- Une ambition autour du soutien de la personne

Le Code de l'action sociale et des familles, identifie deux typologies d'activités de soutien : les activités de soutien de premier type et celles de second type.

Chacune et chacun des professionnels se doit d'avoir le questionnement adapté au regard de la pertinence d'activités en lien avec ces deux aspects permettant ainsi de travailler au mieux l'accompagnement personnalisé.

Ainsi, les soutiens spécialisés se déroulent sur deux plans, pour permettre à la personne accueillie de tirer profit du cadre social mis à sa disposition.

Il s'agit d'aider chaque bénéficiaire à maintenir ou développer ses compétences.

Selon la circulaire DGAS-3B-2008-259-1-08-08

Dans le temps de travail, le soutien a trait exclusivement au caractère professionnel de l'activité. Ce travail peut ensuite permettre de développer des compétences transversales utilisables dans le quotidien.

Ainsi autour de la recherche du développement des compétences techniques, nous cherchons également à développer toutes les autres compétences qui permettront d'aider le bénéficiaire à la fois dans ses activités professionnelles et qu'il pourra, ensuite, transférer dans son quotidien par exemple, le développement des compétences en matière de calcul permet de favoriser à la fois plus d'autonomie dans la partie professionnelle que dans la partie personnelle.

Un moniteur de soutien est dédié à ces activités.

Il intervient en lien avec le projet personnalisé et permet, par des apprentissages spécifiques, l'accès à une vie professionnelle facilitée, venant également impacter sur son quotidien : code de la route, ...

Il agit également en appui direct de l'activité professionnelle.

Ainsi, le moniteur d'atelier peut faire remonter des besoins qui seront travaillés par le moniteur de soutien.

Le moniteur référent est associé à l'élaboration du PP à toutes les étapes.

Un travail d'harmonisation du contenu de ces missions est en cours de réflexion qui débouchera sur une fiche de fonction réactualisée à l'échelle du pôle, déclinée ensuite dans chaque structure sous forme de fiche de poste.

D'autre part une réflexion est également en cours autour des missions d'un moniteur principal ou coordonnateur de projet, ... pour lesquelles des décisions sont à prendre.

Les activités de soutien de premier type

« Les soutiens de premier type, qui entrent sous la notion large d'activités professionnelles au côté des activités proprement productives, sont ceux qui concourent à la mise au travail et à mettre le travailleur handicapé à même d'exprimer de la manière la plus profitable pour lui sa faculté de travailler : formation, préparation au travail, recyclage, éducation gestuelle, encadrement technico-éducatif permanent, etc. ».

(Circulaire 60 AS) L'article L344-2-1 du CASF précise que : « *les établissements et services d'aide par le travail mettent en œuvre ou favorisent l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle, ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale, au bénéfice des personnes handicapées qu'ils accueillent, dans des conditions fixées par décret* ».

A l'ESAT le soutien de type 1 prend principalement l'aspect de formations, qu'elles soient ou non diplômantes, afin de répondre aux objectifs des Projets Individualisés des travailleurs handicapés.

En effet, c'est au moment même de la création de son Projet Individualisé, dès son admission dans l'établissement, que le travailleur handicapé va se voir proposer diverses formations, celles-ci ayant pour but de varier son panel de compétences, d'augmenter son savoir-faire technique, de lui faire acquérir des diplômes et certificats reconnus dans le milieu ordinaire, etc. Et ce en accord avec les objectifs de son Projet.

Les actions de soutien de type 1 peuvent être individuelles ou collectives :

⇒ **Formations individuelles :**

Les formations individuelles proposées à l'ESAT s'inscrivent exclusivement dans le cadre de chaque Projet individualisé d'Accompagnement. L'intention première de l'établissement est de promouvoir et de donner accès à des formations de droit commun, si possible qualifiantes, pour tout ou partie de certifications, qualifications ou diplômes professionnels. On y retrouve par exemple des formations individuelles telles que le Certificat de Qualification Professionnelle Au quotidien, toutes les activités proposées par l'ESAT sont organisées en tant que moyen pédagogique d'accompagner les usagers dans le développement de leurs compétences professionnelles, pour leur permettre d'envisager à terme des formations qualifiantes à titre individuel.

⇒ **Formations collectives**

Des formations collectives sont mises en place de manière régulière, et notamment « gestes et postures », « sécurité incendie » ou encore « premiers secours ».

Sont également promues des formations telles que le Certificat de Qualification Professionnelle « agent en service de restauration en salle », ou « être représentant des usagers au CVS », ou le Certificat de Compétences Professionnelles de niveau 2 « Préparatoire au titre ouvrier du paysage » ; le CACES 3.

Les stages et immersions extérieures

En fonction des projets des Travailleurs accueillis, différents stages peuvent être proposés. **Ils se déroulent généralement dans un autre ESAT partenaire ou dans un Etablissement Adapté.** Ils peuvent permettre à la personne de prendre un peu de recul par rapport à son activité professionnelle, ou éventuellement d'envisager une réorientation professionnelle. Ils sont parfois un « tremplin » pour un accès facilité vers le milieu ordinaire. Des **stages en milieu ordinaire** sont proposés en fonction du Projet Individualisé d'Accompagnement du Travailleur handicapé.

Ils sont l'occasion de confronter celui-ci à un rythme, un environnement, et des méthodes de travail différents. Cela permet à la personne d'avoir une vision plus claire du cadre dans lequel elle peut être amenée à travailler en fonction de son projet et de ses aspirations, et parfois de prendre la mesure de la réalité des exigences en milieu ordinaire de travail.

- la politique de rémunération du travailleur

En période de stage, chaque résident perçoit un pécule de 20 Euros par semaine.

En période d'essai, le travailleur handicapé perçoit une rémunération garantie dès son admission.

La rémunération se compose d'un salaire direct versé par les ateliers (entre 5 % et 20 % du SMIC) et d'une aide au poste versée par le CNASEA (50 % du SMIC).

Ces deux éléments constituent la rémunération garantie. Celle-ci est soumise aux cotisations sociales.

- Les ateliers proposent l'adhésion à une mutuelle qui est déduite sur la fiche de paie.
- Les travailleurs handicapés ont droit à 30 jours de congés annuels pris lors de la fermeture des Ateliers du Prieuré. Actuellement les personnes accueillies bénéficient de jours de congés supplémentaires.

En fonction des résultats sur l'année n-1, des chèques cadeaux sont remis à chaque travailleur (sous forme de chèques Cadhoc).

-le statut du travailleur handicapé en ESAT

Les travailleurs handicapés accueillis en ESAT n'ont pas de statut de salarié soumis au code du travail. (Ils n'ont, par exemple, pas droit au chômage ou exercer le droit de faire grève).

Ils ne bénéficient pas d'un contrat de travail, et ne cotisent pas à l'assurance chômage. Ils doivent signer dès leur entrée à l'ESAT un contrat de soutien et d'aide par le travail conformément au code de l'action sociale et des familles.

Conséquences :

- ils bénéficient des droits reconnus aux usagers des établissements et services médico-sociaux (ESMS)
- ils bénéficient de droits spécifiques à leur situation
- ils ne relèvent pas du code du travail (sauf en ce qui concerne les règles d'hygiène, de sécurité et de médecine du travail)

• Politique et outils de professionnalisation des travailleurs en ESAT

La construction d'un projet professionnel :

Au départ, une personne a un projet de travail en entreprise, il le communique à son moniteur, parfois il le communique lors de son projet personnalisé, cette demande fera l'objet d'un objectif d'accompagnement dans le projet (si demande réalisable), la personne sera dès lors convoquée à un rendez-vous en présence du moniteur, un échange aura lieu sur la façon dont il conçoit les grandes lignes de son futur projet professionnel.

Les possibilités d'intervention en entreprise :

- ✓ le stage, la prestation de service, la mise à disposition...

Suite à une proposition de stage, l'équipe en encadrante de l'ESAT en étroite collaboration avec l'équipe encadrante du foyer prépare le travailleur, avec visite préalable du lieu de stage, désamorçage de certaines inquiétudes, évaluation du poste de travail proposé... A l'issue du stage, les professionnels référents participent aux bilans sur place afin d'envisager une éventuelle intégration future.

- ✓ se mettront en place par la suite un accompagnement et un suivi régulier

Pour favoriser le passage en dans un nouveau milieu (ordinaire ou protégé, un travail autour de l'autonomie des travailleurs est réalisé : des formations sont suivies (permis...). Les activités de soutien y participent aussi.

2-le développement des savoir-faire de base et des compétences

Dans les ESAT, les moniteurs d'ateliers ont pour mission, entre autres, d'organiser et de mettre en œuvre des parcours d'insertion et de formation en direction des personnes accompagnées.

Ainsi, les moniteurs sont régulièrement amenés à dispenser de la formation en interne à destination des travailleurs handicapés qu'ils encadrent, le plus souvent directement sur le lieu de production par découpage des activités en tâches à réaliser, réalisation de modèles et aussi de façon informelle. Véritable soutien professionnel dans l'apprentissage des gestes professionnels assurés par les moniteurs d'atelier référents

- ✓ De plus, L'ESAT dans le cadre du plan de formation intervient sur des actions régionales avec les OPCO.
- ✓ Formation interne : Savoirs de Base et Prévention Routière. Ces deux formations ont nécessité l'intervention d'un partenaire extérieur sur un groupe de travailleur en fonction des besoins repérés.
- ✓ L'ESAT est inscrit dans le réseau national Différent et Compétent : des moniteurs ont été formés pour dispenser et accompagner les TH dans leurs montées en compétences validées par une certification de Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience.

Les personnes qui exercent une activité à caractère professionnel en ESAT doivent avoir une reconnaissance de leurs compétences professionnelles et pouvoir accéder plus largement qu'aujourd'hui à des actions de formation en rapport avec leur activité du moment, mais aussi de nature à les préparer à des évolutions professionnelles. Le Parlement et le Gouvernement ont compris cette volonté et ont voulu, à l'occasion de la loi du 11 février 2005, promouvoir l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées. Cela les a conduits à renforcer substantiellement le droit à la formation professionnelle des travailleurs en ESAT.

L'article L.344-2-1 du C.A.S.F. (Centre d'Action Sociale et Familiale) applicable depuis le 1er janvier 2007, précise que les E.S.A.T. doivent mettre en œuvre, ou favoriser l'accès, à des actions de formations professionnelles, au bénéfice des personnes handicapées qu'ils accueillent.

L'ESAT s'est saisi de la réforme de la formation professionnelle, ce qui lui a permis de se doter d'un plan de formation pour les TH et d'y mobiliser les financements nécessaires pour des actions de formation :

- Habilitation électrique
- Initiation aux premiers secours
- Secouristes Sauveteurs du Travail
- Permis de Conduire chariot élévateur (CACES)

D'autres actions de formation ont été menées :

- Permis de conduire (partenariat avec une auto-école sur site « Va-Là » de Mende) par financement CPF
- Actions Prioritaires Régionales avec UNIFAF

Le décret n° 2009-565 du 20 Mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences des travailleurs handicapés accueillis en ESAT, prévoit de nombreuses mesures concernant : la formation, notamment le congé de formation et le maintien de la rémunération, la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences, la validation des acquis et de l'expérience, tel que le congé pour la V.A.E. (Validation des Acquis de l'Expérience).

- 1.4.2 Les prestations éducatives

Des actions de soutien sont mises en place,

Sur l'ESAT, une monitrice d'atelier est référente de l'action de soutien. Le contenu des activités est adapté au projet et aux demandes du travailleur.

Neuf groupes sont constitués sur l'année.

Chaque groupe se compose de 5 travailleurs maximum.

L'activité se déroule tous les vendredis et se divise en trois groupes (8h30-10h/10h30-12h/13h30-15h) sur un trimestre à raison de trois trimestres par an.

L'ESAT possède plusieurs postes informatiques et du matériel bureautique dans un espace dédié à cette activité.

- 1.4.3 Les prestations thérapeutiques

L'ESAT possède un service paramédical, conjointement financé par le Foyer, constitué par 1 psychologue (0.5 ETP), 3 infirmières (1 ETP + 0.8 ETP + 0.5 ETP) et 2 aides-soignants (2 ETP). Il est complété par l'intervention d'un psychiatre également praticien hospitalier au CHS Ste-Marie du Puy-en-Velay (43) (1 mardi sur 2) et d'un médecin généraliste qui consulte une matinée par semaine dans l'établissement.

Une pédicure assure ses prestations dans l'établissement une fois par mois. L'établissement met également des locaux à disposition d'une kinésithérapeute libérale et reçoit régulièrement les services de santé au travail pour les TH et salariés.

Pour les petites urgences nous sommes en lien avec le Centre médical de Soins immédiats à la Clinique Bons secours du Puy en Velay.

Le suivi médical des personnes accueillies sur un plan somatique et psychiatrique est assuré par le service paramédical et s'inscrit dans un maillage partenarial plus large.

Les accompagnements auprès de médecins spécialistes et autres professionnels de santé (dentistes, kinésithérapie) s'effectuent sur les villes voisines (Grandrieu, Langogne, Mende, Le Puy, Marvejols...). Ils sont assurés dans leur majorité par le service paramédical de l'établissement.

Le service éducatif du foyer est également sollicité pour mener à bien cette mission. Les situations d'urgence et d'hospitalisation à caractère somatique sont traitées avec les centres hospitaliers généraux environnants (Langogne, Mende, Le Puy). Des partenariats de prise en charge psychiatriques existent avec le CHS Ste-Marie du Puy-en-Velay et le CHS François Tosquelles de St-Alban.

Le champ d'action institutionnel du service paramédical se situe à la fois sur l'ESAT et le foyer d'hébergement, de ce fait il s'inscrit dans un travail d'équipe pluridisciplinaire élargie (services éducatifs, les moniteurs d'ateliers, les chefs de services éducatif, surveillant de nuit, service de restauration...) et met au centre de ses préoccupations quotidiennes la santé des personnes accueillies.

Ses missions générales sont :

- Mise en œuvre des prescriptions médicales : suivi, préparations médicamenteuses, organisation des distributions médicamenteuses, prodigation des soins, prises de sang... liens en amont et en aval avec les médecins, professionnels de sante
- Prise de rendez-vous, accompagnements chez les spécialistes, liens avec les hôpitaux...
- Surveillance médicale collective et individuelle
- Mise à jour du dossier médical et respect de sa confidentialité
- Suivi et mise à jour des trousse de secours, des protocoles
- Actions de préventions dans les domaines diététiques, éducation à la santé, à la sexualité

Au-delà des actes techniques qui lui sont dévolus, et au regard de la spécificité du Prieuré dans l'accueil des personnes en situation d'handicap psychique, le service « Infirmier » se veut résolument être pour les personnes accueillies un lieu de soutien relationnel et de réassurance complémentaires dans le dispositif institutionnel existant.

Le service infirmier assure ses prestations 7 jours sur 7 de 8h à 20h, les horaires seront adaptés pendant la période de congé de l'ESAT, weekend (8h à 16h).

Pour les problématiques particulières nous sommes en lien avec CHU Clermont-Ferrand, CHU de Saint Etienne, CHU Montpellier

Pour permettre un bon suivi médical des personnes accueillies, les accompagnements qui doivent s'effectuer sur des lieux éloignés de l'établissement se réalisent sur le temps de travail.

- 1.4.4 Les prestations psychologiques

La population accueillie évolue : nous accueillons davantage de personnes présentant des handicaps d'origine psychique, et un vieillissement de la population entraînant de nouvelles pathologies. Les difficultés occasionnées impactent les capacités et les compétences des personnes. Elles envahissent de façon plus manifeste les personnes dans leur vie, dans leurs relations sociales, dans leur travail et dans leurs possibilités de s'y inscrire d'une manière relativement stable.

Pour accompagner, il y a aujourd'hui un travail incontournable à maintenir entre ESAT et Foyer, pour favoriser une élaboration commune et des actions concertées notamment au travers du projet des personnes accueillies.

A l'ESAT, l'accompagnement psychologique est assuré par une psychologue (0.5 ETP mutualisé avec le Foyer) présente le lundi et le mardi. Les principales interventions réalisées se définissent ainsi :

- Intervention et apports spécifiques dans les réunions de cadres, synthèse, équipes éducatives, réunions avec les familles
- Soutien et appui technique des équipes éducatives
- Travail de soutien et de suivi psychologique des personnes accueillies à travers des entretiens d'évaluation et d'aide individuel (rendez-vous au bureau de la psychologue)
- Participation aux commissions d'admission
- Formation continue analyse de la pratique
- Travail en lien avec infirmerie et le médecin psychiatre,
- Participation à l'évaluation et l'élaboration des projets d'établissements
- A la demande du personnel écoute si problématique

- 1.4.5 Les prestations sociales

Ouverture CPF et identité numérique pour formations individuelles (financement du permis B).

Concernant les sorties, une sortie annuelle est organisée afin de rencontrer les clients et les fournisseurs afin de maintenir un lien avec leur activité professionnelle. L'accompagnement est réalisé par les moniteurs d'ateliers en lien avec la direction de l'ESAT.

Cet accompagnement comprend le transport, les visites d'entreprises, le repas, la prise médicamenteuse (si traitements d'un travailleur), ainsi que de repérer un comportement inadapté ou des états d'angoisses.

II/ L'organisation de l'offre de service : « Un accompagnement construit avec et pour l'utilisateur »

2.1 Le parcours de l'utilisateur au sein de l'ESAT

Etude du dossier de candidature, pré admission, stage et admission en période d'essai :

La procédure d'admission est commune à l'ESAT et au Foyer et s'appuie sur différentes étapes chronologiques, chacune validée par notre commission d'admission. Cette dernière se compose du directeur, du directeur-adjoint, des chefs de service éducatifs, de la psychologue, du chef de service de l'ESAT, et de manière contextuelle par le professionnel chargé tour à tour d'accompagner les visites de l'établissement. Les évaluations pratiques et écrites réalisées par les professionnels chargés d'encadrer les stages et les périodes d'essais permettent d'éclairer les décisions à prendre par la commission d'admission. Il en va de même de l'expertise administrative amenée par les secrétaires de direction sur le volet du dossier à proprement parlé.

Etude du dossier d'admission

Le dépôt d'un dossier de candidature par la personne demandeuse d'une admission à adresser au directeur est un préalable incontournable à toute étude d'entrée en stage ou en période d'essai au Prieuré. Une visite de l'établissement peut toutefois s'envisager sans dépôt de dossier laissée à l'appréciation de la direction dans les situations où les candidat(e)s potentiels n'ont pas encore pris leur décision et souhaitent un premier contact avec le Prieuré pour affiner leur orientation. Cette possibilité de visite préalable est offerte aux familles, tuteurs

mais aussi aux institutions partenaires (IME, Services sociaux, foyers de vie, centres hospitaliers spécialisés, CMP, Foyers d'hébergement, ESAT ...) à la recherche de solutions d'orientation pour les personnes en situation de handicap qu'ils accompagnent.

Le dossier de candidature est un document préconstruit en interne, à compléter par le candidat(e) qui permet à la commission d'admission d'effectuer une première évaluation sur la pertinence éducative, thérapeutique et professionnelle du projet d'entrée et de vérifier que les conditions administratives soient remplies pour bénéficier d'une prise en charge en foyer-ESAT (définition du domicile de secours, notification d'orientation en ESAT et en Foyer d'hébergement prononcée par la Commission Départementale de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), reconnaissance de la qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)...). La validation du dossier de candidature se poursuit par la proposition d'une invitation sur une journée à l'établissement dénommée « journée de préadmission ».

La journée de Preadmission

La journée de préadmission se déroule habituellement les deuxièmes mardis de chaque mois et comprend une demi-journée de visite du foyer-ESAT suivie d'une demi-journée consacrée aux entretiens individuels entre le(s) candidat(s), leurs familles, travailleurs sociaux et les membres de la commission d'admission. Nous insistons sur la dimension de l'accueil lors de ces journées, souvent premiers contacts physiques et relationnels avec notre établissement et nous sommes attachés à la qualité des échanges et du partage d'informations. Lors de ces journées, la commission d'admission partage le repas de midi avec le(s) candidat(s) et leurs accompagnateurs. Cette journée a pour but de permettre au candidat de découvrir notre espace qui sera peut-être un jour le sien, de lui expliquer le fonctionnement du Prieuré et de vérifier s'il peut ou non s'y projeter. De son côté, la commission évalue l'adéquation entre son projet et le projet institutionnel.

A l'issue de cette journée, la commission d'admission se réunit alors et statue sur les suites à donner. La décision prise est communiquée à l'intéressé par courrier dans la semaine suivante. Suite à la visite de préadmission un stage peut être proposé.

Le Stage à l'ESAT-Foyer

Au Prieuré, la durée des stages est de trois semaines financées soit par conventionnement entre établissements soit par prise en charge par l'Aide Sociale du département débiteur du candidat : dans ce dernier cas il est alors impératif qu'il soit en possession d'une double orientation CDAPH en cours de validité en foyer d'hébergement et ESAT.

Ce stage permettra au candidat de vérifier s'il peut s'adapter aux conditions de vie et de travail au sein de l'ESAT-FOYER. Pendant cette période, l'équipe éducative est attentive à ses capacités d'intégration et d'autonomie. En principe il n'y a pas de retour en famille pendant cette période afin d'évaluer le candidat sur les activités de week-end organisées par le foyer auxquelles le stagiaire peut participer mais il peut recevoir au cours du stage la visite de ses proches de préférence le dimanche.

Des chambres sur le foyer d'hébergement sont dédiées à l'accueil des stagiaires dépendant d'unités éducatives à encadrement permanent et bénéficiant d'une surveillance de nuit renforcée.

Logé dans une chambre stagiaire, le candidat devra s'adapter au rythme de vie de l'unité et participer à un certain nombre de tâches ménagères nécessaires au bon fonctionnement du collectif.

Au cours du stage, le candidat a un entretien avec le médecin-psychiatre de l'établissement. Pendant cette période de stage, le résident va pouvoir vérifier si ce qui lui est proposé correspond à ses attentes. Les équipes encadrantes pourront quant à elles évaluer les aptitudes et aspirations du candidat à une éventuelle entrée au Prieuré.

A la fin du stage, une réunion de bilan est prévue le dernier jour du stage, en principe un mardi, en présence du candidat, des travailleurs sociaux des établissements placeurs, de sa famille et (ou) tuteur et des professionnels du Prieuré qui l'ont encadré durant le stage. Ce bilan évaluatif permet de définir la poursuite ou non du processus d'admission en fonction des évaluations réalisées mais aussi en fonction de l'adhésion ou non du candidat au projet d'entrée. Il peut aussi être décidé de l'organisation d'un second stage si le premier n'a pas permis par sa durée de confirmer la solidité du projet. Toute situation de stage donne lieu à la production d'évaluations écrites transmises au candidat et institutions chargées de son suivi.

Pour que le stage soit concluant, il est nécessaire que les évaluations soient bien sûr positives sur le Foyer d'hébergement mais nécessairement aussi positives sur l'ESAT sans lesquelles une proposition d'entrée en période d'essai ne pourra être prononcée. Dans cette situation-là, si le candidat souhaite poursuivre la procédure, il est inscrit sur liste d'attente. Dès qu'une place se libère, elle lui est proposée. Il revient alors à l'ESAT-FOYER pour une période d'essai.

Points de réflexions sur les années à venir

- Prévoir la possibilité pour le stagiaire de réaliser des temps d'immersion et de visite sur les différents groupes de vie et/ou dispositifs d'hébergement extérieur, cela afin d'évaluer avec lui ce qui répondrait le mieux à ses besoins d'accompagnement dans le cas d'une future admission en période d'essai au sein de l'établissement.
- Mettre en place sur l'ESAT des MISPE pour des candidats à l'externat

L'admission en période d'essai à l'ESAT-Foyer

L'admission débute dans tous les cas par une période d'essai (sauf si le candidat a déjà été accueilli dans un autre ESAT avant son admission). Sa durée est fixée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Elle est fixée à 6 mois.

La personne accueillie est rémunérée dès le premier jour de cette période.

Contrairement au stage, à son arrivée sur le foyer d'hébergement, la personne est affectée sur une unité de vie où des places sont devenues vacantes. En fonction de l'évolution de son projet personnalisé, cette affectation pourra évoluer au cours de son accueil vers d'autres unités éducatives ou appartements extérieurs dont les projets répondent plus aux capacités d'autonomie de la personne. Le logement (chambre ou studio) mis à la disposition de la personne pourra être personnalisé, investi à sa guise et constituera son espace privé respecté en tant que tel. Chaque unité éducative comprend en moyenne douze personnes accompagnées d'une équipe de trois éducateurs avec lesquels il établira un projet personnalisé et tous les documents nécessaires à son accompagnement.

Nous sommes attentifs à ce que chaque espace collectif soit accueillant et personnalisé afin que le résident puisse s'approprier les locaux et s'y sentir chez lui.

L'accompagnement éducatif a cours tout au long de la prise en charge. L'éducateur accompagne le résident dans sa recherche d'autonomie, de bien être, en étant attentif à ne pas se substituer à lui et à respecter ses possibilités.

A l'approche de la fin de la période d'essai, l'équipe pluridisciplinaire se rencontre pour faire le point avec le candidat. Soit l'admission est validée ou pas.

Dans le cas où la période d'essai n'est pas validée, dans le cadre d'une continuité et d'une sécurisation du parcours de la personne l'accueil se poursuivra dans l'attente d'une solution proposée par l'établissement ; la personne sera accompagnée dans la mise en place d'un nouveau projet. Elle peut également proposer une orientation plus adaptée aux difficultés de la personne. Enfin, la personne peut elle-même décider d'arrêter la procédure d'admission, et mettre en place un projet de départ de l'établissement.

Le projet professionnel personnalisé sur l'ESAT :

Le projet professionnel personnalisé est le support documentaire qui retrace l'individualisation de la prise en charge et de l'accompagnement des personnes accueillies à l'ESAT.

Il identifie les besoins, les attentes exprimées par le travailleur et repère ses aptitudes, ses potentialités mais aussi ses limites puis détermine les axes de progrès.

En effet, lorsque la personne accompagnée arrive en ESAT, sur les 6 premiers mois l'équipe la personne avec (son représentant légal si désigné) réalisent le projet.

La mise en œuvre et l'évaluation de ce dernier s'organisent sur les 12 mois suivants.

La personne accueillie est associée à l'élaboration de son projet, elle en est l'actrice principale aux côtés des moniteurs et de son représentant légal (s'il y a lieu). Le projet professionnel est travaillé et prérempli par le résident et le moniteur d'atelier ou éducateur technique spécialisé en amont de la date programmée sur l'échéancier. Cette démarche de travail sur le projet de la personne se déroule sur le temps des ateliers.

A partir de cette étape, un rendez vous est posé avec le chef de service.

Le jour du rendez vous une rencontre conjointe aura lieu entre le moniteur référent, le chef de service éducatif de l'ESAT et le travailleur durant lequel le Projet Professionnel Personnalisé sera finalisé.

Dans le cadre de ce rendez vous il s'agit d'une véritable co-construction du projet de la personne qui aboutira à sa formalisation.

A l'issue de cette rencontre, une copie est conservée sur le serveur pour être visualisable par l'équipe encadrante de l'ESAT, une copie papier est classée dans le dossier du résident et une copie papier est remise au travailleur handicapé.

Pour les travailleurs qui sont déjà présents sur l'ESAT et le Foyer, la première étape consiste à faire le bilan évaluatif avec le moniteur référent de son dernier projet. Une fois ce bilan réalisé un nouveau projet sera étudié avec l'utilisation d'un certain nombre d'outils.

(la grille de l'évaluation des capacités et des compétences socio professionnelles).

Seront notées les formations réalisées sur l'année par le travailleur, les changements éventuels (ateliers, comportement...) les attentes, les souhaits, les besoins de la personne...et les besoins repérés par l'équipe.

La seconde étape consiste de la même façon, à prendre rendez vous avec le chef de service, un travail avec le moniteur référent s'organisera en utilisant la nomenclature SERAFIN-PH.

Le chef de service préalablement à la rencontre fait le lien avec ses collègues (infirmiers, médecins...)

Depuis 2020, tous les ateliers ont accès à internet. Les moniteurs ont été formés à l'utilisation de l'outil informatique et à la conception du projet professionnel.

La création d'un espace informatique partagé sur les ateliers, nous pouvons y retrouver les trames de projet, les projets professionnels avec les échéanciers,

La mobilité des résidents entre ateliers est beaucoup plus souple du fait de la mise en place d'un serveur unique. Une véritable démarche de coordination se met en place en fonction des situations des travailleurs (coordination entre chefs de services ESAT/FOYER, la psychologue si besoin, et l'ensemble des professionnels de l'ESAT).

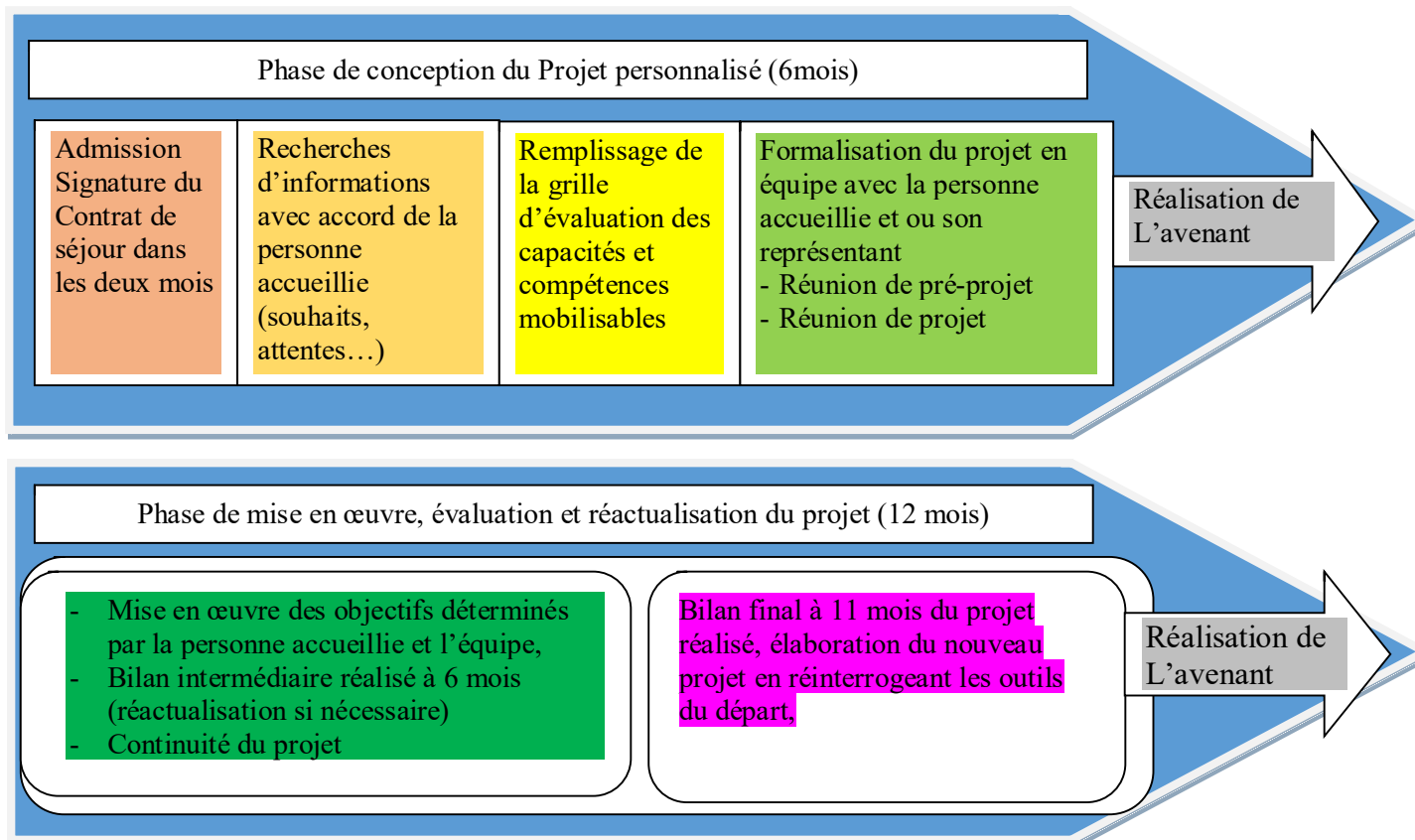
Le contenu du projet est adaptable, évolutif et les objectifs fixés sont évalués pour reconduire ceux qui doivent l'être et en redéfinir de nouveaux dans un souci de recherche, de bien-être et de progression. Au regard de l'importance du nombre de travailleurs présents à l'ESAT, le projet personnalisé fait l'objet d'une réactualisation biennale avec réalisation d'un avenant. À tout moment il peut être revisité et réajusté à la demande de chacune des parties.

Nous adhérons à des dispositifs pour que les travailleurs maintiennent leurs acquis ou aient la possibilité de monter en compétences.

Points de réflexions sur les années à venir

- Recueillir les souhaits du représentant légal dans le cadre de la conception du Projet professionnel
- Inviter le représentant légal à rejoindre la réunion projet avec chef de service, moniteur et travailleur
- Adapter les modalités de rencontres avec le représentant légal (présence physique, appel téléphonique, démarche en VISIO...)
- Mettre en place le dossier informatisé de la personne accompagnée (IMAGO DU)
- Faciliter l'intervention des différents secteurs et acteurs d'intervention sur le Projet
- Renforcer et soutenir la communication entre les professionnels dans le cadre du projet de la personne

2.2 Les modalités d'élaboration, de mise en œuvre de suivi et d'évaluation du projet d'accueil et d'accompagnement personnalisé des usagers



Dès l'admission, l'ESAT met en place une démarche de projet pour chaque personne accueillie.

Le travailleur bénéficie d'un suivi personnalisé qui prend en compte sa singularité, son parcours, entend son avis et le place dans une position d'acteur vis-à-vis de son projet professionnel.

Points de réflexions sur les années à venir

- Avoir une Démarche coordonnée et en lien avec son projet au niveau du Foyer/ Esat (Trouver un moyen de communication)

Dans la majorité des situations le référent projet de la nouvelle personne accueillie lui sera présenté au plus tôt (généralement lors de la signature du contrat de soutien et d'aide par le travail). Le référent projet est habituellement le moniteur chargé de l'atelier d'affectation.

Dans les six mois qui suivent l'admission, sur la base du bilan de stage et des premiers entretiens, le référent propose en lien avec l'équipe et dans le cadre de la conception du projet professionnel de la personne accueillie. Cette première étape, relative à la recherche d'informations s'attachera à déterminer les données suivantes : Historique, points de vigilance, attentes de la personne, ses besoins, ses points forts ses capacités actives et mobilisables, les souhaits de la famille et/ou du représentant légal. Recueillir ces informations est pertinent mais demeure à la discrétion de la personne accueillie qui en reste le principal propriétaire (dans le cadre du premier projet).

La grille d'évaluation des capacités et des compétences actives et mobilisables est aussi remplie dans le même temps.

Objectif attendu : approfondir et personnaliser les axes d'accompagnement définis pendant la négociation du contrat de soutien et d'aide par le travail.

S'appuyant sur ces éléments, les professionnels devront déterminer au vu des besoins souhaits et attentes du résident et des besoins identifiés par les professionnels quels seront les objectifs prioritaires à décliner dans le cadre de son projet personnalisé sur l'année.

Une fois réalisée l'étape de conception du projet, un avenant sera formalisé (au départ à 6 mois puis tous les ans) comprenant les objectifs et les principales prestations pour les atteindre.

Ce dernier sera inséré après signature de la personne accueillie ou son représentant dans son dossier.

Pour rappel le projet professionnel composante du projet personnalisé se situe sur les ateliers.

Douze mois seront nécessaires suite à la conception du projet pour procéder à sa mise en œuvre, à son évaluation et éventuellement sa réactualisation.

2.3 Le management relatif au projet personnalisé d'accompagnement

Le document « Projet Personnalisé Professionnel (PPP) » rappelle les objectifs de l'ancien PPP et leur évaluation, évalue les compétences socio-professionnelles, cible les besoins repérés en conséquence, recueille les souhaits et attentes des usagers et dégage les nouveaux objectifs. Une grille SERAFIN-PH a été intégrée afin de démontrer les apports de l'ESAT au projet de la personne accueillie.

L'organisation de l'évaluation :

Chaque référent concerné remplit la grille d'évaluation. A la suite de cette première phase de préparation de l'évaluation, une rencontre formelle est envisagée, et organisée afin d'évaluer le PPP. Prennent part à cette réunion le chef de service, le référent principal ainsi que la personne accueillie, le représentant légal ou toute autre personne ressource susceptible d'aider à cette élaboration (professionnel roulant, moniteur responsable du soutien et moniteur formateur).

Cette réunion donnera lieu à la validation des éléments d'évaluation et à la définition des nouveaux objectifs pour le cycle suivant, elle est d'une durée inférieure ou égale à une heure.

L'ensemble des réunions sont planifiées par le chef de service et l'information concernant les projets à évaluer est diffusée à l'utilisateur et aux équipes par le chef de service, de façon à faciliter leur préparation.

| |
|---|
| LIEN AVEC LE NOUVEAU REFERENTIEL EVALUATIF (Mars 2022) DISPOSITIF DE SUIVI ET D'EVALUATION – CHAPITRE 3 - ESSMS |
| THEMATIQUE : COCONSTRUCTION ET PERSONNALISATION DU PROJET D'ACCOMPAGNEMENT |
| OBJECTIF 3.4 – L'ESSMS coconstruit sa stratégie d'accompagnement et son inscription dans le territoire, dans une approche inclusive. |
| CRITÈRE 3.4.1 – L'ESSMS met en oeuvre une approche inclusive des accompagnements proposés. |

La communication autour du projet :

A l'issue de sa conception le PPP est communiqué aux différentes parties prenantes, une copie est fournie à la personne accueillie. Une copie est disponible dans l'atelier concerné (sur serveur), et une au bureau du chef de service dans le dossier du résident.

| |
|--|
| LIEN AVEC LE NOUVEAU REFERENTIEL EVALUATIF (Mars 2022) DISPOSITIF DE SUIVI ET D'EVALUATION – CHAPITRE 3 - ESSMS |
| THEMATIQUE : COCONSTRUCTION ET PERSONNALISATION DU PROJET D'ACCOMPAGNEMENT |
| OBJECTIF – 1.10 - La personne est actrice de la personnalisation de son projet d'accompagnement. |
| CRITÈRE 1.10.1 - La personne exprime ses attentes sur son projet d'accompagnement. CRITÈRE 1.10.2 - La personne avec son entourage et les professionnels en équipe coconstruisent le projet d'accompagnement. CRITÈRE 1.10.3 - Les professionnels évaluent les besoins de la personne pour construire son projet d'accompagnement en utilisant des outils d'évaluations validés. CRITÈRE 1.10.4 - Les professionnels coconstruisent avec la personne et son entourage son projet d'accompagnement. CRITÈRE 1.10.5 - Les professionnels mobilisent les ressources internes et/ou externes et les outils pour mettre en oeuvre le projet d'accompagnement de la personne. CRITÈRE 1.10.6 - Les professionnels assurent la traçabilité et réévaluent le projet d'accompagnement avec la personne, chaque fois que nécessaire, et au moins une fois par an. |

| |
|---|
| LIEN AVEC LE NOUVEAU REFERENTIEL EVALUATIF (Mars 2022) DISPOSITIF DE SUIVI ET D'EVALUATION – CHAPITRE 3 - ESSMS |
| THEMATIQUE : COCONSTRUCTION ET PERSONNALISATION DU PROJET D'ACCOMPAGNEMENT |
| OBJECTIF 3.4 – L'ESSMS coconstruit sa stratégie d'accompagnement et son inscription dans le territoire, dans une approche inclusive. |
| CRITÈRE 3.4.2 – L'ESSMS s'inscrit dans des partenariats pour enrichir son offre d'accompagnement au bénéfice des personnes. CRITÈRE 3.4.3 – L'ESSMS s'inscrit dans des projets communs avec les partenaires du territoire pour renforcer l'offre d'accompagnement. CRITÈRE 3.4.4 – L'ESSMS est force de proposition et d'innovation pour améliorer la qualité des accompagnements et les modalités d'intervention. CRITÈRE 3.4.5 – L'ESSMS développe des actions d'ouverture à et sur son environnement pour favoriser les interactions et partenariats. |

Le projet personnalisé et le contrat d'aide et de soutien par le travail :

Le référent veillera particulièrement à mettre en œuvre les actions décidées, il dressera régulièrement un bilan de son action. En tout état de cause, il établira un bilan à la date d'anniversaire du projet personnalisé, soit une année après sa conception. Ce bilan sera transmis au chef de service.

Le bilan ainsi produit par le référent est susceptible de contribuer à la réactualisation du CSAT au même titre que l'évaluation. Il importe donc de veiller à ce que les bilans et les évaluations soient réalisés dans des délais impartis, et qu'ils puissent contribuer à satisfaire la qualité de l'accompagnement proposé.

2.4 L'apport de l'entourage dans le parcours personnalisé

L'accueil et la prise en charge des personnes ne signifient pas pour autant que la personne est extraite de son environnement familial et social habituels. Il nous paraît indispensable, pour le bien-être des personnes, de pouvoir maintenir des relations avec les acteurs du panorama familial ou les mandataires professionnels investis dans le suivi de ces personnes.

Le travailleur en situation de handicap reste un sujet inscrit dans une histoire familiale, dans un environnement affectif, dans un dispositif d'aide médico-sociale qui a marqué son parcours et qui est susceptible de prendre le relais à la sortie de l'établissement.

Nous accomplissons par conséquent nos missions en recherchant systématiquement l'alliance avec les familles et les services partenaires dans une démarche visant à la fois à rendre compte de nos actions mais aussi à être dans une écoute respectueuse des points de vue de ces acteurs indissociables de notre travail.

Ce positionnement, conforme aux références législatives, est pour nous la condition nécessaire au bon déroulement de l'accompagnement.

Des rencontres sont régulièrement organisées à cet effet, et les avis de nos interlocuteurs sont intégrés aux projets, ainsi qu'à leurs évaluations.

Place des acteurs institutionnels au sein du dispositif d'accompagnement

L'admission de la personne accueillie au Prieuré s'inscrit habituellement dans une logique de poursuite de parcours mobilisant avant l'entrée divers partenaires institutionnels qui sont très souvent en soutien de sa demande au Prieuré. Ainsi assistantes sociales, travailleurs sociaux travaillant soit pour le compte des hôpitaux psychiatriques, Instituts Médico-éducatif, centres médicaux psychologiques, autres foyers, autres ESAT... mais aussi représentants légaux

constituent des interlocuteurs privilégiés avant et pendant tout le processus d'admission. Nous nous attachons à rester en lien avec ces derniers aussi longtemps que nécessaire afin de recueillir tous les éléments utiles à la continuité du projet de vie de la personne.

Dans le cadre des réorientations des résidents en situation de départ du Prieuré, nous affirmons également notre volonté de rester partenaires des établissements amenés à les accueillir et qui nous solliciteraient dans la définition du nouveau projet de vie.

Place des représentants légaux dans la prise en charge des personnes accueillies

La maladie, le handicap, l'accident peuvent altérer les facultés d'une personne et la rendre incapable de défendre ses intérêts. Le juge des Tutelles peut alors décider d'une mesure de protection juridique (tutelle, curatelle...) par laquelle une autre personne l'aide à protéger ses intérêts. La protection doit être la moins contraignante possible, et en priorité être exercée par la famille. Elle distingue aussi les cas où la personne jouit encore de ses facultés mais est en grande difficulté sociale. Pour les personnes bénéficiant d'une mesure de protection, l'établissement se mettra en relation régulière avec les représentants légaux sur tous les aspects du projet personnalisé.

2.5 Place et rôle du moniteur référent :

Ce que le référent constitue pour la personne

- Une personne à l'écoute
- Un interlocuteur privilégié
- Un fil rouge, un repère
- Un recours

Ce que le référent fait

- Il centralise les informations concernant la personne
- Il définit le projet personnalisé
- Il met en œuvre les actions décidées
- Il recherche les moyens nécessaires à la conduite du PPP
- Il réalise les bilans intermédiaires sur l'état d'avancement des PPP
- Il prépare les évaluations des PPP
- Il rend compte au chef de service des difficultés rencontrées
- Il échange avec les autres professionnels des différents services sur la situation et les PPP des personnes accueillies

Ce que le référent ne doit pas être pour la personne accompagnée :

- Il n'est pas le référent de la personne, mais de son projet, à ce titre :
- Il n'est pas l'interlocuteur unique de l'utilisateur
- Il ne se substitue pas aux autres membres de l'équipe, ni au représentant légal
- Il ne s'accapare pas l'utilisateur et les informations le concernant
- Il ne doit pas outrepasser ses attributions en dépit de la relation de proximité qu'il a avec l'utilisateur

2.6 Le dossier de l'utilisateur en ESAT

Améliorer en continu la qualité des prestations offertes aux travailleurs, avoir des circuits d'information efficaces et efficaces, c'est au cœur de cette dynamique que les notions de transparence et de traçabilité prennent toutes leurs sens, notamment à travers la mémoire des éléments qui concernent directement l'utilisateur.

Le dossier de l'utilisateur est un outil nécessaire à la conception, la conduite et l'évaluation des actions (activités et prestations) menées par un établissement social ou médico-social.

Il recueille toutes les données et écrits professionnels utiles pour rendre compte de la situation et de la problématique d'un usager afin de faciliter la compréhension, l'émergence d'une analyse, le choix de propositions et de plans d'action, et leur évaluation.

Le dossier de l'utilisateur au sein de l'ESAT, comprend : Le CSAT, le Projet Professionnel, les Avenants, les rapports d'observations, les fiches d'aptitudes de la médecine du travail.

La partie médicale se situe quant à elle à l'infirmerie.

Les dossiers des personnes accueillies se trouvent au bureau du chef de service des ateliers, consultables sur place par les salariés.

2.7 Les modalités de sortie et la gestion des parcours de vie

- préparer les travailleurs handicapés au milieu ordinaire

Le parcours d'un travailleur est ponctué de circonstances qui peuvent le conduire à quitter l'établissement. Si son évolution et ses capacités lui permettent de construire son projet d'avenir autour d'un stage en entreprise adaptée ou en milieu ordinaire de travail, alors l'équipe pluridisciplinaire l'aidera à réunir toutes les conditions et à trouver les partenaires sociaux qui prendront le relais indispensable à une insertion durable et si possible en milieu ordinaire de travail.

Le travailleur pourra revenir à l'ESAT à tout moment, dès lors que son activité en milieu ordinaire de travail ne sera plus en concordance avec ses capacités, son projet ou sa santé.

De même, son projet personnalisé peut le conduire à changer d'ESAT, tant pour des raisons de rapprochement de son domicile et/ou de sa famille, que pour un projet d'activité ou de formation qui n'est pas proposé dans l'établissement.

L'équipe de l'ESAT et du Foyer chercheront avec lui une solution possible, et l'accompagneront tout au long des démarches pour une réorientation vers un établissement ou un service mieux adapté à ses besoins, à son projet.

Les travailleurs concernés par ce parcours gardent la possibilité d'un droit au retour dans l'Etablissement. Ce droit au retour se traduit par la possibilité de réintégrer l'E.S.A.T. lorsqu'une place se trouve libérée.

Dans le cadre d'une démission, le travailleur peut représenter sa candidature.

- l'interruption de l'accompagnement

Il s'effectuera toujours de manière conjointe avec le foyer, après discussion avec la direction.

- ✓ Par décision du travailleur lui-même : Le travailleur en situation de handicap dispose, dans l'exercice de son droit à la renonciation (article 5 de la charte), de la faculté de décider de la fin de sa prise en charge. Il en informe le directeur de l'établissement par écrit.

- ✓ Suite à un comportement dangereux : Dans le cas où les limites de notre action seraient atteintes, l'établissement se donne les moyens de communiquer avec ses partenaires, professionnels et familles pour dégager ensemble une solution adaptée. Parallèlement, l'établissement sollicite une décision préalable de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

- anticiper les cessations d'activité

L'âge de la retraite est fixé par décret avec un départ anticipé possible sous réserve de remplir les conditions nécessaires. Si son état de santé ne permet pas à un usager de travailler jusqu'à cette date, l'ESAT, en collaboration avec le Foyer d'hébergement et la tutelle, met en place un projet de réorientation qui correspond à ses besoins ou à ses capacités (Foyer de vie, maison de retraite, ou en unité pour personnes handicapées vieillissantes...). Le Foyer d'hébergement effectue des recherches et démarches dans un établissement adapté. Un rendez-vous est pris pour visiter et découvrir le nouveau lieu d'accueil.

2.8 Les outils de la loi de 2002

Le livret d'accueil, dans les deux premiers mois de l'admission, le livret d'accueil du Foyer /ESAT est remis et expliqué à la personne accueillie et à son représentant légal.

Elaboré avec la participation des équipes et des adultes accueillis, soumis au Conseil de la Vie Sociale (CVS), Ce livret est défini à l'article L.311-4 du code de l'action sociale et des familles. Le livret d'accueil a aussi un caractère pédagogique puisqu'il présente l'établissement ou le service, ses missions, son fonctionnement, son organisation, son personnel ou encore ses valeurs et ses fondements. Il présente également les conditions d'admission, de séjour et de suivi de la personne accompagnée, ses droits ou encore les modalités d'assurance, de financement des prestations.

Le règlement de fonctionnement, dans les deux premiers mois de l'admission, le règlement de fonctionnement de l'ESAT est remis et expliqué à la personne accueillie et soumis à sa signature ainsi que celle de son représentant légal. Il est défini à l'article L.311-7 du code de l'action sociale et des familles, il définit les droits, obligations et devoirs des personnes accueillies, les règles qui régissent la vie collective, ainsi que les modalités pratiques d'organisation et de fonctionnement.

Le contrat de soutien et d'aide par le travail.

Le travailleur en ESAT a un statut d'usager d'établissement médico-social et non de salarié. En effet il n'est pas lié à l'établissement par un contrat de travail mais par un contrat de soutien et d'aide par le travail (CSAT).

La personne accueillie à l'ESAT signe dans les 30 jours suivant son admission (y compris si elle est en période d'essai) le « contrat de soutien et d'aide par le travail ».

Contenu du contrat

Le modèle de "contrat de soutien et d'aide par le travail" est défini à l'annexe 3-9 du CASF. L'ESAT peut y apporter des aménagements dès lors que les éléments principaux du contrat type y figurent.

Il définit :

- les droits et obligations réciproques de l'ESAT et du travailleur handicapé
- l'encadrement de l'exercice des activités à caractère professionnel
- la mise en œuvre du soutien médico-social et éducatif.

Remarque : Il doit prendre en compte l'expression des besoins et attentes du travailleur et les conditions d'organisation et de fonctionnement propres à l'ESAT. Au moment de l'admission, une rencontre est organisée en présence de la personne accueillie, du représentant légal, de la famille, du chef de service. C'est un moment déterminant de l'entrée dans l'institution. Une attention et une écoute particulières sont consacrées aux personnes présentes.

Ce contrat ou document définit les objectifs et la nature de la prise en charge ou de l'accompagnement dans le respect des principes déontologiques et éthiques, des recommandations de bonnes pratiques professionnelles et du projet d'établissement ou de service. Il détaille la liste et la nature des prestations offertes ainsi que leur coût prévisionnel.

Le Conseil de la Vie Sociale (Art. L. 311-6 du CASF). Le conseil de vie sociale est une instance consultative qui comprend au moins deux représentants des personnes accueillies, un représentant du personnel et un représentant de l'organisme gestionnaire. La participation des personnes accueillies à la dynamique institutionnelle témoigne de la volonté de l'Association, des professionnels de les rendre acteurs de leur vie et de leur projet. Cette participation est recherchée au quotidien par l'attention que leur portent les professionnels qui les accompagnent et par l'écoute qu'ils manifestent pour entendre leurs souhaits, attentes concernant le fonctionnement de l'établissement. (voir chapitre les instances de l'établissement)

La Charte des droits et libertés de la personne accueillie, (art. L. 311-4 du CASF) résume les droits des personnes accueillies dans les établissements. Elle doit être remise à chaque personne accueillie, ce qui est fait au sein du Foyer. Elle est affichée sur chaque unité de production.

Elle est d'ailleurs annexée au livret d'accueil et affichée à l'entrée de l'établissement.

La charte développe les éléments suivants :

- Le principe de non-discrimination,
- Le droit à une prise en charge ou à un accompagnement adapté,
- Le droit à l'information,
- Le principe du libre choix, du consentement éclairé et de la participation de la personne,
- Le droit à la renonciation,
- Le droit au respect des liens familiaux, droit à la protection,
- Le droit à l'autonomie,
- Le droit à l'exercice des droits civiques attribués à la personne accueillie,
- Le droit à la pratique religieuse,
- Le respect de la dignité de la personne et de son intimité.

Le recours possible à une personne qualifiée. (Art. L. 311-5 du CASF). Il s'agit de personnes désignées dans chaque département par le Préfet et le Président du Conseil Départemental qui ont pour fonction d'aider les personnes prises en charge par un établissement ou un service social ou médico-social à faire valoir leurs droits).

La liste des personnes qualifiées est disponible dans notre établissement.

Pour être nommée personne qualifiée, il est nécessaire d'avoir des connaissances du milieu social et médico-social et ne pas occuper par ailleurs une fonction qui pourrait amener à un conflit d'intérêt lors de la réalisation de sa mission.

Le projet d'établissement, Le projet d'établissement (Art. L.311-8 du CASF) est fondé sur une dynamique et une méthodologie de projet. Etabli pour une durée maximale de cinq ans, ce projet d'établissement ou de services doit définir les objectifs de l'établissement ou du service. Il comprendra une présentation de l'établissement, les valeurs auxquelles il se réfère, l'organisation et le fonctionnement de l'établissement, les procédures de coordination interne et externe, les procédures de coopération, les objectifs en matière d'évaluation.

La possibilité de désigner une personne de confiance en établissement ou service social ou médico-social. La désignation d'une personne de confiance est envisagée de manière générale par l'article L.1111-6 du code de la santé publique qui prévoit que « toute personne majeure peut désigner une personne de confiance ».

La loi du 28 Décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement rend obligatoire l'information à donner aux personnes accueillies dans un établissement ou service social et médico-social sur leur droit de pouvoir désigner une personne de confiance. Consultée au cas où l'intéressé rencontre des difficultés dans la connaissance et la compréhension de ses droits, la personne de confiance peut aussi l'accompagner dans ses démarches et assister aux entretiens médicaux afin de l'aider dans ses décisions.

La personne de confiance peut être :

- un parent,
- un proche,
- le médecin traitant.

Toutefois il n'existe aucune obligation légale de proposition pour les établissements et services sociaux ou médico-sociaux. L'avis de la personne de confiance est consultatif donc il ne s'impose pas au professionnel de santé.

2.9 Le respect des droits et devoirs des usagers

L'article 7 de la loi du 2 janvier 2002 énonce que « l'exercice des droits et libertés individuels est garanti à toute personne prise en charge par des établissements et services sociaux et médicosociaux ».

Ils tendent vers une participation active de l'utilisateur à l'élaboration de son projet d'accueil.

Les droits consacrés par la loi du 2 janvier 2002 sont les droits qui s'exercent dans le cadre de l'action sociale.

Il s'agit entre autres :

- du choix de la prestation (article L 311-3-2°),
- du droit à la confidentialité (article L 311-3-4°),
- du droit d'accès aux informations relatives à la prise en charge (L311-3-5°),
- du droit à l'information sur les droits fondamentaux (L311-3-6°),
- du droit de participer à l'élaboration du projet d'accueil (L311-3-7°).

- Le droit à la sécurité

Droit fondamental de l'utilisateur, concerne tous les facteurs pouvant causer des dommages tant à l'intégrité physique que psychique de l'utilisateur (sécurité alimentaire, incendie, lutte contre les mauvais traitements...).

Un document unique d'évaluation des risques professionnels est mis en œuvre sur l'ESAT (actualisation 2022)

L'ESAT met tout en œuvre afin d'assurer la sécurité de tous, personnes accueillies et personnels, tant à l'intérieur des locaux qu'à l'extérieur, dans l'enceinte de l'établissement. Afin de respecter les mesures prises dans ce cadre, il est indispensable de suivre les différentes consignes de sécurité s'appliquant dans les domaines suivants :

- Sécurité des personnes

Les faits de violence sur autrui peuvent entraîner des procédures administratives et judiciaires. Le juge décidera, selon la nature des faits et de la situation des personnes concernées, des éventuelles condamnations encourues.

Dans le cadre de la prévention de la maltraitance, un protocole et une fiche d'évènements indésirables ont été mis en place.

De même, la personne accueillie ou son représentant légal peut faire appel, en vue de l'aider à faire valoir ses droits, à une personne qualifiée, nommée par le Président du Conseil Départemental ainsi que le Préfet. La liste des personnes qualifiées est disponible sur simple demande à l'accueil.

Toute personne qui arrive dans l'établissement doit se signaler à l'accueil ou auprès d'un membre de l'équipe éducative qui avertira la direction.

Concernant les **moyens humains**, les fiches de fonctions existent, chaque catégorie professionnelle possède un référentiel métier, de compétence des missions claires et un référentiel à jour est mis en application.

Points de réflexions sur les années à venir

- Mettre à jour les fiches de fonctions

- ✓ La mission du personnel éducatif au regard de la sécurité est effective (veiller à la sécurité des personnes accueillies dans le cadre de leur accompagnement...) confère le document en gestion des risques,
- ✓ la gestion des « urgences » ; a été étudiée dans le cadre du document unique d'évaluation des risques,
- ✓ les dispositifs de sécurité sont respectés (sécurité incendie affichée, les machines ont aussi les affiches sur les risques, les règles relatives au port de vêtements de sécurité sont mises en place, présence de contrats de maintenance et de vérifications).

- Sécurité incendie

Il est nécessaire que chacun prenne connaissance des affiches où sont mentionnées les consignes à suivre en cas d'incendie :

- conduite à tenir,
- numéros d'urgence,
- plan d'évacuation, et lieu de rassemblement
- Un plan « ETARE » rassemble tous les risques sur le site (foyer et ESAT), plan facilitant une éventuelle intervention des services publics d'incendie et coconstruit avec le SDIS 48 en mai 2022.

- Sécurité au travail

Les normes et conduites de sécurité sont propres à chaque atelier. Elles sont affichées sur le lieu de travail sur des panneaux aménagés à cet effet et régulièrement rappelées par les moniteurs et les éducateurs responsables. Elles doivent être respectées en fonction de la spécificité de chaque activité (casque, lunettes, chaussures, ...). Les

conduites à risque sont proscrites, elles doivent être absolument évitées. Elles peuvent être sanctionnées par des mesures incitatives qui peuvent aller du rappel au règlement jusqu'à l'exclusion définitive. Celles-ci sont étudiées au cas par cas en équipe pluridisciplinaire.

Certaines personnes accueillies sont titulaires du permis de conduire ou possèdent leur propre véhicule. L'utilisation de ces derniers est réglementée et soumise à l'accord de la Direction. Le transport des résidents dans un véhicule privé appartenant à un autre usager est en principe interdit. Il peut, à certaines conditions, être autorisé.

- Sécurité médicamenteuse

L'équipe médicale veille à ordonner les médicaments nécessaires à la bonne santé mentale et physique. Toute ordonnance médicale doit être remise aux infirmières. Concernant les premiers secours ou des médicaments de confort, les ateliers et les groupes sont équipés de trousse de secours gérées par les équipes éducatives.

- Prêts divers

Les prêts, que ce soit d'argent, d'objets, de vêtements, ... ou de tout autre nature sont interdits entre les personnes accompagnées car ils peuvent être source de perturbation de la vie sociale.

- Vols

La direction n'est pas responsable des vols commis dans les ateliers, ni dans les voitures stationnées sur les parkings. Chaque personne accueillie veille à la fermeture de son casier à l'atelier afin de prévenir d'éventuels vols.

- **Le droit à la dignité :**

Le droit à la dignité exige, pour reprendre la formule du Conseil constitutionnel, de sauvegarder la personne humaine « contre toute forme d'asservissement ou de dégradation ». La dignité implique que la personne reste maître de son corps et d'elle-même, ce qui suppose qu'elle ne soit pas aliénée ou asservie à des fins étrangères à elle-même.

Le respect du droit à la dignité au sein de l'ESAT s'exprime à travers différents éléments :

- La qualité des différents ateliers (sécurité des locaux, ergonomie, évaluation des postes de travail...).
- Par le respect du nom propre de chaque travailleur, et l'interdiction des surnoms et quolibets, l'usage du prénom est de droit sur les ateliers.
- Dès son entrée sur l'ESAT une clause particulière prévoit si le travailleur préfère être tutoyé ou vouvoyé, demande-lui est faite dès son accueil.
- Le respect de notre démarche d'accompagnement qui juxtapose une approche individualisée et /ou personnalisée.
- Les divers outils d'expression et de participation des personnes accueillies.
- La place de la personne dans son projet professionnel personnalisé.

Des formations sont mises en place à l'attention des moniteurs d'ateliers afin de garantir le respect de la dignité entre tous :

- La formation aux droits des travailleurs en ESAT
- Les analyses des pratiques professionnelles,
- Les transformations du secteur
-

- **Le droit à l'intégrité :**

L'intégrité d'une personne s'entend comme un équilibre à la fois sur le plan physique et moral qui suppose une capacité d'adaptation permanente à son environnement. Préserver l'intégrité d'une personne demande donc de la respecter sur le plan physique et moral et nécessite une prise de connaissance de ses besoins, de ses habitudes de vie, de son environnement, de ses pratiques... et le respect de ses droits.

Au sein de l'ESAT, l'ensemble des démarches entreprises dans le cadre du respect de la dignité s'appliquent, et au-delà il s'agit aussi d'envisager l'usager dans son environnement, et donc de le positionner au centre du dispositif et de toutes les attentions. Cela se traduit dans la démarche relative à la construction de son projet professionnel et au respect de ses choix, de ses habitudes de vie, cela passe aussi par l'enseignement du respect mutuel et toute l'approche liée à la citoyenneté.

- **Le droit à la vie privée et à l'intimité :**

Les usagers ont droit au respect de leur vie privée défini comme le droit de n'être pas troublé par autrui ni chez soi (inviolabilité du domicile), ni dans son quant-à-soi (ce qui ne regarde personne d'autre que soi et les intimes).

Les aspects de la vie privée sont multiples, il est possible de mentionner le domicile et l'adresse personnelle, l'état civil, l'état de santé, l'image, la correspondance, le patrimoine, la pratique religieuse, la vie affective...

- Au niveau de l'ESAT un travail en continu est mis en place afin de faire évoluer la signalétique sur le site,
- Possibilité d'utiliser le portable lors des pauses en atelier, certains le laissent même aux vestiaires,
Un formulaire de droit à l'image est signé dès l'entrée de l'usager sur le site
- Les dossiers et les projets des usagers se situent dans le bureau du chef de service, à la disposition des moniteurs et sur serveur. Les travailleurs peuvent sur demande venir les consulter.
- Les travailleurs savent qu'ils peuvent discuter avec leurs moniteurs sur des questions spécifiques.

- **Le libre choix des prestations offertes :**

Le travailleur en situation de handicap dispose de la liberté de choisir entre les prestations délivrées par l'ESAT. La difficulté résulte ici du possible antagonisme entre le choix de la personne et la proposition de la prestation d'accompagnement ; cette difficulté doit être résolue dans le cadre de la codéfinition avec les professionnels du projet personnalisé.

- **Un accompagnement individualisé et de qualité, respectant un consentement éclairé :**

L'usager doit être en mesure, grâce à une information claire, de donner son accord concernant sa prise en charge, accord qu'il peut retirer à tout moment. D'ailleurs, bien plus qu'une « prise en charge », il s'agit d'un « projet d'accueil et d'accompagnement » auquel il participe directement.

- Nous retrouvons ces aspects dans le cadre de la signature du CSAT (Contrat de Soutien et d'Aide au Travail) et lors de la mise en place du projet professionnel des travailleurs.
- Et dans les possibilités offertes aux travailleurs d'accéder directement à leurs dossiers.

Points de réflexions sur les années à venir

- proposer un accompagnement à l'accessibilité au dossier (si le résident le demande) (pictogrammes, supports en Facile à lire et à comprendre...)

La confidentialité des données concernant l'utilisateur :

Il s'agit d'instaurer une relation de confiance, de protéger l'utilisateur vis-à-vis de tiers... et surtout de concilier ce droit à la notion de « secret partagé » indispensable dans une démarche d'accompagnement. C'est aussi associer le travailleur à ces échanges écrits ou oraux, internes ou externes à l'établissement.

L'accès à toute information le concernant.

L'utilisateur est propriétaire des informations le concernant ; les professionnels en sont les dépositaires. L'utilisateur peut donc accéder directement à son dossier professionnel, éducatif... les données informatisées et les parties du cahier de liaison le concernant. L'accès au dossier médical doit faire l'objet d'une demande auprès du médecin généraliste ou du médecin psychiatre intervenants dans l'établissement.

- Une procédure formalisée d'accès à son dossier est en cours d'élaboration.

Une information sur ses droits fondamentaux, sur les protections légales et contractuelles dont il bénéficie et les voies de recours à sa disposition.

« Nul n'est censé ignorer la loi » : l'établissement social ou médico-social informe le citoyen en situation de fragilité pour l'aider à connaître et faire valoir ses droits.

- Les professionnels de l'ESAT sont là pour accompagner les usagers dans leur parcours de socialisation et de professionnalisation.

Sa participation directe au projet professionnel :

Pour participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de son projet professionnel, l'utilisateur doit être informé des modalités d'accueil et d'accompagnement, être consulté et associé aux décisions le concernant.

Il s'agit aussi d'y associer, autant que possible et dans son intérêt, ses représentants légaux (parents, tuteur) et toute personne de son choix.

- Dès l'entrée de l'utilisateur en ESAT, lui est remis (le livret d'accueil, le règlement de fonctionnement, la Charte des droits et des libertés de la personne accueillie), de plus une visite des ateliers est organisée, le travailleur sera présenté au groupe.

2.10 La prévention de la maltraitance et la promotion de la bientraitance

L’HAS dans la recommandation sur la Bientraitance publiée en juillet 2008 considère que la bientraitance « ... est une culture inspirant les actions individuelles et les relations collectives au sein d’un établissement ou d’un service. Elle vise à promouvoir le bien-être de l’usager en gardant présent à l’esprit le risque de maltraitance.

La bientraitance est donc à la fois une **démarche positive et une mémoire du risque** ».

Afin d’assurer son rôle en matière de lutte contre la maltraitance et de promotion de la bientraitance, la direction de l’ESAT-Foyer Le PRIEURE sensibilise les équipes à ces problématiques et incite chacun à la vigilance dans sa pratique professionnelle.

La prise de conscience par l’ensemble des professionnels que la personne accueillie est gestionnaire de sa vie est donc un enjeu majeur.

C’est pourquoi le Prieuré développe par tous les moyens le droit d’expression et l’écoute de ses résidents mais aussi de nouvelles modalités d’accompagnement pour les équipes.

Pour ce faire chacun est sensibilisé aux facteurs de risques de maltraitance, au respect des droits des personnes accueillies et développe au quotidien une culture de la bientraitance et de la protection des personnes accueillies.

« Une définition de la maltraitance inscrite dans le Code de l’Action Sociale et des Familles »

La loi relative à la protection des enfants du 7 février 2022 article 23 énonce « qu’il y’a maltraitance d’une personne en situation de vulnérabilité lorsqu’un geste, une parole, une action ou un défaut d’action, compromet ou porte atteinte à son développement, à ses droits, à ses besoins fondamentaux, et /ou à sa santé, et que cette atteinte intervient dans une relation de confiance, de dépendance, de soin, ou d’accompagnement.

Les situations de maltraitance peuvent être ponctuelles, ou durable, intentionnelles ou non. Leur origine peut être individuelle, collective ou institutionnelle. Les violences ou les négligences peuvent revêtir des formes multiples et associées au sein de ces situations ».

Les facteurs de risque d’apparition de la maltraitance dépendent en particulier :

- du degré de dépendance physique ou psychique de la personne, son isolement social
- de la situation familiale au sein de laquelle la personne évolue. En premier lieu l’épuisement physique et psychique des parents qui s’occupent de leur enfant est un facteur de risque très important.
- d’autres raisons favorisant la maltraitance, telles que : l’alcoolisme, la toxicomanie, les problèmes financiers, la fragilité psychologique, ou bien antécédents de violence familiale.

La rénovation des missions et principes du secteur social et médico-social,

Les principes et missions de l’action sociale et médico-sociale tels qu’ils sont définis par la loi du 2 janvier 2002, constituent un socle de valeurs ayant pour dénominateur commun :

« La Promotion des droits des personnes. »

Promouvoir la bientraitance

Le Prieuré cherche au-delà de la lutte contre la maltraitance à favoriser la bientraitance institutionnelle.

L'HAS rappelle que « La bientraitance s'inscrit dans les conceptions d'une société spécifique, à un moment donné du temps. Il appartient à chaque équipe de professionnels, en lien avec les personnes accueillies, d'en déterminer les contours et les modalités de mise en œuvre dans le cadre du projet de service et d'établissement, faute de quoi la démarche perdrait de sa dynamique et de son sens. Néanmoins, si la bientraitance est par définition une notion contextuelle et non figée, elle comporte un certain nombre de dimensions incontournables et ne peut donc relever d'un choix arbitraire. »

| |
|--|
| LIEN AVEC LE NOUVEAU REFERENTIEL EVALUATIF (Mars 2022) DISPOSITIF DE SUIVI ET D'EVALUATION |
| THEMATIQUE : Démarche qualité et gestion des risques |
| OBJECTIF 3.11 L'ESSMS définit et déploie son plan de prévention des risques de maltraitance et de violence. |
| Critères 3.11.1 - L'ESSMS définit, avec les professionnels, un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées. Critères 3.11.2 - L'ESSMS traite les signalements de faits de maltraitance et de violence, et met en place des actions correctives. Critères 3.11.3 - Les professionnels sont régulièrement sensibilisés et/ou formés à la détection et au signalement de faits de maltraitance et de violence. |

III/ Le management de l'offre de service : les ressources transversales mises en œuvre au service de l'accompagnement

3.1 Fonction gérer, manager, coopérer :

3.1.1 Pilotage et Direction :

Depuis 2018, l'AET a renforcé la fonction de pilotage et d'harmonisation de ses pratiques managériales au sein de ses établissements. La mise en place d'un nouvel organigramme intégrant les fonctions d'un directeur général et d'un directeur administratif et financier associatif a permis à l'AET d'unifier les nécessaires décisions associatives et de conforter chaque directeur de site (1 sur le site de Laval-Atger pour l'ESAT-Foyer d'hébergement + 1 sur le site de Grandrieu pour l'EHPAD-EPHV-FAM) dans ses missions spécifiques. La tenue une fois/mois d'une réunion de Comité de Direction en présence du président/vice président de l'AET/ Directeurs Général/Directeurs de site participe du renforcement de la gouvernance.

3.1.2 Rôle du directeur :

Le Directeur de l'ESAT assume également la direction du foyer d'hébergement permettant des décisions et des arbitrages communs aux 2 entités et aux usagers communs.

Il est secondé dans ses missions par une équipe de cadres, qui s'identifie sous le titre d'équipe de Direction. S'il revient au directeur un rôle de gestionnaire, de décisionnaire et d'arbitre, il

s'appuie pour mener à bien ses missions sur l'expertise de terrain de son équipe de cadres dont il est attendu qu'elle soit force de propositions et d'actions concertées au service de l'accueil et de l'accompagnement des résidents. Il concourt à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques sociales, médicosociales et sanitaires au sein du territoire et favorise l'intégration de l'établissement dans son tissu social, médico-social et sanitaire permettant une prise en charge globale et coordonnée des personnes accueillies ou accompagnées et de leurs familles.

Il a autorité sur l'ensemble des personnels de l'ESAT-Foyer Le Prieuré.

3.1.3 Rôle de l'équipe de Direction :

Elle met en œuvre la politique stratégique et opérationnelle de gestion des moyens humains et financiers de l'établissement pour répondre aux besoins des personnes accueillies ou accompagnées. Elle encadre des équipes pluridisciplinaires en favorisant le développement des compétences et savoir-faire des personnels dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des métiers et des compétences. Elle développe une politique d'évaluation continue des bonnes pratiques professionnelles et s'assure de la qualité des prestations (médicales, soignantes, sociales et éducatives, administratives, techniques, logistiques et hôtelières).

Elle veille à la cohérence institutionnelle, à la cohésion des équipes et à la compréhension des enjeux internes et externes de l'établissement et à la qualité du dialogue social. Elle représente l'établissement vis à vis des personnes accueillies ou accompagnées et de leurs familles.

Elle impulse une politique de communication et valorise l'image de l'établissement auprès des partenaires internes et externes.

3.2 Gestion administrative, commerciale, budgétaire, financière et comptable

3.2.1 Gestion du Budget Annexe de Production et de Commercialisation

- Le service commercial de l'ESAT :

Il se compose de deux secrétaires commerciales qui interviennent sur plusieurs domaines :

Sur la partie commerciale, il peut être amené à :

- réaliser des devis,
- délivrer des factures
- assurer des démarches téléphoniques...

Sur la partie comptable concernant la production, il peut être amené à :

- s'occuper de la logistique
- participer à la gestion des livraisons

Sur la partie relative aux travailleurs, il est en charge de :

- la gestion des accidents de travail, les arrêts de travail,
- la paie des travailleurs
- La partie sociale des travailleurs (mutuelles des résidents...)
- La communication interne/externe
- Les équipements de protection, les produits d'entretien...

3.2.2 Gestion du Budget d'Action Sociale

Le service comptabilité :

Le service comptable est mutualisé sur l'ensemble de l'association. Un Responsable Administratif et Financier, une cadre comptable et une comptable travaillent en collaboration et réalisent les missions suivantes :

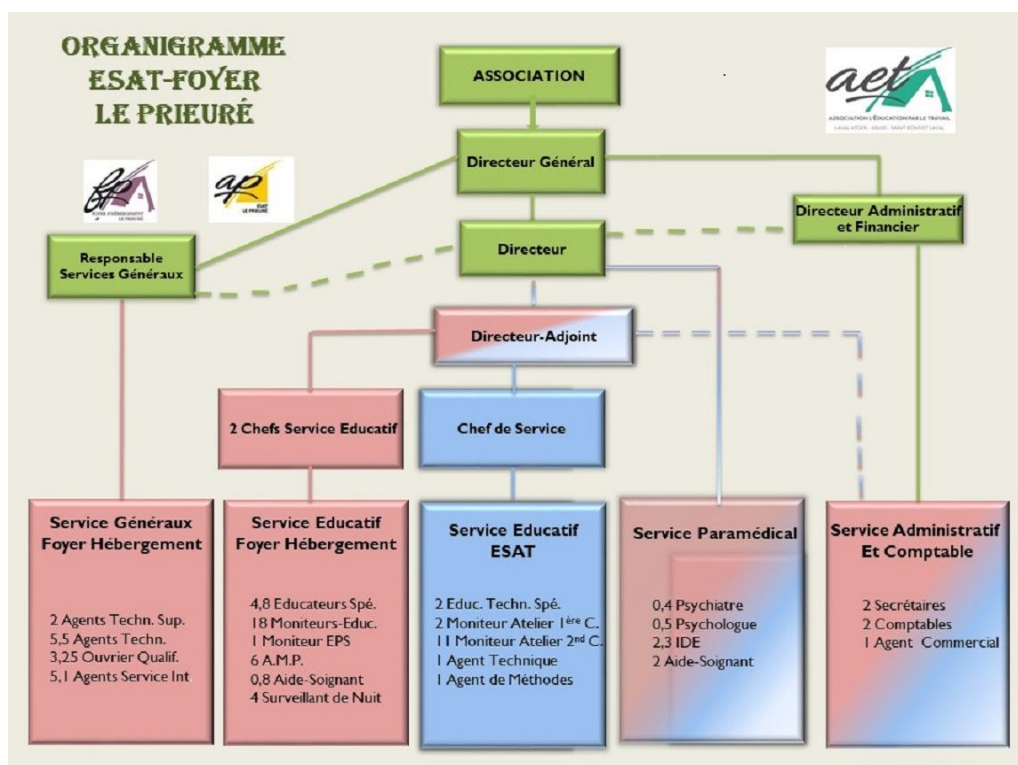
- Gestion du dossier administratif du salarié, réalisation des paies et des déclarations sociales qui en découlent pour les établissements FOYER-ESAT Le Prieuré et FAM Abbé BASSIER.
- Les déclarations sociales
- Etablissement des bilans sociaux et rapports de situations comparées annuels des 4 structures (Foyer - ESAT – FAM – EHPAD) ainsi que le cumulé de l'Association
- Tenue de la Comptabilité générale du Foyer, de l'ESAT et de l'Association et réalisation des budgets, bilans et comptes administratifs.
- Le service administratif centralise les réponses aux sondages et les enquêtes obligatoires.
- La tenue de la caisse pour les sorties des résidents (sorties du week-end et les projets...)
- L'élaboration du bilan consolidé et de ses annexes pour toutes les structures de l'association (Foyer-ESAT Le Prieuré, FAM Abbé BASSIER, EHPAD Nostr'Oustaou, Les Ateliers du Prieuré)
- Les relations avec les prestataires extérieurs (comptables, organismes sociaux, Conseil départemental, organisme de tutelle, ARS, Département

Sur l'année 2022 (changement de logiciel), la partie comptable et paie sont en place, le logiciel d'élaboration des plannings en cours.

3.3 Gestion des ressources humaines

Certaines fonctions sont partagées avec les directions des établissements comme les contrats de travail, le plan de développement des compétences...

3.3.1 L'organigramme de la structure



3.3.2 La procédure de recrutement

Les directions de sites gèrent les démarches de recrutements de salariés, ainsi que les contrats de travail.

✓ Dans le cadre de la procédure de recrutement des non cadres;

-Les personnes recrutées sous contrat à durée déterminée le sont par les chefs de service en lien avec la direction.

-Les personnes recrutées sous contrat à durée indéterminée le sont par le chef de service et le directeur.

✓ Dans le cadre de la procédure de recrutement des cadres

Les personnes recrutées comme cadres intermédiaires le sont par la direction de site et la direction générale.

Les personnes recrutés comme directeurs de sites le sont par la direction générale et le Conseil d'Administration

3.3.3 L'accueil du salarié et du stagiaire

La gestion des différents documents lors du recrutement (signature du contrat de travail, mutuelle...) relève de l'administration.

La visite des lieux, les différents attendus sur le poste, la présentation du règlement intérieur et sa remise sont effectués par le chef de service.

Points de réflexions sur les années à venir

- Réaliser un livret d'accueil à l'attention des salariés

LIEN AVEC LE NOUVEAU REFERENTIEL EVALUATIF (Mars 2022) DISPOSITIF DE SUIVI ET D'EVALUATION

THEMATIQUE : POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES

OBJECTIF 3.8 – L'ESSMS définit et déploie une politique ressources humaines au service de sa stratégie et de la qualité de l'accompagnement.

CRITÈRE 3.8.2 – L'ESSMS met en œuvre un processus d'accueil et d'intégration des nouveaux professionnels et intervenants.

CRITÈRE 3.8.3 – L'ESSMS adapte sa gestion des emplois et des parcours professionnels aux évolutions du secteur et de sa stratégie.

CRITÈRE 3.8.4 – L'ESSMS met au service des accompagnements une équipe de professionnels formés et qualifiés.

CRITÈRE 3.8.5 – L'ESSMS définit des modalités de travail adaptées pour garantir la sécurité, la continuité et la qualité de l'accompagnement des personnes.

3.3.4 Le travail d'équipe et l'interdisciplinarité

L'équipe de l'ESAT Le PRIEURE est une équipe aux compétences plurielles et complémentaires en lien avec les compétences spécifiques des professionnels du Foyer avec lequel il est dans la pratique quotidienne jumelé.

Le renforcement du travail en équipe :

« *Si tu es différent de moi, loin de me léser, tu m'enrichis* » Antoine de Saint Exupéry

Créer une équipe, c'est créer avant tout, une culture d'équipe dans laquelle les membres de divers horizons culturels se reconnaissent pour contribuer au mieux au travail collectif ; c'est arriver à établir un socle de valeurs partagées par le personnel comme la solidarité, le respect mutuel, la tolérance.

Désormais habitués à travailler ensemble, à mettre leurs connaissances, leurs expériences et leurs idées en commun, à s'entraider, à s'encourager et à se soutenir, dans la recherche d'un accompagnement toujours plus adapté aux personnes accompagnées.

Comme le disait très justement Sénèque, « *Il faut savoir vers quel port on se dirige...sinon aucun vent n'est bon* ». Travailler en commun renforce la variété d'idées : on réunit des compétences multiples afin de pouvoir répondre aux attentes des personnes accueillies.

♦ La création d'une dynamique de travail :

➤ En marche vers une organisation apprenante

Par la méthode utilisée, nous élargissons progressivement le concept d'organisation dite apprenante parce que le fonctionnement de la structure favorise les apprentissages collectifs en stimulant une logique de professionnalisation.

3.3.5 Les différentes instances de l'établissement

Le CSE : Il a été mis en place un CSE unique qui comprend 7 titulaires et 7 suppléants, il est géré au niveau associatif .

Les missions du CSE :

- la présentation à l'employeur des réclamations individuelles ou collectives des salariés ;
- la promotion de la santé, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail ;
- la réalisation d'enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles (harcèlement sexuel ou moral, discriminations...), en cas de situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement ;
- la saisie de l'inspecteur du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application du Code du travail.

il doit être :

- consulté de manière récurrente, c'est-à-dire au moins tous les ans, sur les orientations stratégiques de l'association (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, orientations de la formation professionnelle...), sur sa situation économique et financière ainsi que sur sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (apprentissage, actions de prévention en matière de santé et de sécurité, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, durée du travail, etc.) ;
- informé et consulté ponctuellement sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'association (licenciements collectifs pour motif économique, introduction de nouvelles technologies...).

En outre, le CSE a pour mission notamment de :

- procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés ;
- exercer un droit d'alerte concernant la situation économique de la structure ;
- gérer les activités sociales et culturelles établies au bénéfice des salariés.

Le Service de Santé au travail ; il a un rôle préventif consistant à éviter toute altération de la santé des salariés à leur poste de travail. Il donne son avis sur les aménagements de postes et les travaux à effectuer en fonction des capacités des travailleurs.

Le Conseil de la Vie Sociale : Il se réunit 3fois/an. Il vise à associer les usagers, leurs familles et autres représentants au fonctionnement des établissements sociaux et médico-sociaux.

Il rend des avis et peut faire des propositions sur **toute question intéressant le fonctionnement de l'établissement ou du service.**

Aujourd'hui présence quasi permanente d'une personne de la mairie, ainsi qu'un représentant des mandataires judiciaires, des familles, des usagers.

Application du nouveau décret n° 2022-688 du 25 avril 2022 portant modification du conseil de la vie sociale (CVS) et autres formes de participation modifie et élargit la composition de cette instance. Par ailleurs, il prévoit sa consultation obligatoire sur de nouvelles questions intéressant le fonctionnement de la structure. Enfin, il instaure l'obligation d'élaborer un règlement intérieur.

Ces nouvelles dispositions, qui modifient et complètent celles du décret du 25 mars 2004, sont applicables à compter du 1er janvier 2023.

Les attributions du CVS :

Le champ de compétence des CVS est élargi (D 311-15 et D 311-25), ainsi le conseil :

- Donne son avis et peut faire des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement de l'établissement ou du service (existant)
- Est associé à l'élaboration ou à la révision du projet d'établissement ou de service en particulier s'agissant du volet portant sur la politique de prévention et de lutte contre la maltraitance
- Est entendu lors de la procédure d'évaluation, est informé des résultats et associé à la mise en place des mesures correctrices (et modification de D 311-25 : « lors de la démarche d'évaluation de la qualité des prestations la direction est tenue de consulter le CVS et met en place d'autres formes de participation »)
- Est consulté sur le plan d'organisation des transports des personnes adultes handicapées (existant) Le président du CVS oriente les demandeurs vers les personnes qualifiées, le dispositif de médiation ou le délégué territorial du défenseur des droits lorsqu'il est saisi de demandes d'information ou de réclamations.

Le délai de communication de l'ordre du jour passe de 8 à 15 jours. De même, le CVS peut se réunir à la demande non plus des 2/3 des membres, mais de la majorité.

Ouverture du CVS :

L'article D 311-18 est complété pour ouvrir la possibilité de participation au CVS à :

- Un représentant élu de la commune d'implantation de l'activité ou un représentant élu d'un groupement de coopération intercommunal (existant)
- Un représentant du conseil départemental
- Un représentant de l'autorité compétente pour délivrer l'autorisation
- Un représentant du conseil départemental de la citoyenneté et de l'autonomie
- Une personnalité qualifiée au titre du L 311-5 du CASF

- Le représentant du défenseur des droits

D'autres outils d'expression et de participation sont mis en place sur l'ESAT :

- 📅 Des temps d'échanges sont destinés aux groupes de travailleurs sur les ateliers et animés par le moniteur d'atelier
- 📅 Les demandes écrites ou orales que chaque personne accueillie peuvent être formulées auprès des équipes ou chef de service éducatif

Le Comité de Pilotage Qualité :

Après des difficultés de regroupement liées à la pandémie de COVID, l'année 2023 marque la réactivation du comité.

Ce dernier comprend (l'ensemble des cadres, les référents qualités documentaires, les référents du personnel...).

2024, formation pour le comité de pilotage à la nouvelle démarche évaluative.

Le comité de direction :

Rencontre sur site entre directeurs, directeur général, directeur administratif et financier et les membres du Bureau de l'Association tous les mois.

Le Bureau de l'Association se réunit tous les mois, le **Conseil d'administration** se réunit 3 fois/an, quant à l'Assemblée générale celle-ci a lieu 1 fois/an.

L'instance différent et compétent : participe à reconnaître les compétences professionnelles des personnes accueillies en ESAT, réunions tournantes entre les ESAT adhérents.

3.3.6 Les différents types de réunions

- interne

La communication interne (documents, réunions, salle des clés, panneau d'affichage) permet au personnel d'être informé de l'ensemble du fonctionnement de la structure.

Dans le cas des personnes pour lesquelles les capacités d'expression et/ou d'élaboration intellectuelles sont limitées, des modes de communication sont recherchés (communication gestuelle, sensorielle, visuelle, utilisation de pictogrammes par exemple...) afin de recueillir leur consentement éclairé.

Une réunion institutionnelle de l'ensemble des cadres, a lieu tous les lundis matin (directeur général de l'association, directeur, directeur adjoint, chefs de service Foyer et ESAT, psychologue, responsable administratif et financier) pour traiter des questions liées à l'organisation et au fonctionnement du site. Un point peut ponctuellement être fait au cours de cette réunion avec un membre du service paramédical de l'établissement (habituellement une IDE) sur les questions de prise en charge médicale des personnes accueillies.

Une salle d'informations spécifique (appelée « salle des clés »), est repérée par tous sur le site. Les professionnels ont l'obligation à chaque prise de service de transiter par cette salle pour recueillir les différentes informations éventuelles laissées par la direction, l'encadrement ou les différents services nécessaires à la continuité de la prise en charge des personnes accueillies. Ces informations sont retranscrites soit par notes d'information, de service soit au moyen d'un cahier général de liaison appelé « cahier de bord ».

Le passage d'informations est ainsi rendu possible, certes pour les tous les professionnels du foyer, mais également pour ceux de l'ESAT. Cette salle d'informations est aussi à l'usage des communications syndicales, représentants du personnel, organisation du travail...

Les réunions spécifiques de service :

Il est mis en place au sein de l'ESAT des réunions selon la fréquence suivante :

- Réunions du service paramédical : 1 fois par trimestre animées par le directeur
- Réunions du service moniteurs d'ateliers (1 fois par trimestre) animées par le directeur-adjoint et le chef de service ESAT

Des réunions d'équipe pluridisciplinaire sont également programmées tout au long de l'année et concernent l'abord des situations personnelles des personnes accueillies. Chaque réunion traite le projet d'une personne en fonction des échéances (terme de la durée de séjour indiquée dans la notification de la MDPH, évènement survenu dans l'évolution de la situation, demande de la personne...). Nous n'excluons pas d'associer les familles ou les représentants des personnes à la tenue de ces temps d'élaboration.

Ces réunions doivent permettre :

- A chaque professionnel d'exprimer son point de vue,
- De distinguer les aspects factuels et les aspects d'analyse en lien avec la situation,
- De prendre suffisamment de temps pour approfondir les échanges afin de rechercher la cohérence et le sens des actions envisagées,
- De dégager des axes de travail et des objectifs facilitant le positionnement des professionnels, la compréhension de la personne et la recherche de son alliance.
- De prévoir les ajustements nécessaires par l'évaluation régulière du projet personnalisé

Les réunions formelles de coordination et d'articulation entre éducateurs d'unités éducatives et moniteurs d'ESAT pouvant intégrer la participation d'un membre de l'équipe paramédicale. Des rencontres spontanées à l'initiative des professionnels sont également mises en place.

Des réunions plénières sont organisées 2 à 3 fois par an (fonctionnement général de l'institution, budget, orientations stratégiques...) pour l'ensemble du personnel. Ces réunions sont animées par le directeur de l'établissement.

Des cahiers de transmission sont mis en place les 2 équipes de veille de nuit qui consignent leurs observations nocturnes sur leurs cahiers de transmission laissés à disposition des équipes de jours, éducatives, paramédicales, encadrement à la « salle des clés ».

Une feuille d'informations générales est préparée chaque mardi par l'encadrement et diffusée au sein de chaque service par leurs responsables. Ce document est uniquement à destination des professionnels et contient des informations d'ordre organisationnel (date et heures de bilan, de réunions spécifiques, dates d'arrivées et affectation des nouveaux résidents, sorties sportives ou spécifiques programmées...) Si elle n'aborde pas les situations spécifiques de chaque résident, ce document reste soumis aux règles du secret professionnel partagé et à l'obligation de confidentialité. Cette feuille d'informations est également doublée d'une feuille de programmation des rendez-vous médicaux programmés pour la semaine en cours et établie par le service paramédical. Elle respecte également le même devoir de confidentialité.

- externe

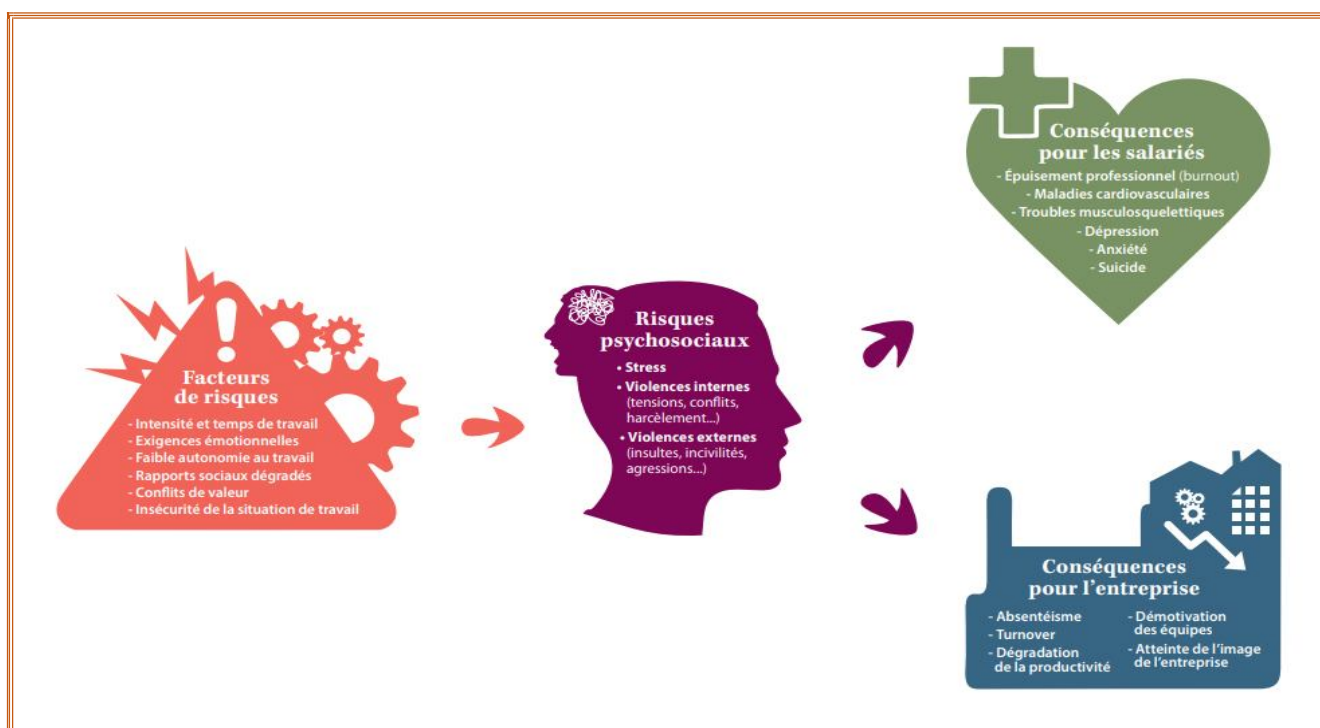
L'ESAT est présenté sur le site internet associatif, nous le retrouvons sur le livret d'accueil, sur la plaquette du projet d'établissement et sur le projet associatif.

3.3.7 L'analyse des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux sont définis comme un risque pour la santé physique et mentale des travailleurs. **Leurs causes sont à rechercher à la fois dans les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de travail.**

Les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- des violences internes commises au sein de l'établissement par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'établissement (insultes, menaces, agressions...).



Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

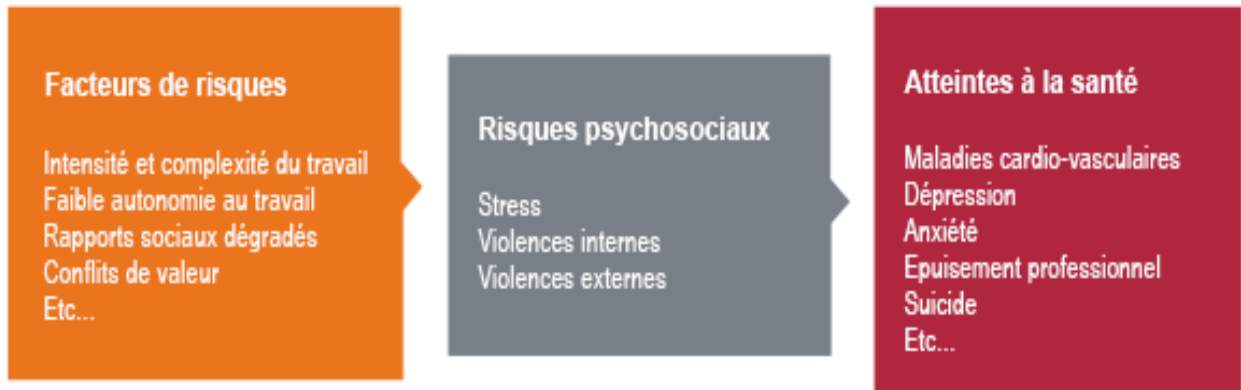
Quelles sont les conséquences de l'existence de risques psychosociaux dans l'entreprise ?

► Un impact sur la santé

Les RPS ont des effets délétères sur la santé des travailleurs. Plusieurs mécanismes étiologiques (effets des stresseurs de type psychosocial, augmentation de la tension artérielle, comportements à risque...) expliquent l'association entre facteurs de RPS et différents indicateurs de santé à la fois physique et mentale. Au regard d'une littérature ayant souligné

les liens existant entre facteurs de RPS et maladies cardio-vasculaires, Troubles Musculo-Squelettiques ou pathologies mentales (dépression, anxiété), les RPS se révèlent être un enjeu majeur en termes de santé publique.

▀ Un impact sur l'établissement



Les RPS ont également **un impact sur l'établissement**. On peut noter un lien entre l'apparition de ces risques et l'absentéisme, le taux élevé de rotation du personnel, le non-respect des horaires ou des exigences de qualité, des problèmes de discipline, la réduction de la productivité, des accidents de travail et des incidents, la non-qualité (augmentation des rebuts et des malfaçons, etc.), une dégradation du climat social, des atteintes à l'image de l'établissement...

Les risques psychosociaux sont souvent imbriqués. Ils ont des origines communes (surcharge de travail, manque de clarté dans le partage des tâches, intensification du travail, mode de management...). Ces risques peuvent interagir entre eux : ainsi le stress au travail peut favoriser l'apparition de violences entre les salariés qui, à leur tour, augmentent le stress dans l'établissement.

LES 6 CATÉGORIES DE FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

| | |
|---|---|
| <p>1 Intensité et temps de travail</p> <p>Surcharge de travail, existence d'objectifs irréalistes ou flous, longues journées de travail, instructions contradictoires, travail en horaires atypiques, imprévisibilité des horaires de travail...</p>  | <p>2 Exigences émotionnelles</p> <p>Tensions avec le public, contact avec la souffrance ou la détresse humaine, exigence de devoir cacher ses émotions...</p>  |
| <p>3 Manque d'autonomie</p> <p>Faibles marges de manœuvres pour faire son travail, rythme de travail imposé, ne pas pouvoir développer ses compétences, ne pas participer aux décisions...</p>  | <p>4 Rapports sociaux au travail dégradés</p> <p>Relations conflictuelles avec les collègues ou avec la hiérarchie, aucune perspective de carrière, harcèlement moral...</p>  |
| <p>5 Conflits de valeurs</p> <p>Ne pas être fier de son travail, ne pas pouvoir faire un travail de qualité...</p>  | <p>6 Insécurité de la situation de travail</p> <p>Peur de perdre son emploi, non maintien du niveau de salaire, contrat de travail précaire, restructurations, incertitude sur l'avenir de son métier...</p>  |

Source : rapport Bodier et Gollac, 2011
© pour l'INRS
www.inrs.fr/risques/psychosociaux

Ils ont également des spécificités (en termes de facteurs de risque, de réglementation...) qu'il convient de prendre en compte dans un objectif de prévention.

Comme l'impose la réglementation, les risques psychosociaux doivent être pris en compte au même titre que les autres risques professionnels. Il est nécessaire de les évaluer, de planifier des mesures de prévention adaptées et de donner la priorité aux mesures collectives susceptibles d'éviter les risques le plus en amont possible.

Pour prévenir les risques psychosociaux, une démarche de prévention collective, centrée sur le travail et son organisation est à privilégier. Elle vise une situation de travail globale et s'intéresse aux principaux facteurs de risques connus.

A côté de cette obligation de prévention, d'autres pratiques se développent dans les entreprises. Elles visent à développer le bien-être ou la qualité de vie au travail (QVT). Si l'absence de risques psychosociaux est une condition nécessaire au bien-être ou à la QVT, la mise en œuvre de ces pratiques en entreprise relève d'autres enjeux (performance de l'entreprise, égalité hommes/femmes, conciliation des temps de vie, démocratie sociale dans l'entreprise...).

L'équipe de direction est attentive aux risques psychosociaux, en lien avec le CSE et les Sauveteurs, Secouristes du Travail. Un document unique en gestion des risques a été élaboré.

3.3.8 La Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'organisation. Aujourd'hui, pour les employeurs c'est délicat d'envisager des perspectives sur du long terme. On est moins sûr des prévisions, nous sommes davantage sûr des adaptations. Moins de choix sur les profils des personnes qui se présentent. Les réformes sur la formation professionnelle se voient fragilisées. Les départs à la retraite sont à l'initiative des salariés brouillant les départs à anticiper.

Certains métiers dans notre secteur sont en crise. Il est très délicat d'envisager à dix ans des perspectives.

3.3.8.1 Les entretiens professionnels

Ils sont réalisés tous les 2 ans, l'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire entre le salarié et l'employeur. Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.

Les entretiens professionnels ont débuté au sein de l'ESAT en 2016, des grilles d'entretien ont été élaborées servant de support. Il s'agit d'une véritable démarche de parcours professionnel.

Les prochains entretiens professionnels sont programmés pour moitié en 2023 et moitié en 2024.

3.3.8.2 Les entretiens annuels

La loi n'impose pas à l'employeur d'évaluer ses salariés. Cependant, il est tout à fait en droit de le faire, en faisant le point, par exemple, sur la réalisation des objectifs fixés précédemment. L'entretien évaluatif est un outil de management et de gestion des ressources humaines. Bien mené, il permet d'échanger, de motiver, d'évaluer les résultats, de fixer des objectifs et les moyens pour les atteindre. Actuellement ces entretiens annuels sur l'Association n'ont pas été mis en place.

3.3.8.3 Le plan de développement des compétences

Regroupe l'ensemble des actions de formation que l'employeur décide de mettre en œuvre pour ses salariés. C'est le cadre privilégié pour développer leurs compétences et leurs qualifications en relation avec le projet de l'établissement.

Il a été présenté aux élus en début d'année. Les orientations du plan de développement associent les chefs de services à travers de véritables discussions. Ce dernier est très dynamique, commun au Foyer et à l'ESAT.

3.3.8.4 Les analyses de la pratique professionnelle (APP)

André Lévy, professeur de psychologie sociale définit l'analyse de la pratique professionnelle comme « Une méthode de perfectionnement, voire de formation, fondée sur l'analyse d'expériences professionnelles de terrain, récentes ou en cours, présentées par leur principal acteur dans le cadre d'un groupe composé de personnes exerçant la même profession ».

Le contenu apporté par les participants a trait à leur pratique et à leur identité professionnelle. Les pistes de travail abordées avec l'équipe concernent le questionnement des pratiques des professionnels dans les interactions avec les personnes accueillies.

En Moyenne deux séances /an sont mises en place.

Tous les services peuvent intégrer les groupes même les surveillants de nuit.

En lien avec la démarche de bientraitance, des groupes de réflexion éthique ont été créés permettant aux professionnels d'échanger sur leur démarche d'accompagnement.

Une psychologue, intervient à la demande du travailleur ou des moniteurs, événements spécifiques, régulation d'équipe, aide à la compréhension, posture professionnelle du salarié...

3.4 Gestion de l'information et de la communication

3.4.1 La Gestion des données, NTIC, archivage informatique des données, GED, sécurisation

Depuis 2021, un chargé de projet numérique est venu renforcer l'équipe, ce poste est mutualisé sur l'Association.

Le responsable des systèmes d'informations travaille sur l'ensemble des sites:

- La communication interne (pas d'extranet)
- Améliorer le site internet
- La sécurisation des données et du matériel
- L'augmentation de la connaissance de nos actions par le grand public (Face book...)

3.4.2 Les systèmes d'informations

Une grande part du système d'information est lié à la gestion de projets ;

- la gestion comptable,
- la gestion commerciale
- La gestion des plannings
- L'inventaire
- La vente
- Les prestations de service
- L'achat de service informatique (ordinateurs, imprimantes...)

Les chantiers en cours concernent :

- l'achat de logiciels interoperables
- le règlements Général sur la Protection des Données (développement des outils et des procédures)
- le matériel informatique existant ou à faire évoluer dans le cadre de la mise en conformité du système
- la mise en place du dossier unique de l'utilisateur

Concernant la gestion des données, l'équipe travaille avec un délégué à la protection des données, tout le matériel informatique est recensé, les données sont analysées.

Le DPO « Référent de la Gestion et la protection des données » est mutualisé sur les différentes associations de la Lozère (Groupement de Coopération Sociale et Médico sociale) de la Lozère.

3.5 Gestion des fonctions logistiques

3.5.1 Les services de Maintenance

Une personne est présente sur le service technique,

L'intervention de l'agent de maintenance consiste principalement à assurer :

- La maintenance des machines sur les ateliers
- Le service de contrôle
- La prévention sur le parc industriel
- La partie levage, manitou
- Entretien mécanique, électrique, pneumatique
- Les contrôles de sécurité
- Appui technique aux décisions
- Gestion du stock des pièces détachées
- Intervention directe sur les ateliers à la demande des professionnels
- Travail en lien avec les prestataires extérieurs pour tout ce qui concerne la gestion des automatismes
- Intervention sur le foyer en soutien de leur service de maintenance

3.5.2 Le service de blanchisserie sur l'ESAT

Il comprend 2 monitrices plein temps et 10 résidents.

La lingerie du Foyer a été délocalisée sur la blanchisserie de l'ESAT. Elle assure l'entretien du linge des usagers de l'ESAT /FOYER, elle est ouverte aux particuliers, aux collectivités et entreprises

La blanchisserie actuellement, traite un volume de 400 kilos de linge par jour.

-75% du volume provient des établissements de l'Association

-25 % du volume d'organisations extérieures

L'été un équilibre se réalise (50% de volume provient des établissements de l'Association et 50 % des extérieurs).

La blanchisserie répond aux normes actuelles en vigueur, le matériel est adapté aux personnes en situation d'handicap. DE même la blanchisserie possède une station de traitement des eaux usées. L'atelier reste ouvert toute l'année, excepté week end et jours fériés.

Sur les périodes de vacances, du personnel en plus est embauché.

Une démarche de traçabilité est opérante, (produits scannés en entrée et sortie du processus) en lien avec le marquage des textiles.

Nous avons une gestion informatisée des textiles en lien avec le poids et le nom des personnes. Nous suivons des formations spécifiques (norme RABC) et nous participons aux formations proposées à l'ensemble des salariés (analyse de la pratique, réactualisation du projet d'établissement...).

Nous avons obtenus un label européen au niveau de la lessive qui intègre les étapes suivantes :

- 1- collecte du linge sur les groupes
- 2- triage par couleur
- 3- mise en machine
- 4- séchage et calendrage
- 5- pliage et repassage
- 6- emballage

Les livraisons extérieures aux entreprises sont réalisées par les agents de maintenance de l'ESAT. Pour les particuliers, ces derniers viennent directement chercher leurs vêtements.

Concernant le linge du Foyer, un travailleur handicapé utilise le véhicule pour assurer le transport.

3.5.3 Les transports

Une grande majorité des travailleurs réside sur place sur le même site.

Pour les autres, ils sont libres de se servir d'un moyen de locomotion personnel.

Pour les personnes non véhiculées et logées sur l'extérieur, le service éducatif du foyer assure un transport collectif le matin et le soir.

3.6 Partenariats

Dans le cadre des nouvelles législations en vigueur ;

-La Loi de modernisation de notre système de santé du 26 janvier 2016,

-La Loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé), la logique de parcours de la personne accompagnée est clairement affirmée.

Quand on regarde la définition du parcours qui nous est présentée par la Caisse Nationale de solidarité pour l'autonomie « Les parcours sont l'organisation d'une prise en charge globale et continue des usagers au plus proche de leur lieu de vie. Un parcours se définit comme la trajectoire globale des usagers dans leur territoire de santé, avec une attention particulière portée à l'individu et à ses choix. Il nécessite l'action coordonnée des acteurs de la prévention, du sanitaire, du médico-social et du social. »

Les organisations doivent ainsi analyser régulièrement leur environnement et travailler avec les autres acteurs notamment ceux du milieu ordinaire dans le cadre d'un véritable « maillage » du territoire.

Il s'agit de placer l'utilisateur au centre du dispositif et pour cela le positionner dans une véritable logique de parcours, qui suppose au préalable d'envisager non seulement une évaluation du territoire (analyse externe), mais surtout d'organiser en interne, dans l'établissement, l'évolution de l'utilisateur dans sa logique de parcours au sein d'un dispositif formalisé.

Il sera nécessaire à la fois pour les institutions comme pour les professionnels qui y travaillent de repenser l'accompagnement de l'utilisateur comme représentant un élément de son parcours de vie.

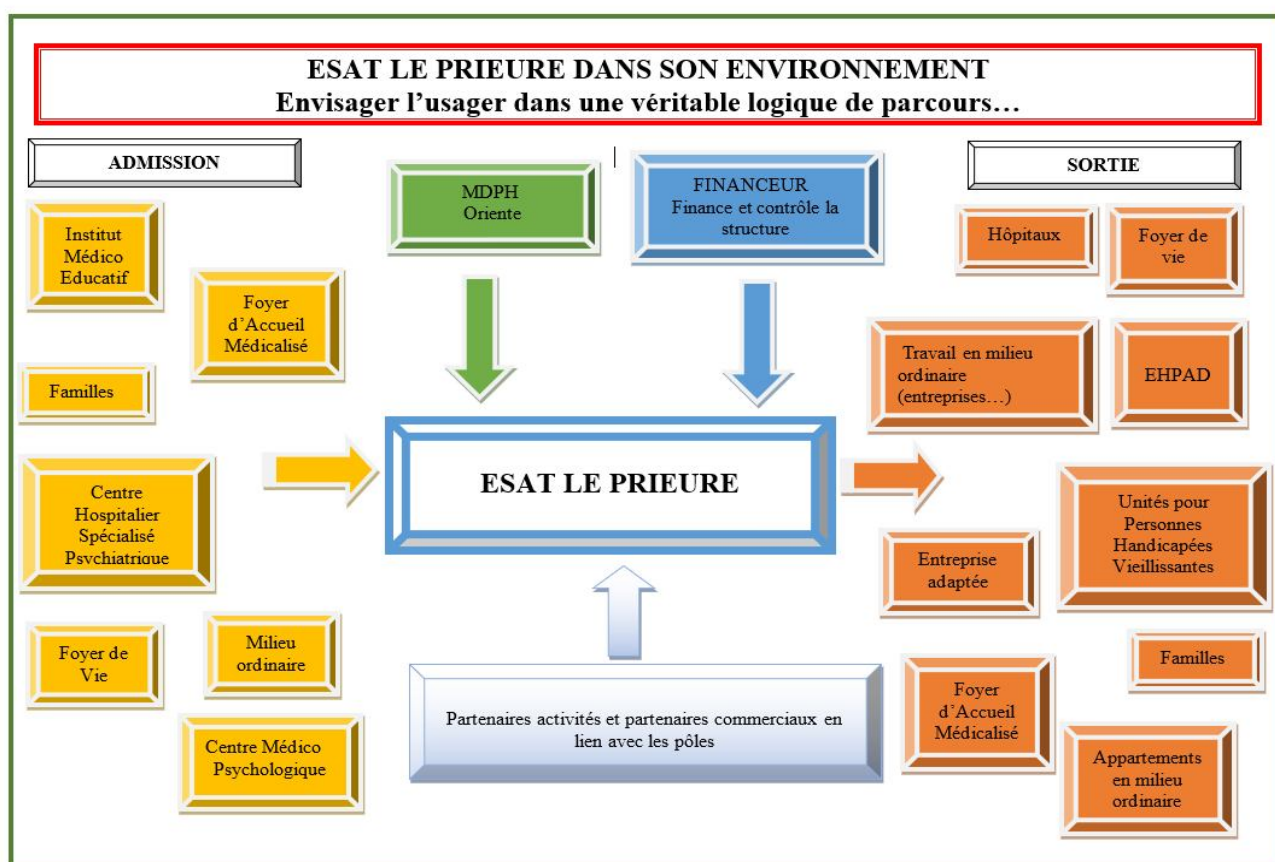
C'est une nouvelle approche qui demande de :

- Repenser la place de l'utilisateur
- Identifier les partenaires dans le parcours de l'utilisateur
- Acquérir une méthodologie du travail partenarial dans une logique de co-intervention et de co-construction.

L'ESAT développe des partenariats multiples avec les entreprises du secteur dans le cadre des interventions réalisées ou lors des visites, avec les clients, les fournisseurs...

De même, l'ESAT adhère aux dispositifs de formation professionnelle, il participe à des journées d'immersion, il est partenaire d'organismes de formation (IFME, URIOPSS, ACTIF FORMATION, GCSM LOZERE...).

L'établissement reste en recherche active de nouveaux partenaires afin de développer ses activités et offrir des prestations les plus diversifiées et adaptées possibles aux personnes accompagnées.



3.7 Qualité, sécurité, évaluation et performance

3.7.1 Démarche d'amélioration continue de la qualité, démarche d'évaluation

Des réunions ont été mises en place avec un Comité de Pilotage et des groupes de travail. Un plan d'amélioration continue existe sur les sites, il a été communiqué aux équipes, il est suivi, les tableaux liés au suivi du PACQ et de son évaluation sont affichés. Sur le Foyer comme sur l'ESAT la qualité est accompagnée par un référent qualité sur chaque structure et un référent documentaire.

La crise sanitaire liée au COVID couplé au moratoire législatif introduisant une nouvelle réforme de l'évaluation ont ralenti les démarches entreprises.

Difficultés pour se rencontrer, maintenir les échéances dans le cadre du Plan d'amélioration de la qualité, attentes du nouveau référentiel HAS....

Toutefois l'animation de la qualité a été assurée par la direction et les équipes d'encadrement. Aujourd'hui les équipes se tournent vers la nouvelle démarche évaluative, avec le nouveau référentiel de la Haute Autorité de Santé publié le 8 mars 2022.



Points de réflexions sur les années à venir

- Nommer pour l'ESAT suite à des départs de professionnels un référent qualité et un référent documentaire
- Réinstaurer le COPIL QUALITE suite à la crise sanitaire avec représentants ESAT et FOYER

3.7.2 La gestion des risques, protection des personnes

La sécurité des personnes accueillies est une préoccupation permanente à l'ESAT Le PRIEURE.

La **gestion des risques**, ou **management du risque** est la discipline qui s'attache à identifier, évaluer et prioriser les risques relatifs aux activités d'une organisation, quelles que soient la nature ou l'origine de ces risques, pour les traiter méthodiquement de manière coordonnée afin de réduire et contrôler la probabilité des événements redoutés, et diminuer l'impact éventuel de ces événements.

L'amélioration de la sécurité nécessite de passer d'une approche des risques cloisonnée à un management global, intégré et coordonné des risques.

La condition préalable et cruciale est le développement d'une culture de sécurité qui ne soit plus axée sur la faute, sur l'individu, sur le mythe de l'infailibilité humaine mais qui soit ouverte, constructive, non culpabilisante, et permette aux professionnels de rapporter les erreurs, de les discuter, d'en tirer des enseignements, et aux décideurs de mettre en place, les mesures de prévention et de réduction des risques.

- Mission et rôle du CSE

Attributions en matière de santé sécurité et conditions de travail :

Dans le champ de la santé, la sécurité et les conditions de travail, le CSE :

- ✓ procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- ✓ contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de

- faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- ✓ peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, les membres de la délégation du personnel au CSE doivent être informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations. L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite (art. L. 2312-10). Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. La fréquence de ces inspections est d'au moins 4 par an. Le CSE réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations (art. L. 2312-13).

- Le document unique

Le document unique (DU) s'inscrit dans une démarche de prévention et regroupe les résultats de l'évaluation des risques professionnels pour la sécurité et la santé de l'ensemble des salariés travaillant au Prieuré. Prévenir les situations de travail à risques des salariés améliore les conditions de sécurité et d'accueil des résidents. Ce document est obligatoire dans toutes les entreprises, quels que soient leur effectif et le secteur d'activités.

Il comporte un inventaire des risques identifiés pour chaque salarié au sein de chaque service et unité de travail. Chaque risque est évalué dans sa fréquence et sa criticité, ce qui permet de définir une liste d'actions correctives par ordre prioritaire.

Le document unique doit être revu tous les ans et/ou lors de changements d'organisation importants. Il est à la disposition des salariés, il est présenté au CSE.

- Le registre de sécurité (Article R123-51 du Code de la Construction et de l'Habitation)

Dans les établissements soumis aux prescriptions des Etablissements Recevant du Public (ERP), il doit être tenu un registre de sécurité sur lequel sont reportés les renseignements indispensables à la bonne marche du service de sécurité.

Il atteste que tous les contrôles obligatoires sont bien effectués périodiquement par des organismes agréés (contrôle incendie, conformité électrique, gaz, appareils de levage, portes automatiques, vérifications des extincteurs etc...).

Il s'intéresse également à la procédure d'évacuation/appel SAMU ou POMPIER, devant être connue parfaitement par l'ensemble du personnel. Le registre de sécurité visé périodiquement par la Commission Départementale de Sécurité et doit être présenté lors des contrôles administratifs. Ce registre est situé dans le bureau du responsable des services généraux.

- Le Plan Bleu

La Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS) a demandé, par circulaire ministérielle du 14 juin 2007, de veiller à ce que l'ensemble des établissements hébergeant ou accueillant des personnes handicapées, mettent en place les mesures préconisées dans le cadre des « plans bleus ».

Ce dernier constitue le **plan** global de gestion des risques des établissements médico-sociaux pour faire face à tout type de crises et de situations sanitaires exceptionnelles (SSE) susceptibles de les impacter. Il doit être intégré dans la gouvernance de l'établissement

Le protocole d'organisation de l'établissement définit des référents en cas de crise, les moyens mis en œuvre et les recommandations à mettre en place lors de périodes caniculaires.

L'ESAT Le Prieuré a signé une convention avec l'ARS, le Conseil Départemental, l'hôpital de Mende.

Avec la crise COVID le plan bleu est devenu le plan de continuité de l'activité, il va prochainement redevenir plan bleu.

Formation et Habilitation du Personnel :

Les professionnels selon le poste occupé, sont formés pour divers sujets, habilités à diverses techniques :

- Sauveteur Secouriste du Travail ;
- Incendie (maniement d'extincteurs) ;
- Habilitation électrique ;
- Habilitation phytosanitaire ;
- Cariste ;
- Permis EB (tractage de remorques).

- La procédure d'évacuation/d'appel du SAMU OU DES POMPIERS

Elle indique le mode opératoire en cas d'incendie dans l'établissement et la conduite à tenir dans cette situation ; elle indique également la marche à suivre en cas de problèmes nécessitant l'intervention du SAMU ou des POMPIERS.

Elle concerne toute alerte incendie dans le cadre d'exercices d'évacuation.

Le personnel a bénéficié de la formation incendie, ainsi que des exercices d'évacuation, réactualisation des connaissances et des bons gestes en continu.

Concernant les gestes de premiers secours, l'Association a mis en place ces dernières années des formations de Sauveteur Secouriste au Travail à l'attention de certains salariés de l'ESAT et du Foyer dont le nombre actuel (14) est supérieur au minimum imposé légalement. Cette formation a également été ouverte à quelques personnes accueillies. Le recyclage de ces formations est assuré par un prestataire extérieur qualifié dans ce domaine. En sus de ce dispositif, certains salariés sont également dans leurs vies privées sapeurs-pompiers volontaires au sein des centres de secours avoisinants.

2 défibrillateurs automatisés externes (DAE) sont installés sur le site accessibles à l'ensemble des salariés à l'extérieur et situés pour l'un sur la partie haute du site (mur extérieur des garages du bâtiment F et l'autre sur la partie basse du site proche des ateliers et du gymnase (angle du bâtiment B).

Pour les surveillants de nuit, une procédure relative aux urgences de nuit existe et ont à leur disposition les protocoles médicaux à suivre visés par le médecin de l'établissement et régulièrement réactualisés.

Les portes d'accès extérieures, les issues de secours sont équipées d'anti panique.

Des astreintes à domicile en soirées, nuit et week-end sont assurées 365 jours sur 365 à tour de rôle par le directeur général, directeurs, directeur-adjoint et chefs de service éducatifs assurant ainsi la continuité des responsabilités institutionnelles. Le cadre d'astreinte peut être joint à tout moment et le calendrier de ces astreintes est diffusé par voie d'affichage à l'ensemble des salariés de l'établissement. Tous comme les numéros d'urgence, les numéros de téléphone des cadres d'astreinte sont codés à 4 chiffres connus et composables de n'importe quels postes téléphoniques présents dans l'établissement.

- Les risques liés à la légionellose

Ils sont pris en compte par le changement régulier des flexibles et des robinets utilisés dans l'établissement. Une analyse périodique de l'eau à différents points est effectuée une fois par an. Il en est de même des locaux administratifs.

- Le risque attentat

Un plan est établi depuis 2016 en lien avec VIGIPIRATE.

- Le risque sanitaire

C'est la probabilité que des effets sur la santé surviennent à la suite d'une exposition de l'Homme à une source de contamination (appelée aussi danger). Le risque sanitaire dépend donc de la nature du contaminant, de sa toxicité, de la durée et de l'importance de l'exposition de l'homme. Il dépend également de la sensibilité de la population exposée.

Le risque sanitaire auprès des travailleurs handicapés est surveillé par le service infirmerie, des recommandations ARS et des protocoles mis en place.

- Les DASRI

L'activité médicale et paramédicale produisent quelques déchets d'activité de soin à risques infectieux (DASRI) stockés dans des containers spécifiques dans un local réserve à cet effet et selon les normes en vigueur. Un prestataire habilité est chargé de leur enlèvement.

| |
|---|
| LIEN AVEC LE NOUVEAU REFERENTIEL EVALUATIF (Mars 2022) DISPOSITIF DE SUIVI ET D'EVALUATION |
| THEMATIQUE : Démarche qualité et gestion des risques |
| OBJECTIF 3.10 L'ESSMS définit et déploie sa démarche d'amélioration continue de la qualité et gestion des risques. |
| Critères 3.10.1 - L'ESSMS définit sa politique qualité et gestion des risques. Critères 3.10.2 - L'ESSMS met en oeuvre sa démarche qualité et gestion des risques. |

3.8 L'éco-citoyenneté et le développement durable

L'éco-citoyenneté représente un ensemble de fonctionnements, d'objectifs et d'actions qui visent à changer les comportements individuels et collectifs pour un meilleur respect de notre environnement et la préservation des ressources.

Le développement durable : représente une démarche qui répond aux besoins du présent, sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs.

Les trois piliers qui constituent le développement durable sont :

- le pilier « social-sociétal »,
- le pilier « environnement »
- le pilier « économique ».

La responsabilité sociétale : est la responsabilité de la structure en matière de développement durable. Cette responsabilité sociétale est devenue un enjeu majeur. Ainsi, le médicosocial, en général, et notre structure en particulier, se doit d'inscrire ses stratégies qui intègrent ces trois piliers.

Quelques exemples de démarche écocitoyenne et de développement responsable :

- Les chutes de bois provenant des ateliers servent à alimenter la chaufferie du complexe, revalorisant ainsi les déchets de bois tout en les réinjectant dans l'approvisionnement d'énergie.
- Tri sélectif des déchets organisé sur le site
- Compostage mis en place au niveau des cuisines
- Technique du paillage sur les espaces verts, utilisation d'outils électriques
- Utilisation de nouveaux produits lessiviels sur le pôle blanchisserie
- Isolation extérieure des bâtiments
- Tri sur les ateliers organisé (carton, plastique) recyclage et/ou déchetterie
- Eclairage led
- La partie devis/factures est envoyée par mail

Points de réflexions sur les années à venir

- Trier davantage les déchets directement sur les différents ateliers
- Trier davantage les papiers sur les bureaux et au secrétariat
- Positionnement de bornes électriques pour véhicules de l'établissement
- Maintenir les démarches de rénovation en utilisant les nouveaux matériaux (moins polluants, moins énergivores...)

3.9 L'approche de la Performance :

Il n'y a pas de définition communément admise de la performance. Cependant on peut considérer qu'elle nécessite une approche globale résultant d'un ensemble d'améliorations et de progrès au sein de l'établissement. Elle implique une organisation pensée, réfléchie prenant en compte le contexte, les réalités externes et internes de l'établissement bien entendu au service de la réalisation de la mission. Ainsi la performance en ce qui nous concerne au sein du Prieuré se veut multidimensionnelle et suppose à la base d'avoir réfléchi à la mise en place d'une stratégie autour d'objectifs majeurs relatifs à la qualité de prise en charge et à la satisfaction des personnes accueillies, au management des ressources humaines, à la performance de l'activité et de l'organisation

La performance peut se retrouver dans le cadre :

- 1- De la qualité de l'accompagnement
- 2- De la santé financière de l'établissement
- 3- D'une organisation qui réponde aux besoins des personnes
- 4- D'un établissement qui s'inscrit dans son environnement
- 5- D'une organisation active, agile, respectant le cadre légal
- 6- De la nécessité que chaque professionnel ait bien compris son rôle pour pouvoir bien s'impliquer au sein de l'organisation
- 7- De l'adaptation aux problématiques des publics accompagnés,
- 8- De la capacité de l'établissement à anticiper le changement

3ème partie : Partie prospective (trajectoire 2023- 2028)

Cette partie questionne la phase stratégique du projet d'établissement, comment faire évoluer son organisation sur les 5 ans à venir.

Comme l'indique dans un ouvrage de référence, Anthropologie du projet, J.-P. Boutinet définit le projet comme une « anticipation opératoire partiellement déterminée » [p. 64]. Le projet est en effet une anticipation au sens où il cherche à appréhender l'avenir, et opératoire parce qu'il fait référence à un futur qu'il « va chercher à faire advenir » [p. 66]. Le défi est ainsi posé lorsque l'on se propose d'écrire un projet d'établissement, de service de faire advenir un futur dans sa perspective opératoire. Nous ne pouvons envisager un futur sans faire référence au présent, plus précisément faire un état des lieux du projet d'établissement qui arrive à son terme (I), il s'agit ici d'une démarche nécessaire mais pas suffisante pour autant. En effet, se projeter dans un avenir suppose aussi de réaliser un état des lieux du présent « d'où partons nous ? » « Quel regard objectif pouvons nous porter sur notre organisation aujourd'hui ? » (II) démarche là aussi nécessaire pour se projeter de manière « sécurisée » au travers d'une planification organisée (III) et pilotée dans le temps (IV).

I / Synthèse évaluative du projet d'établissement précédent

Plusieurs aspects sont à identifier comme points forts dans le dernier projet d'établissement :

- Sur le plan méthodologique

Il met en avant dès le départ la méthodologie utilisée afin de réaliser le projet (p 6,7,8,9). « Le présent projet d'établissement est donc le fruit d'une réflexion collective, d'une confrontation de points de vue qui a mobilisé les équipes et leurs représentants durant 5 mois. L'objectif étant de proposer un véritable « projet collectif » comme l'indique l'HAS. Les acteurs ont été mobilisés (mobilisation des membres du CA, direction d'établissement, personnel de l'institution).

- Sur le plan du contenu

Il fait référence à l'Association (historique, valeurs, missions, présentation de l'établissement, rappel du cadre légal, présentation du public accompagné) (p15 et suivantes) (p28 et s.). Il s'inscrit en cohérence avec la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 et la loi du 11 février 2005 sur le handicap (p.16). Il argumente le périmètre de son offre de service en 2017 en lien avec la population accueillie, les modalités d'accueil, d'admission, le projet personnalisé, les activités proposées telles que prévues dans les missions de l'établissement.

- Sur l'accompagnement des personnes (p35 à 38) :

Les caractéristiques des personnes accompagnées sont mentionnées, notamment les problématiques autour de la déficience intellectuelle, il fait référence à la notion de besoin, plus précisément « les besoins spécifiques d'accompagnement des personnes déficientes intellectuelles ». Les différentes étapes liées à l'accompagnement sont décrites (les modalités d'accueil, d'admission, d'accompagnement, de suivi et la préparation à la sortie). Les modalités relatives à la réalisation des projets des personnes accompagnées sont formalisées. Les dispositifs d'expression et de participation des personnes accompagnées et de leur entourage sont explicités (p78)

- **Sur l'établissement :**

Il est fait référence à la présentation de l'établissement (infrastructures, professionnels), aux modalités architecturales évolutives en lien avec l'évolution des personnes accompagnées. Les activités proposées visent la socialisation des résidents dans une dynamique inclusive.

L'établissement aborde aussi des démarches en cours comme :

- La démarche qualité,
- La gestion des risques,
- La bientraitance,
- Les droits des personnes accompagnées,
- Les outils de la loi de 2002.

La phase prospective du projet d'établissement est bien présente (utilisation du modèle d'analyse stratégique SWOT), détermination des objectifs à 5 ans avec présence d'un tableau de bord par objectif.

- **Sur l'environnement de l'établissement (p83) :**

L'établissement aborde la question de son ouverture à et sur son environnement, (partenariats et réseaux), en recherche de développement de partenariats formalisés. L'Etablissement reste bien repéré dans le paysage médico-social Lozérien et extra-lozérien.

Evolution des actions programmées dans le cadre du dernier projet :

| Objectifs envisagés (2017/2022) | A ce jour 1 ^{er} semestre 2023 |
|---|--|
| 1-Favoriser les liens entre les projets professionnels personnalisés de l'ESAT et les projets personnalisés du Foyer | Démarche en cours entre référents et chefs de services éducatifs |
| 2-Développer les formations à destination des moniteurs d'ateliers | L'établissement s'inscrit dans le Réseau « Différent et Compétent » de la Haute Loire sur la Région Auvergne-Rhône-Alpes. Sur la période 2019- 2023, 7 moniteurs ont été formés, ces derniers à leur tour formeront les travailleurs afin de les faire évoluer dans leur compétence. <ul style="list-style-type: none"> - Des résidents ont passé des diplômes RAE - Les Moniteurs ayant suivi la formation sont reconnus « Accompagnateur RAE » |
| 3- Mettre en place deux moniteurs ou éducateurs coordinateurs (pour des actions de soutien (aménagement d'une salle), suivi des projets individuels, stages en entreprise, voir poste en détachement | Pas de coordinateur mis en place aujourd'hui. Une monitrice de l'ESAT intervient en fonction sur tous les ateliers par du soutien en lien avec la chef de service de l'ESAT. |
| 4- Mettre en place la Reconnaissances des Savoir-Faire Professionnels dans son métier (RSFP) | Cette démarche est mise en place à travers le dispositif Différent et Compétent. Cette démarche encourage les échanges entre moniteurs d'ESAT rattachés à différentes structures adhérentes au dispositif. |
| 5- Renforcer le contrôle qualité au niveau de la production (traçabilité, qui a contrôlé ? quel jour ? au départ il faut définir des normes qualités) | Démarche d'actualité, suivi de la qualité de la production en continu |
| 6- Le transfert, l'utilisation et le stockage de produits chimiques dangereux, gestion de l'enlèvement des déchets par les prestataires | Démarche réalisée, poursuite du travail en cours |
| 7-Travailler les circuits de communication (outils informatique, intranet, développer l'outil informatique dans les ateliers) | Un travail important a été réalisé sur les circuits de communication, (ex : postes informatiques dans tous les bureaux reliés à internet et au serveur). Embauche d'un responsable informatique mutualisé sur l'AET. |
| 8-Travailler la recherche développement (nouvelles activités en lien avec le profil des usagers) | Démarche réalisée en continue en lien avec les membres du CA |

II /Analyse stratégique de l'établissement (modèle S.W.O.T)

La **méthode retenue est l'analyse SWOT** qui a pour objectif d'obtenir une vision d'ensemble d'une situation actuelle, pour un projet d'avenir. Elle permet de réaliser ce que l'on nomme un diagnostic stratégique dans une perspective d'aide à la décision. Ce diagnostic est le fruit d'une démarche d'intervention auprès des professionnels cadres et non cadres de l'établissement.

| DIAGNOSTIC INTERNE | |
|---|--|
| FORCES | POINTS DE VIGILANCE |
| <ul style="list-style-type: none"> - Diversités des activités (provenant des différents ateliers) - Taille des ateliers (petites unités) (10 personnes par atelier avec un encadrant en moyenne) - Un outil de production, adapté, sécurisé, moderne et performant sur tous les ateliers - Réactivité des ateliers face aux nouvelles demandes - Production propre, peu de liens de dépendance avec les sous-traitants - Bonnes conditions de travail pour tous - Travail demandé en atelier adapté au public accueilli - Bonne santé financière de l'établissement - Travail sur les secteurs d'activités porteurs, activités valorisantes - La proximité du foyer hébergement, travail avec l'équipe éducative en direct - Travail en partenariat et réseau (tant au niveau personne accueillie que production) - Suivi paramédical renforcé - Mixité du public accueilli (âge, sexe, pathologie) - Différents domaines d'activités stratégiques (ruches, palettes...) - Chaufferie (chauffage au bois) - Projet d'établissement en lien avec les valeurs et les orientations associatives - Bonne image de l'ESAT sur l'extérieur, fidélisation des clients | <ul style="list-style-type: none"> - Eloignement géographique - Manque de communication avec l'extérieur (mieux se faire connaître et reconnaître) - Peu d'évolution sur les stages en entreprises adaptées pour les travailleurs - Besoin de formation des professionnels à la prise en compte des personnes atteintes de troubles psychiques - Le manque de moyens de transport (pas de bus, train...) - Développer des outils autour du développement durable - Le risque de surcharge de production - Activités de production apicole dépendantes de la saisonnalité liée à cette profession |

| DIAGNOSTIC EXTERNE | |
|--|--|
| OPPORTUNITES | DEFIS A RELEVER |
| <ul style="list-style-type: none"> - L'engouement pour l'écologie et le développement durable - Faire valoir nos savoirs faire - Développer les relations de partenariat avec les IME, ITEP, services de l'emploi accompagné, le milieu professionnel ordinaire - Possibilité d'accueillir des externes - Modernisation en continu des machines et des locaux - Bonne reconnaissance des compétences par nos clients | <ul style="list-style-type: none"> - Eloignement géographique - Concurrence étrangère - Activité conditionnement un seul prestataire - Le contexte lié à la compétitivité des acteurs sur le territoire - Le renforcement de la qualité sur certains produits proposés |

A l'aide de cet outil, et **en cohérence notamment avec :**

- ✓ **les orientations nationales et locales,**
- ✓ **les valeurs associatives,**
- ✓ **l'analyse des besoins relatifs au public accompagné,**
- ✓ **les attentes des politiques publiques et les cadrages budgétaires des Autorités de Contrôle et de Tarification**

Nous déterminerons **quels choix stratégiques retenir.**

- ❖ **Ce choix prendra la forme d'objectifs stratégiques à mettre en place sur les 5 années à venir**

III / Détermination des objectifs stratégiques

A partir de l'analyse stratégique de l'établissement, voici déterminés les objectifs d'intervention pour les cinq années à venir.

Dans une logique de clarté et de cohérence, les objectifs ci-dessous se déclineront en lien avec le projet Associatif, les démarches évaluatives, la démarche qualité et trouveront directement à s'opérationnaliser sur le terrain.

- 1- Favoriser les liens entre les projets professionnels personnalisés de l'ESAT et les projets personnalisés du Foyer**
- 2- Développer les formations à destination des moniteurs d'ateliers**
- 3- Poursuivre la montée en compétence des moniteurs accompagnateurs de la reconnaissance des acquis et de l'expérience (Dispositif Différent et Compétent)**
- 4- Renforcer le contrôle qualité au niveau de la production**
- 5- Le transfert, l'utilisation et le stockage de produits chimiques dangereux, gestion de l'enlèvement des déchets par les prestataires**
- 6- Travailler la communication interne/externe (renforcer la capacité à se faire connaître, médiatiser nos interventions)**
- 7- Travailler la recherche développement (nouvelles activités en lien avec le profil des usagers)**
- 8- Redéfinir notre Plan d'Amélioration Continue de la Qualité en lien avec les nouvelles orientations de la HAS**
- 9- Intégrer le virage numérique à travers les nouvelles technologies**
- 10- Utiliser le territoire rural comme un facilitateur de l'inclusion**

IV / Tableau de bord de mise en œuvre des objectifs stratégiques

| | | | | | |
|----------------------------|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Objectif | 1- Favoriser les liens entre les projets professionnels personnalisés de l'ESAT et les projets personnalisés du FOYER | | | | |
| Actions | <ul style="list-style-type: none"> - Former les professionnels à la démarche de projet personnalisé en mode Serafin-ph (projets professionnels et projets personnalisés) - Renforcer la coordination entre chefs de service ESAT et Foyer en fonction des situations des personnes accompagnées - Favoriser les échanges entre les professionnels de l'ESAT et ceux du Foyer - Travailler à partir du dossier unique de la personne accompagnée | | | | |
| Moyens | <ul style="list-style-type: none"> - Formation en interne sur les projets personnalisés Serafin-ph - Formation des professionnels au D.I.U - Adaptation des trames en intégrant la nomenclature serafin - Intégration de la parole de la personne accompagnée dans le cadre de l'évaluation des projets - Amélioration des temps d'échanges communs | | | | |
| Echéancier | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
| Indicateurs | <ul style="list-style-type: none"> - Formations réalisées - Parole de l'utilisateur présente dans le cadre de l'évaluation des projets - Nombre de réunions pluridisciplinaires FOYER-ESAT | | | | |
| Effets attendus | <ul style="list-style-type: none"> - Accroissement des connaissances et compétences des professionnels sur la démarche de projet personnalisé - Amélioration de la communication entre l'ESAT et le Foyer sur les projets - Optimisation de l'accompagnement des usagers - Utilisation des projets en mode Serafin-ph - Utilisation des supports informatisés | | | | |
| Effets observés | | | | | |
| Evaluation | | | | | |
| Actions correctives | | | | | |

| | | | | | |
|----------------------------|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Objectif | 2- Développer les formations à destination des moniteurs d'ateliers | | | | |
| Actions | - Réaliser des formations en lien avec le secteur : sur la bientraitance, l'analyse des pratiques, les écrits professionnels, groupes de réflexion éthiques, les nouveaux publics accompagnés | | | | |
| Moyens | <ul style="list-style-type: none"> - Le Plan de développement des compétences - Voir les fonds mutualisés - Formation en interne (ressources internes) - Les Aides Régionales | | | | |
| Echéancier | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
| Indicateurs | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formations réalisées - Types de formation | | | | |
| Effets attendus | <ul style="list-style-type: none"> - Accroître les connaissances et compétences des moniteurs - Optimiser l'accompagnement des personnes accueillies (Projets personnalisés, projets professionnels) | | | | |
| Effets observés | | | | | |
| Evaluation | | | | | |
| Actions correctives | | | | | |

| | | | | | |
|----------------------------|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Objectif | 3- Poursuivre la montée en compétence des moniteurs accompagnateurs de la reconnaissance des acquis et de l'expérience (Dispositif Différent et Compétent) | | | | |
| Actions | <ul style="list-style-type: none"> - Former les moniteurs et l'encadrement intermédiaire au dispositif Différent et Compétent - Accompagner les travailleurs sur la démarche RAE - Valoriser les RAE pour les travailleurs - Travailler en transversalité avec les autres ESAT (échanges de pratiques, rencontres sur différents sites...) | | | | |
| Moyens | <ul style="list-style-type: none"> - Plan de développement des compétences - Participation au réseau différent et compétent - Formation de l'équipe de direction sur les jurys | | | | |
| Echéancier | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
| Indicateurs | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de travailleurs ayant bénéficié de la reconnaissance et des savoirs faire - Nombre de moniteurs formés à la RAE | | | | |
| Effets attendus | <ul style="list-style-type: none"> - Faire valoir et développer de nouvelles compétences - Valorisation des travailleurs accrue - Respect de la Législation - Plus d'autonomie, stages en entreprise adaptée en augmentation, épanouissement personnel, reconnaissance des compétences du travailleur - Inscription de l'ESAT dans le cadre d'une organisation apprenante - Elargissement du réseau partenarial (autres ESAT et IME) - Professionnalisation des compétences du travailleur | | | | |
| Effets observés | | | | | |
| Evaluation | | | | | |
| Actions correctives | | | | | |

| | | | | | |
|----------------------------|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Objectif | 4- Renforcer le contrôle qualité au niveau de la production | | | | |
| Actions | <ul style="list-style-type: none"> - Développer un mode opératoire par contrôle effectué par le moniteur et le travailleur - Prise de conscience collective du contrôle des pièces - Respecter le cahier des charges - Créer un support évaluatif par activité - Développer des questionnaires de satisfaction clients | | | | |
| Moyens | <ul style="list-style-type: none"> - Mobilisation des moniteurs - Mobilisation des travailleurs | | | | |
| Echéancier | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
| Indicateurs | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de retours de produits par atelier et par an - Support évaluatif réalisé (intégrant les non conformités) - Satisfaction des clients | | | | |
| Effets attendus | <ul style="list-style-type: none"> - Maintien voire amélioration de la qualité des produits proposés ou des prestations - Vigilance et attention des professionnels étendues - Satisfaction des clients | | | | |
| Effets observés | | | | | |
| Evaluation | | | | | |
| Actions correctives | | | | | |

| | | | | | |
|----------------------------|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Objectif | 5- Le transfert, l'utilisation et le stockage de produits chimiques dangereux, gestion de l'enlèvement des déchets par les prestataires | | | | |
| Actions | <ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser les professionnels concernés par cette question - Mettre en place des bacs de récupération pour les produits dangereux avec identification des lieux de stockage - Enlever, détruire et/ou récupérer les produits par les entreprises spécialisées - Récupérer les fiches techniques de chaque produit | | | | |
| Moyens | <ul style="list-style-type: none"> - Formation spécifique pour le technicien de maintenance - Réalisation d'une signalétique spécifique concernant le stockage des produits - Réalisation d'une base de données concernant la gestion des produits (entrée, flux, destruction...) | | | | |
| Echéancier | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
| Indicateurs | <ul style="list-style-type: none"> - Technicien de maintenance formé - Lieu de stockage identifié et sécurisé - Signalétique réalisée - Base de données sécurisées | | | | |
| Effets attendus | <ul style="list-style-type: none"> - Meilleure gestion des produits chimiques - Meilleure traçabilité sur le circuit des produits - Meilleure sensibilisation des professionnels - Rigueur dans la procédure | | | | |
| Effets observés | | | | | |
| Evaluation | | | | | |
| Actions correctives | | | | | |

| | | | | | |
|----------------------------|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Objectif | 6- Travailler la communication interne/externe (renforcer la capacité à se faire connaître, médiatiser nos interventions) | | | | |
| Actions | <p><u>Communication interne :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Réactualiser la plaquette du projet d'établissement - Réactualiser le livret d'accueil des personnes accompagnées, - Mettre en place des référents communication <p><u>Communication Externe :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Faire vivre le site internet - Inviter les cadres dirigeants d'autres structures - Mettre en place d'une journée porte ouverte - Participer à des événements extérieurs (foires, salons, réseaux sociaux, Duo Day...) | | | | |
| Moyens | <ul style="list-style-type: none"> - Intervention d'un étudiant spécialisé en informatique pour faire vivre le site (IUP de Mende) - Mobilisation de l'équipe éducative pour alimenter le site - Signature par le personnel de la Charte informatique | | | | |
| Echéancier | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
| Indicateurs | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de personnes mobilisées sur le projet - Nombre de Partenaires qui nous connaissent réellement (questionnaire de satisfaction) - Site internet actualisé régulièrement | | | | |
| Effets attendus | <ul style="list-style-type: none"> - Augmentation des demandes de candidatures - Meilleure connaissance du site au niveau national, régional, départemental - Augmentation des partenariats et communication efficiente | | | | |
| Effets observés | | | | | |
| Evaluation | | | | | |
| Actions correctives | | | | | |

| | | | | | |
|----------------------------|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Objectif | 7- Travailler la recherche développement (nouvelles activités en lien avec le profil des travailleurs) | | | | |
| Actions | <ul style="list-style-type: none"> - Avoir une veille sur les produits - Etudier de nouvelles perspectives de marchés | | | | |
| Moyens | <ul style="list-style-type: none"> - Veille en continue sur les évolutions des différents marchés - Temps dédiés à prévoir - Mobilisation de l'équipe de direction et des moniteurs d'ateliers | | | | |
| Echéancier | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
| Indicateurs | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de rencontres - Notification des améliorations sur la production même - L'adaptation des postes de travail | | | | |
| Effets attendus | <ul style="list-style-type: none"> - Maintien d'une activité pérenne - Adaptation des postes aux évolutions - Nouvelles perspectives d'activités offertes | | | | |
| Effets observés | | | | | |
| Evaluation | | | | | |
| Actions correctives | | | | | |

| | | | | | |
|----------------------------|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Objectif | 8- Redéfinir notre Plan d'Amélioration Continue de la Qualité en lien avec les nouvelles orientations de la HAS | | | | |
| Actions | <ul style="list-style-type: none"> - Avoir les projets personnalisés à jour en intégrant la nomenclature Serafin-ph - Intégrer les grandes lignes de la nouvelle démarche évaluative HAS - Développer les supports de prise en compte de la parole des personnes accompagnées, - Travailler son modèle organisationnel à partir des processus (cartographie des processus de son organisation) - Soutenir une gestion documentaire qualité - Réactualiser le PACQ en fonction du nouveau référentiel évaluatif HAS - Intégrer le virage numérique dans le cadre de la démarche qualité | | | | |
| Moyens | <ul style="list-style-type: none"> - Formation des professionnels à la nouvelle démarche évaluative et la démarche qualité - Formalisation d'un nouveau PACQ suite à la réalisation de la nouvelle démarche évaluative - Travail en lien avec la Cellule qualité - Positionnement des référents qualité sur chaque site | | | | |
| Echéancier | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
| Indicateurs | <ul style="list-style-type: none"> - Formation évaluation et qualité réalisée - Mise en place du COPIL et groupes de travail - Comptes rendu COPIL - Référentiel d'évaluation HAS complété - Mise en place du PACQ - Suivi et évaluation du système qualité | | | | |
| Effets attendus | <ul style="list-style-type: none"> - Amélioration des pratiques professionnelles - Réponse au cadre réglementaire (politiques publiques) sur la question de la qualité et de la démarche évaluative - Réponse aux besoins des personnes accompagnées - Système qualité efficace et efficient - Culture de la bientraitance favorisée | | | | |
| Effets observés | | | | | |
| Evaluation | | | | | |
| Actions correctives | | | | | |

| | | | | | |
|----------------------------|--|------|------|------|------|
| Objectif | 9- Intégrer le virage numérique à travers les nouvelles technologies | | | | |
| Actions | <ul style="list-style-type: none"> - Savoir utiliser le logiciel relatif au dossier de l'utilisateur - Améliorer les outils de gestion des stocks - Savoir utiliser le portail salarié (RH-planning...) | | | | |
| Moyens | - Formation des professionnels aux nouvelles technologies | | | | |
| Echéancier | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
| Indicateurs | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de professionnels formés - Nombre de professionnels qui utilisent les outils du numérique | | | | |
| Effets attendus | <ul style="list-style-type: none"> - Augmentation de la traçabilité des actions mises en place - Une gestion des stocks en continu | | | | |
| Effets observés | | | | | |
| Evaluation | | | | | |
| Actions correctives | | | | | |

| | | | | | |
|----------------------------|--|------|------|------|------|
| Objectif | 10- Utiliser le territoire rural comme un facilitateur de l'inclusion | | | | |
| Actions | <ul style="list-style-type: none"> -Travailler les liens de proximité avec les clients -Continuer à faire connaître le secteur médico social par la population -Organiser une porte ouverte en présence des clients, des fournisseurs, des entreprises locales -Utiliser les supports informatiques, la presse, dans le cadre de cette démarche (supports/réseaux sociaux...) Participation à HANDI'CAP (2023-2028) (Assise départementale de la Lozère) | | | | |
| Moyens | <ul style="list-style-type: none"> - Supports informationnels - Rencontres entre acteurs - Formation des travailleurs (savoir se présenter, CV...) | | | | |
| Echéancier | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
| Indicateurs | <ul style="list-style-type: none"> -Nombre de personnes présentes le jour des portes ouvertes -Evolution du nombre de stages, -Evolution du nombre de personnes inscrites au Duo Day -Nombre d'entreprises mobilisées -Nombre de personnes intégrant le milieu ordinaire | | | | |
| Effets attendus | <ul style="list-style-type: none"> -Augmentation des demandes de candidatures -Meilleure connaissance du site au niveau national, régional, départemental -Augmentation des partenariats et communication efficiente | | | | |
| Effets observés | | | | | |
| Evaluation | | | | | |
| Actions correctives | | | | | |

V / Modalités d'évaluation et de suivi de la démarche

- ✓ Annuellement, le comité de pilotage se réunira afin d'évaluer le bon déroulement de la réalisation des objectifs stratégiques fixés et de leur déclinaison en actions.

LEXIQUE

- AAH** : Allocation aux adultes handicapés
- AET** : Association L'Education par le Travail
- ANAP** : Agence Nationale d'Appui à la Performance des établissements de santé et médico sociaux
- ARS** : Agence Régionale de Santé
- CASF** : Code de l'Action Sociale et des Familles
- CDAPH** : Commission des Droits et de l'Autonomie de la Personne Handicapée
- CHSCT** : Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
- CMU** : Couverture Maladie Universelle
- CNIL** : Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés
- CSAT** : Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail
- CVS** : Conseil de la Vie Sociale
- DGCS** : Direction Générale de la Cohésion Sociale
- ESAT** (anciennement CAT) : Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail
- ETP** : Equivalent Temps plein
- ETS** : Educateur Technique Spécialisé
- GPEC** : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences
- HAS** : Haute Autorité en Santé
- IME** : Institut Médico Educatif
- IMPRO** : Institut médico-professionnel
- MA** : Moniteur d'Atelier
- MDPH** : Maison Départementale des Personnes Handicapées
- PPP** : Projet Professionnel Personnalisé
- PRS** : Plan Régional de Santé
- QVT** : Qualité de Vie au Travail
- RAE** : Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience
- RAPT** : Réponse Accompagnée Pour Tous
- RGPD** : Règlement général sur la protection des données
- RPS** : Risques Psycho-Sociaux
- RQTH** : Reconnaissance de la Qualité travailleur handicapé
- RSFP** : Reconnaissance des Savoirs faire Professionnels
- SST** : Sauveteur Secouriste du Travail
- SERAFIN PH** : Services et Etablissements Réforme pour une Adéquation des financements aux parcours des Personnes Handicapées
- VAE** : Validation des Acquis de l'Expérience