



PROJET D'ETABLISSEMENT

ESAT LES PIERRES FAUVES

2024 - 2028



Association Les Fauvettes

ESAT Les Pierres Fauves – 2 Voie d'Angleterre – ZAC de l' Anjoly
13127 VITROLLES



: 04.42.15.93.55 – Fax : 04.42.15.93.56



: etablissement@esatlespierresfauves.fr



: www.esatlespierresfauves.com

Table des matières

Introduction au projet d'établissement	1
1ère partie : Partie descriptive de l'organisation.....	5
1. Présentation de l'association Les Fauvettes.....	5
1.1 Historique de l'association gestionnaire	5
1.2 Missions et finalité de l'Association.....	5
1.3 Principes, Valeurs et Vocation de l'Association	6
1.4 Axes d'intervention priorités par l'Association	7
2. Présentation de l'ESAT Les Pierres Fauves	7
2.1 Un peu d'histoire	7
2.2 Le cadre réglementaire des ESAT :	8
2.3 Les missions et les activités de l'ESAT.....	9
2.4 La mise en place du plan de transformation des ESAT.....	9
2.5 Présentation du public accueilli à l'Esat Les Pierres Fauves	13
2.6 Présentation des ateliers et du fonctionnement	14
2.7 Accompagnement proposé au public de l'ESAT	17
1. Priorités territoriales : le plan régional de santé et le schéma départemental : proposition	19
1.1 Le Schéma régional de santé.....	19
1.2 Le schéma départemental et le plan Handi-Provence 2025.....	20
2. Les Références conceptuelles, théoriques et méthodologiques	21
4.1 La notion d'inclusion.....	21
2.2 La notion de parcours	22
4.3 La notion d'autodétermination et du pouvoir d'agir	23
4.4 Les Recommandations de Bonnes Pratiques Applicables (ANESM, Haute Autorité de Santé (HAS))	23
2ème partie : Partie analytique de l'ESAT	25
1. Présentation de l'offre de service en lien avec la nomenclature SERAFIN- PH 25	
1.1 Identification des besoins auxquels répond l'ESAT.....	26
1.1.1 Besoins en matière de santé somatique et psychique.....	26
1.1.2 Besoins en matière d'autonomie	27

1.1.3	Besoins pour la participation sociale	28
1.2	Carnet de bord récapitulatif des prestations réalisées.....	30
1.3	Description et déclinaison des prestations réalisées	32
2.	L'organisation de l'offre de service : un accompagnement construit avec et pour les travailleuses et les travailleurs	47
2.1	Le parcours de la personne accompagnée au sein de l'établissement	47
2.1.1	La procédure d'admission.....	47
2.1.2	Le dossier de la personne accompagnée	49
2.1.3	Les modalités de sortie et la gestion des parcours de vie	49
2.2	Les modalités d'élaboration, de mise en œuvre de suivi et d'évaluation du projet d'accueil et d'accompagnement personnalisé des travailleuses et des travailleurs	49
2.3	Rôles autour du projet individualisé d'accompagnement	51
3.	Les outils de la loi de 2002 dans le cadre du parcours des personnes	54
4.	Le respect des droits et devoirs des usagers	57
4.1	Le droit à la sécurité : au travail, des personnes, incendies et médicamenteuse	58
4.2	Le droit à la dignité	59
4.3	Le droit à l'intégrité	59
4.4	Le droit à la vie privée et à l'intimité	60
4.5	Un accompagnement individualisé et de qualité, respectant un consentement éclairé.....	60
4.6	La confidentialité des données concernant la personne accompagnée et l'accès à toute information le concernant	61
5.	Les outils d'expression et de participation des travailleuses et travailleurs à la vie de l'établissement.....	61
5.1	Le CVS	61
5.2	L'instance mixte et leur représentant chargé de les représenter pour les situations individuelles.....	62
5.3	Les questionnaires de satisfaction	63
6.	La prévention de la maltraitance et la promotion de la bientraitance ...	63
7.	Les ressources humaines mises en œuvre au service de l'accompagnement	65

7.1	L'organigramme de la structure.....	65
7.2	L'équipe pluridisciplinaire : Gérer, manager, coopérer.....	65
7.2.1	Pilotage et Direction.....	65
7.2.2	Gestion administrative, budgétaire, financière et comptable	66
7.2.3	L'équipe pluridisciplinaire au service de l'accompagnement	67
7.3	La procédure de recrutement et l'accueil du salarié et du stagiaire.	69
8.	Les différentes instances de l'établissement	69
8.1	En présence des personnes accompagnées.....	69
8.2	Autres types de réunions.....	70
9.	L'analyse des risques psycho-sociaux et qualité de vie et des conditions de travail	71
10.	La Gestion Prévisionnelle des Parcours Professionnels (GEPP).....	74
10.1	Les entretiens professionnels	75
10.2	La formation : le Plan de Développement des Compétences (PDC)	75
10.3	Les analyses de la pratique professionnelle (APP)	76
11.	Gestion de l'information et de la communication	76
11.1	La Gestion des données, NTIC, archivage informatique des données, gestion électronique des documents, sécurisation	76
11.2	Les systèmes d'informations.....	76
12.	Gestion des fonctions logistiques.....	77
12.1	La Restauration	77
12.2	Entretien des locaux	77
13.	Les partenariats	77
14.	Qualité, sécurité, évaluation et performance	78
14.1	Démarche d'amélioration continue de la qualité.....	78
14.2	La gestion des risques, protection des personnes	79
14.2.1	Le document unique	79
14.2.2	Le risque attentat et le risque sanitaire	79
15.	L'éco-citoyenneté et le développement durable et la RSE.....	80
	3ème partie : Partie prospective (trajectoire 2024- 2028).....	83
1	Analyse stratégique de l'établissement (modèle S.W.O.T)	83

2.	Détermination des objectifs stratégiques	87
3.	Tableau de bord de mise en œuvre des objectifs stratégiques	87

Introduction au projet d'établissement

L'ESAT Les Pierres Fauves est un Etablissement de Service et d'Accompagnement par le Travail. C'est une structure médico-sociale pour les personnes en situation de handicap qui ne peuvent pas travailler en milieu ordinaire. C'est une structure d'accueil et de transition favorisant l'insertion professionnelle en permettant, aux personnes ayant une reconnaissance de travailleur handicapé d'exercer une activité professionnelle adaptée à leurs possibilités.

Le secteur médico-social traverse depuis une vingtaine d'années des transformations importantes qui ont modifié les pratiques professionnelles : pilotage par contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM), démarche Réponse Accompagnée Pour Tous (RAPT), réforme Serafin-PH, Plan de transformation des ESAT, loi pour le Plein Emploi, démarche d'amélioration continue de la qualité (DACQ)...

En tenant compte de ces évolutions, et afin de répondre au défi de l'inclusion et de l'auto-détermination comme nous y engageant les politiques publiques, il est essentiel de mener une réflexion commune avec toutes les parties prenantes (personnes accompagnées, professionnels, conseil d'administration, partenaires etc...) autour de ces enjeux. Ce temps de réflexion doit permettre de construire du sens autour d'une vision commune et de valeurs partagées et de co-construire le plan d'actions pour y parvenir.

C'est tout l'enjeu du projet d'établissement.

Cet outil de pilotage, instauré par la loi de 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, amendée par l'article L311-8 du 9 février 2022 et le décret du 29 février 2024,

*« Définit, pour chaque établissement et service, **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. »*

Il est établi pour une durée maximale de 5 ans, est visé par le Conseil de Vie Sociale (CVS) et doit être accessible à chacun.

Ce projet est porteur d'ambition et générateur de sens.

Cette ambition est multiple :

- Contribuer à l'amélioration de l'accompagnement proposé aux travailleuses et aux travailleurs dans le profond respect de leur singularité, de leur parcours et de leurs droits ;
- Être un outil fédérateur, porteur de réflexions et d'actions communes pour chacun : personnes accompagnées, familles et/ou représentants légaux, professionnels, partenaires...

- Communiquer et nous faire connaître afin que chacun (acteurs du secteur, personnes en recherche d'une structure...) puisse faire le choix éclairé d'entrer dans notre établissement.

Le projet d'établissement vise à favoriser les bonnes pratiques professionnelles et la cohérence entre les différents dispositifs d'accompagnement.

Cet outil sert un seul objectif : **proposer à chaque travailleuse et travailleur, l'accompagnement le plus adapté à ses attentes, à ses besoins, à ses capacités et à le reconnaître comme citoyen à part entière, acteur de son propre parcours et de son propre devenir.**

Méthodologie :

Le principe de co-construction et la participation de l'ensemble des personnes accompagnées et des professionnels a dynamisé la démarche d'actualisation du projet d'établissement.

La direction a fait le choix d'être épaulée par un consultant spécialisé pour l'élaboration du projet d'établissement. Expert et neutre, il a été à même de récolter plus facilement la parole de toutes les parties prenantes et d'engager une dynamique d'équipe. Cette réflexion a été menée au cours de six journées de travail autour de thématiques variées. Au-delà des rencontres planifiées, les professionnels et les personnes accompagnées ont mis en place des rencontres intersessions afin d'approfondir la réflexion (COPIL).

Ce travail s'est également nourri du diagnostic et des actions élaborées conjointement avec l'ARS à l'occasion de la signature du CPOM (2024), des enquêtes de satisfaction menées auprès des travailleuses et des travailleurs et de nos clients, du sondage autour des risques psycho-sociaux, du travail mené lors de l'élaboration du DUERP, des rapports d'activités etc...

Le Conseil de la Vie Sociale (CVS) a été associé à cette démarche.

Le présent document a été validé par le Conseil d'Administration et le Conseil de la Vie Sociale.

Etapes de la démarche :

1/ Elaboration du projet avec un intervenant extérieur :

- Présentation de la démarche à l'équipe de direction,
- Réflexion des équipes dans le cadre de la construction d'une trame d'intervention, intégrant la nomenclature SERAFIN-PH,
- Animation du Comité de Pilotage sur différentes rencontres,
- Distanciation et questionnement sur les pratiques,
- Précisions sur les dispositions légales et leurs applications.

2/ Conduite de la démarche :

- **Réalisation d'un état des lieux de l'existant** afin de reconnaître les points forts et les points à améliorer au regard de notre connaissance des travailleurs, des textes légaux mais aussi de notre propre évaluation dans un contexte de transformation de l'offre médico-sociale.
- **Réflexion sur des pratiques communes ou complémentaires avec les autres structures médico-sociales du territoire** : notre priorité est de pérenniser les réponses individualisées apportées aux personnes accueillies dans le cadre de la valorisation de leur parcours, de veiller à la continuité des interventions pour formaliser les différentes étapes nécessaires à la réalisation de leur projet.

3/ Réflexion sur le développement de l'établissement.

- **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.

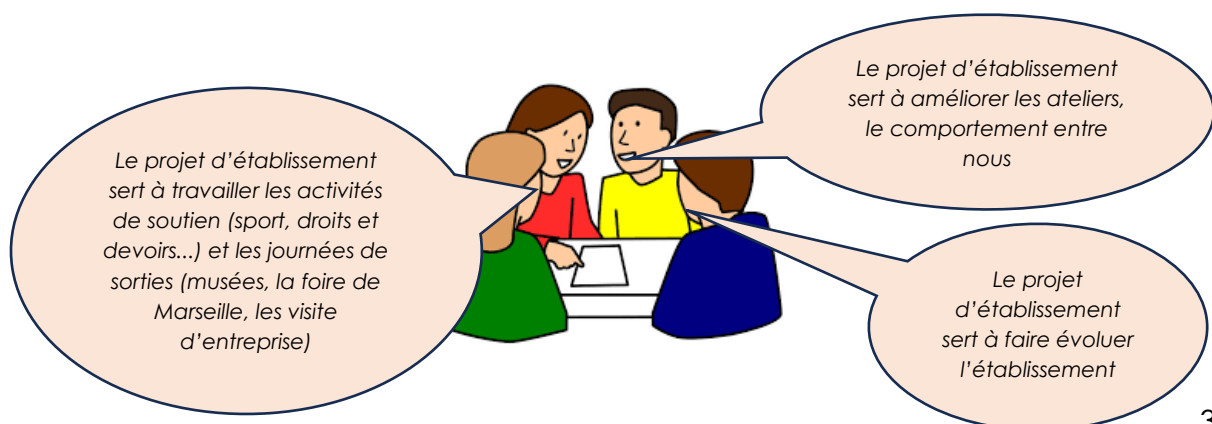
4/ Ecriture du projet

- **Structuration du projet d'établissement.**

Le présent projet comporte 3 parties :

- **Une partie descriptive** : elle pose le cadre et présente de manière globale le projet.
- **Une partie analytique** : conçue comme un guide, elle oriente l'action des professionnels et plus largement celle de l'ensemble des acteurs à travers la présentation des principales prestations, le parcours de la personne accompagnée et les moyens mobilisés au service du parcours.
- **Une partie stratégique** : elle prévoit les perspectives d'évolution de l'ESAT pour les cinq années à venir. Elle repose sur les modèles d'analyse stratégique fondés sur les parties descriptive et analytique.

Une version synthétique du présent projet sera également disponible.



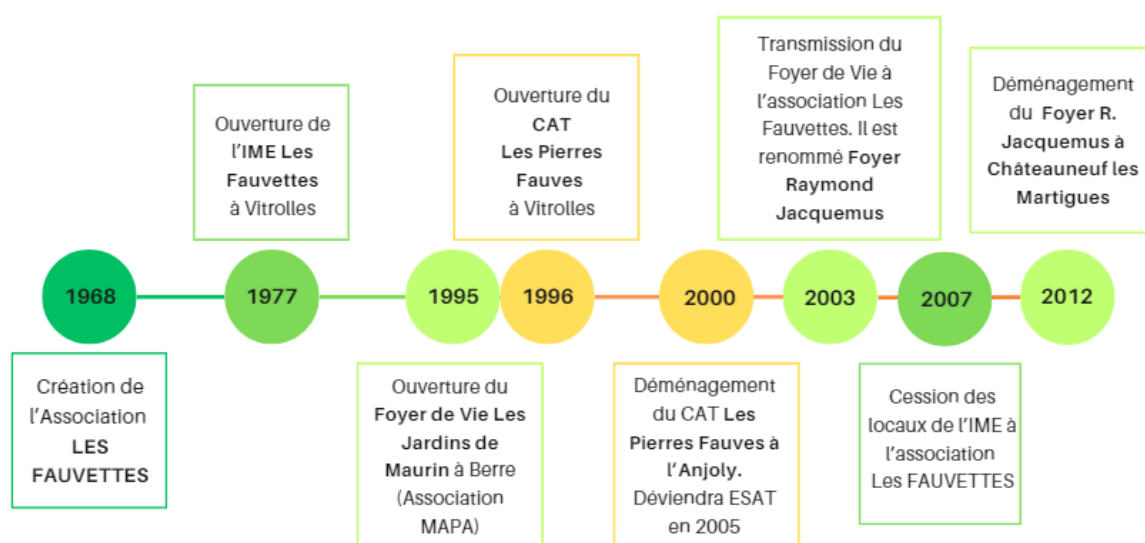
En amont	Planification de l'ensemble de la démarche, planification de la méthodologie d'intervention avec l'équipe de direction et le COPIL. Les différentes rencontres planifiées ont eu lieu en présence de l'intervenant expert, du COPIL, et de représentants des professionnels et des travailleurs hors COPIL	
28/02/2024	Matin : (en équipe) <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ouverture collective (travailleurs et professionnels de l'ESAT) ✓ 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 ✓ Rappel du plan de transformation des ESAT ✓ Rappel de la nouvelle démarche évaluative ✓ Détermination d'une trame d'intervention ✓ Discussion sur le projet d'établissement et son contenu avec les professionnels et les personnes accompagnées 	Après-midi : (groupe de travail) <ul style="list-style-type: none"> ✓ Présentation de l'établissement (environnement géographique, missions, textes légaux, décrets...) ✓ Travail sur les concepts d'autodétermination, le pouvoir d'agir, le parcours de la personne accompagnée, la nomenclature Serafin-ph ✓ Discussion sur la présentation des ateliers
29/02/2024	Matin : (groupe de travail) <ul style="list-style-type: none"> ✓ Les caractéristiques de la population accompagnée (évolutions constatées) ✓ Détermination des principaux besoins et attentes relatifs aux personnes accompagnées ✓ Les recommandations de bonnes pratiques professionnelles 	Après-midi : (groupe de travail) <ul style="list-style-type: none"> ✓ Travail sur les accompagnements proposés (offre de prestations) ✓ L'accueil, l'admission La démarche de projets personnalisés
22/04/2024	Matin : (groupe de travail) <ul style="list-style-type: none"> ✓ Présentation des travaux réalisés inter sessions ✓ Les droits des usagers ✓ Travail sur les accompagnements proposés (offre de prestations) ✓ Les outils de la loi de 2002 ✓ La prévention de la maltraitance, la promotion de la Bienveillance 	Après-midi : (groupe de travail) <ul style="list-style-type: none"> ✓ Présentation des modalités de parcours des travailleurs en ESAT ✓ Présentation des modalités de sorties (continuité, sécurisation, fluidité) du parcours ✓ Le parcours de formation des travailleurs (l'accès à l'information et à la formation, la notion de parcours professionnel...) ✓ L'étude de l'environnement dans le cadre d'une démarche de territorialisation (PRS, Schéma Départemental...)
23/04/2024	Matin : (groupe de travail) <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pilotage et direction ✓ Gestion RH ✓ Gestion administrative, ✓ Gestion budgétaire, financière et comptable 	Après-midi : Travail autour de la vision prospective et stratégique Les points clés de la partie prospective du projet (Réalisation d'un modèle d'analyse stratégique SWOT et propositions d'axes stratégiques) <ul style="list-style-type: none"> ✓ Synthèse du projet d'établissement précédent ✓ Détermination des objectifs stratégiques ✓ Réalisation des tableaux de bord (calendrier prévisionnel de réalisation, indicateurs, les effets attendus, l'évaluation...)
13/06/2024	Matin : (groupe de travail) <ul style="list-style-type: none"> ✓ Les Partenariats ✓ Les circuits d'information et de communication ✓ La RGPD ✓ La démarche qualité et la gestion des risques ✓ Eco citoyenneté et développement durable 	Après-midi : <ul style="list-style-type: none"> ✓ La gestion logistique ✓ Les prestations de restauration ✓ La maintenance ✓ L'entretien
14/06/2024	Matin : (groupe de travail) <ul style="list-style-type: none"> ✓ Finalisation du tableau sur les prestations ✓ Finalisation du tableau de bord avec fiches actions 	Après-midi : Relecture globale du PE

1ère partie : Partie descriptive de l'organisation

1. Présentation de l'association Les Fauvettes

1.1 Historique de l'association gestionnaire

Créée en 1968 à l'initiative de parents et de bénévoles, l'association Les Fauvettes œuvre auprès des personnes en situation de handicap mental, à tous les âges de la vie, pour leur apporter un accompagnement personnalisé.



1.2 Missions et finalité de l'Association

L'association a pour missions :

L'accueil, l'éducation, le soutien, le conseil, l'accompagnement et l'intégration des personnes en situation de handicap au sein de la société, dans le respect des valeurs humaines fondamentales.

Ces missions ont pour but d'apporter des réponses adaptées et diversifiées aux situations individuelles des personnes que nous accompagnons.

L'association a pour finalité :

- De rassembler les adultes et les familles ayant des enfants en situation de handicap mental et troubles associés sans distinction de classe, d'opinion religieuse ou philosophique.
- De soutenir les familles d'enfants et d'adultes en situation de handicap, de leur apporter le soutien, les conseils et l'aide nécessaires pour éviter les situations d'isolement.

- De gérer des établissements spécialisés et de développer notre offre de service pour un accompagnement de qualité et au plus près des besoins des enfants et adultes en situation de handicap mental et troubles associés.
- De leur donner une vie agréable dans un cadre chaleureux et de favoriser leur épanouissement et leur intégration dans la société
- D'intéresser et de soutenir toutes personnes engagées en ce sens (bénévoles...)

1.3 Principes, Valeurs et Vocation de l'Association

A destination des personnes accompagnées :

- Promouvoir l'accueil bienveillant de chacune et de chacun dans le respect de ses droits, de ses besoins fondamentaux, ses désirs, ses potentialités et de ses aspirations tout au long de son accompagnement ;
- Promouvoir le projet d'accompagnement personnalisé dans toute ses phases et avec la participation de l'ensemble des acteurs (personne accompagnée et équipe pluridisciplinaire, et le cas échéant, responsable légal, famille, proches aidants, partenaires...) ;
- Faciliter l'accès à une information claire dans le respect des règles de confidentialité ;
- Promouvoir une démarche inclusive dans le milieu ordinaire en adéquation avec leurs capacités.

A destination de l'ensemble des acteurs :

- S'ouvrir sur l'extérieur par le développement de réseaux et de partenariats ;
- S'affirmer en tant qu'acteur engagé dans le champ de l'intervention sociale et médico-sociale ;
- Soutenir le développement des outils issus des nouvelles technologies ;
- Rechercher activement des adhérents qui partagent nos valeurs et nos convictions afin de faire vivre notre engagement ;
- Lutter contre toutes les formes de discrimination à l'égard de chacune et de chacun, promouvoir un engagement bienveillant ;
- Développer une réflexion éthique et soutenante en lien avec les établissements et services ;
- Assurer la qualité des parcours des professionnels : maintien et/ou évolution des compétences, qualité des relations, écoute...
- Créer une réflexion commune entre l'association et les établissements et services pour asseoir des dynamiques innovantes en lien avec les politiques publiques ;
- Mettre en place une cellule de gestion de crise au niveau associatif en lien avec les établissements et services au regard de situations qui l'imposeraient.
-

1.4 Axes d'intervention priorités par l'Association

- 1- Développer les logiques de parcours vers le milieu ordinaire et éviter les risques de rupture.
- 2- Continuer à promouvoir la dynamique de la bientraitance sur les établissements.
- 3- Assurer la pérennité du Conseil d'Administration.
- 4- Valoriser et accompagner la montée en compétence des équipes
- 5- Soutenir la démarche qualité sur les établissements.
- 6- Promouvoir la place de la personne accompagnée, son expression, sa participation à tous les niveaux et le respect de ses droits.
- 7- Développer les nouvelles technologies de l'Information et de la communication.
- 8- Favoriser l'expression, l'information, la formation et l'implication des aidants familiaux.
- 9- Développer les actions en direction de la prévention, de l'éducation et de l'accompagnement à la santé.
- 10- Maintenir et développer les partenariats et les coopérations territoriales.

2. Présentation de l'ESAT Les Pierres Fauves

2.1 Un peu d'histoire

L'Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail (ESAT) Les Pierres Fauves, anciennement CAT, a ouvert ses portes en 1996, avec un agrément pour recevoir, en semi-internat, 40 personnes déficientes intellectuelles, avec ou sans troubles associés. L'ESAT est un milieu de travail protégé.

En 2000, il déménage à l'Anjoly, dans des locaux modernes et fonctionnels. Son agrément passe à 65 places en 1999 et est, depuis 2004, à 82 places.

Situé sur la commune de Vitrolles, il est implanté au cœur d'un vaste ensemble constitué de neuf parcs d'activités se déployant sur plus de 700 hectares, porteur d'opportunités.

L'environnement immédiat de l'ESAT est bien doté en transports en commun. Un service de bus à la demande existe et l'ESAT prend en charge un service de transport depuis Marseille Nord.

L'ESAT Les Pierres Fauves est ouvert 225 jours par an et ne dispose pas de foyer d'hébergement.

La dernière habilitation a été accordée le 04/01/2017 (validité 15 ans).

2.2 Le cadre réglementaire des ESAT :

- Loi du 30 Juin 1975, d'Orientation en faveur des personnes handicapées
- Loi du 02 Janvier 2002, Rénovant l'Action Sociale et Médico-sociale
- Loi du 11 Février 2005, pour l'Egalité 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.
- Loi du 21 Juillet 2009, modifiée par la Loi n°2011-940 du 10 Août 2011, portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires
- 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 :

- Décret n°2004-287 du 25 mars 2004 relatif au conseil de la vie sociale et aux autres formes de participation
- Décret n°2006-703 du 16 juin 2006 relatif aux ESAT et à la prestation de compensation
- 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
- 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
- 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
- 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
- Circulaire DGCS de mai 2022 sur la mise en œuvre des mesures du plan de transformation des ESAT

- 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
- 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
- Article L. 312-1 du CASF relatif aux établissements et services sociaux et médicosociaux
- 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.

2.3 Les missions et les activités de l'ESAT

Conformément aux articles L344-2 et L344-2-1 du CASF, l'ESAT a pour mission :

« d'offrir des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel aux personnes handicapées dont les capacités ne leurs permettent pas, momentanément ou durablement, de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée et de mettre en œuvre ou de favoriser l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formations professionnelles ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale ».

Le projet de l'établissement tend à mettre en œuvre de manière cohérente les objectifs de l'association au regard des spécificités de fonctionnement d'un ESAT.

Ainsi, la prise en charge des travailleuses et des travailleurs s'articule autour des axes suivants :

- L'accès au travail en tenant compte des capacités de chacun,
- L'épanouissement et la valorisation des personnes,
- Le développement des potentialités intellectuelles,
- L'insertion professionnelle et sociale,
- L'autonomie dans tous ses aspects (professionnels, sociaux, relationnels),
- L'individualisation des accompagnements.

2.4 La mise en place du plan de transformation des ESAT

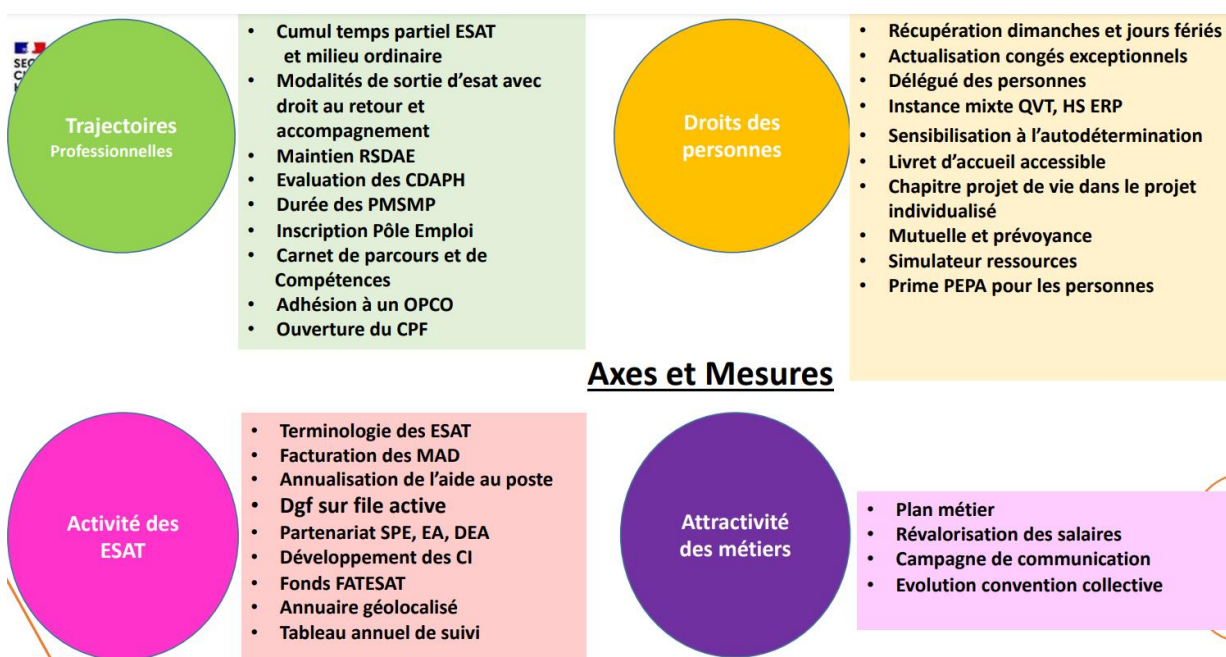
Le Plan de transformation des ESAT élaboré en 2019 a été mis en pratique par différents décrets et la loi n° 2022- 217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration (3DS).

Au travers ce plan, le gouvernement réaffirme son soutien au modèle des 1500 ESAT, acteurs médico-sociaux accompagnant près de 120 000 personnes en situation de handicap, tout en posant la nécessité d'impulser une nouvelle dynamique notamment en :

- Confortant la mission d'accompagnement des personnes dans une trajectoire professionnelle à l'intérieur de l'ESAT mais aussi pour ceux dont c'est le projet, de l'ESAT vers le milieu ordinaire adapté ou classique ;
- Créant de nouveaux droits pour les travailleurs d'ESAT.

Ce plan est construit autour de 4 axes :

1. **Favoriser une dynamique de parcours** au sein de l'ESAT et vers le milieu ordinaire via différents dispositifs ;
2. **Renforcer les droits et le pouvoir d'agir des travailleurs ;**
3. **Accompagner le développement de l'activité des ESAT ;**
4. **Assurer l'attractivité des métiers des professionnels d'ESAT.**



RSDAE : Restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi = Allocation Adulte Handicapé (AAH)
PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
CPF : Compte Professionnel de Formation
MAD : Mise à disposition
DGF : Dotation globale de fonctionnement

SPE : Service Public de l'emploi
EA : entreprise adaptée
DEA : Dispositif d'emploi accompagné
CI : Conseiller en Insertion
QVT : Qualité de Vie au Travail
HS ERP : Hygiène Sécurité Evaluation des Risques Professionnels

Ce qui est fait aux Pierres Fauves en lien avec le plan de transformation des ESAT

Axe 1 : Favoriser une dynamique de parcours pour les personnes à l'intérieur de l'ESAT et fluidifier et sécuriser les parcours de ceux dont le projet est d'aller en milieu ordinaire

L'ESAT **accompagne le parcours des travailleurs** : ils sont libres de choisir leur atelier, dans la mesure du possible et en tenant compte des contraintes de fonctionnement. A travers les apprentissages quotidiens, l'ESAT valorise la montée en compétences des travailleuses et des travailleurs sur les différents ateliers proposés (dans et hors établissement). La polyvalence est encouragée.

Les mises à disposition (MAD), les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) en entreprises et les stages dans les autres ESAT sont valorisés.

L'ESAT cotise à l'OPCO, construit un plan de développement des compétences et organise des formations.

Une démarche de reconnaissances des compétences des travailleuses et travailleurs s'initie, notamment via le dispositif Différent et Compétent.

Le CPF est ouvert pour chaque travailleur qui le souhaite.

Formations professionnelles proposées par l'établissement :

Une formation en santé et sécurité au travail est proposée à certaines personnes accompagnées (manipulation des extincteurs).

Assouplissement du cadre de gestion :

Il est désormais possible d'intégrer des travailleuses et travailleurs sur des postes de personnes en absence de longue durée, soit d'être en léger sureffectif.

Axe 2 : Renforcer les droits et le pouvoir d'agir des personnes accompagnées en ESAT

Les projets individualisés sont réalisés en co-construction (personne accompagnée et équipe pluridisciplinaire). Notre positionnement est de favoriser la co-construction de son projet avec la personne adulte en priorité. Si elle le souhaite, ou si nécessaire, les responsables légaux ou familles peuvent être associés ou informés.

L'ESAT propose des réunions d'information et soutiens sur l'autonomisation de la vie quotidienne (hygiène de vie, estime de soi, équilibre alimentaire, notions gestes de premiers secours, transport, prévention...)

Améliorer le droit d'expression des personnes accompagnées et leur participation à la gouvernance :

1/ Election d'un délégué représentant les travailleurs sur des situations individuelles pour une durée de 3 ans. Il est chargé d'aider et de conseiller les travailleuses et les travailleurs et de les représenter auprès de la direction sur des situations individuelles. Il participe au CVS.

L'élection a été organisée en mars 2023 et le délégué a suivi une formation pour remplir sa fonction.

2/ Création d'une instance mixte regroupant à égalité des personnes accompagnées et des salariés. Elle fait des propositions sur les sujets de qualité de vie au travail, hygiène et sécurité, évaluation des risques professionnels.

L'instance mixte est à mettre en place.

3/ Sécuriser les ressources financières de la personne accompagnée

L'ESAT participe à la prise en charge des mutuelles pour les travailleurs à hauteur de 50%.

L'ESAT verse la prime de partage de la valeur (PPV).

Axe 3 : Accompagner le développement des établissements ESAT

Soutenir l'investissement nécessaire à la transformation des ESAT avec la création d'un fonds FATESAT :

L'ESAT a pu bénéficier d'une partie de ces fonds, utilisée pour acheter du matériel électrique à destination des ateliers espaces verts.

Promouvoir les achats responsables auprès des acheteurs privés et publics :

Cette démarche est en cours : achat de produits locaux et/ou labellisés en restauration, approvisionnement d'articles de conditionnement auprès d'autres ESAT, achat de matériel électrique, notamment sur l'atelier espaces verts etc....

Accompagner le développement de nouvelles compétences :

Nous renforçons les compétences de la coordinatrice de projets/parcours, notamment pour suivre les travailleuses et les travailleurs sur l'extérieur, en lien avec la cheffe de service.

Axe 4 : Assurer l'attractivité des métiers des professionnels d'ESAT

L'effectif de l'ESAT est au complet. Nous accueillons régulièrement des stagiaires professionnels dans le but d'anticiper les futurs et éventuels départs mais également d'enrichir nos pratiques.

La qualité du dialogue social et la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) ont été reconnues lors d'un sondage effectué auprès des professionnels en décembre 2023.

Nous favorisons la montée en compétences des professionnels grâce à un plan de formations, élaboré dans le cadre de la gestion prévisionnelle des parcours professionnels (GEPP).

Par ailleurs, la polyvalence sur les ateliers est encouragée : elle permet la diversification des compétences et la lutte contre l'usure professionnelle et facilite la continuité de service.

Autant que possible, nous soutenons le pouvoir d'achat des professionnels par le biais du versement de la prime PPV et l'octroi de bons d'achat ...

2.5 Présentation du public accueilli à l'Esat Les Pierres Fauves

L'ESAT a un agrément pour accueillir 82 travailleuses et travailleurs en situation de handicap intellectuel.

En 2024, l'effectif comptait 56 % d'hommes et 44 % de femmes. La moyenne d'âge était de 41 ans et l'ancienneté moyenne de 17 ans.

Les travailleuses et travailleurs viennent pour la plupart d'IME (51 %), d'autres ESAT (17 %) ou du domicile (22 %). Un petit nombre (10 %) est issu d'autres structures comme la Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation (PAIO) de Vitrolles, l'Etablissement Régional d'Enseignement Adapté (EREA), l'hôpital psychiatrique, d'Ateliers Protégés, d'Institut Thérapeutique, Educatif et Pédagogique (ITEP), de lycées ou de Service d'Education Spéciale et de Soins A Domicile (SESSAD).

Du fait de l'absence de foyer d'hébergement, ces personnes sont essentiellement hébergées en famille (53 %) ou en logement personnel (46 %). Une personne est accueillie en foyer de jeunes travailleurs. La majorité de l'effectif habite le pourtour de l'Etang de Berre (39 %), Vitrolles (32 %) et Marseille (24 %). Une minorité (5 %) habite sur d'autres communes (Sausset-les-Pins, Martigues, Septèmes-les-Vallons).

Les personnes accompagnées présentent une déficience intellectuelle légère ou moyenne avec des troubles associés (épilepsie, trouble de la conduite et du comportement, des troubles psychiatriques ou autres troubles du psychisme). Quelques personnes présentent des troubles qui affectent l'expression de leur potentiel intellectuel, sans déficience avérée. Certains présentent également des déficiences visuelles, motrices ou auditives.

Un peu plus d'un tiers de l'effectif est sous mesure de protection juridique (sauvegarde de justice, curatelle et tutelle) car considérés comme incapable majeur. Les deux autres tiers ne bénéficient pas de mesure de protection. Ces personnes sont donc considérées comme des personnes adultes responsables de leurs actes. Néanmoins, parmi elles, nous repérons peu de personnes en capacité de se débrouiller seules. Pour une majorité, c'est la famille qui s'occupe de la gestion administrative et financière dont une personne est sous habilitation familial.

Les sorties de l'ESAT des travailleuses et travailleurs sont assez rares, et plutôt cycliques. Elles sont rapidement compensées par une admission car nous accueillons régulièrement des stagiaires en prévision des départs potentiels et avons une liste d'attente.

L'ESAT s'emploie à rencontrer des personnes ne bénéficiant pas ou plus de solutions d'accompagnement pour les aider dans leur (re)prise d'activités professionnelles, les aiguiller vers les bons dispositifs, leur proposer une découverte de l'ESAT voire des propositions de stage en vue d'orientation ou d'intégration potentielle.

En 2024, l'établissement disposait d'une liste d'attente de 28 personnes inscrites sur Via Trajectoire. A celle-ci, se rajoutent de nombreux stagiaires d'IME en préparation d'une orientation. Si l'essentiel de notre effectif présente toujours une déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés, de nouveaux profils émergent (troubles psychiques, handicap social, personnes pour lesquelles le travail en milieu ordinaire n'est plus possible...).

Par ailleurs, pour les travailleurs les plus anciens, commencent également à se poser des problématiques de vieillissement (fatigabilité, inaptitude à certains postes...). Pour répondre à cette évolution, nous aménageons leur poste de travail chaque fois que nécessaire (changement d'atelier, matériel ergonomique, poste assis, aménagement des horaires, allègement des tâches...).

Les effets du vieillissement touchent également les familles de certains travailleuses et travailleurs, engendrant des difficultés en matière de logement, de soins, de protection et plus généralement d'anticipation de l'avenir. L'ESAT (n'ayant pas de foyer d'hébergement) travaille alors en lien avec les familles et un réseau de partenaires, pour répondre à ces nouveaux besoins.

2.6 Présentation des ateliers et du fonctionnement

Les travailleurs sont répartis en fonction de leurs appétences, de leurs compétences et de la disponibilité sur les diverses activités que propose l'ESAT. Nous avons pris le parti de la polyvalence et d'une variété de conditions d'exercice, au sein de l'ESAT ou en milieu ordinaire. Ainsi, nous souhaitons favoriser le développement des compétences des personnes accompagnées, en nous appuyant sur leur Projet individuel (PI).

Les activités professionnelles sont réparties sur 5 ateliers :

- **L'atelier conditionnement** qui facilite l'accès au travail des personnes les plus en difficulté. Il propose des travaux simples (petits conditionnements, mise sous pli, étiquetage...) à environ 46 travailleuses et travailleurs, sous la responsabilité de 4 monitrices et moniteurs d'atelier.
- **L'atelier espaces verts** : les travailleurs assurent l'entretien des espaces verts de nombreuses entreprises, collectivités locales, copropriétés et particuliers. Cet atelier est composé de 4 équipes de 6 travailleurs, encadrée chacune par un moniteur d'atelier. Cet effectif s'est régulièrement étoffé en raison de la forte demande.
- **L'atelier cuisine** assure la restauration des travailleuses et des travailleurs et du personnel, soit une centaine de repas quotidiens. Cette activité concerne 6 personnes et une monitrice d'atelier pour la confection des repas, le service et le nettoyage dans le respect des normes d'hygiène et vétérinaires (HACCP1).

- **L'atelier multiservices** intervient sur des activités extérieures diverses (lavage auto, montage de meubles, lavage de fûts...) et assure l'entretien et la petite maintenance de l'établissement.
- **Une activité externalisée** sur le site d'Airbus Helicopter pour la gestion de magasins de pièces aéronautiques. Cette activité est récente et concerne 6 personnes ayant de bonnes capacités (lecture, écriture, comptage, autonomie) sous la responsabilité de 3 monitrices et moniteurs d'atelier. Nous intervenons également pour la collecte de cartons sur le site en vue de leur recyclage. Malgré l'encadrement, les travailleurs sont dans les conditions de travail du milieu ordinaire.
- **La prestation de services et mise à disposition** : intervention au sein d'entreprises de travailleuses et travailleurs « détachés » avec ou sans encadrement. La mise à disposition concerne deux personnes, et les prestations de service, environ 6 (intervention chaque matin à Décathlon).

L'ensemble des ateliers fonctionne sur la base légale de 35 heures hebdomadaires, réparties sur 5 jours, du lundi au vendredi. Les éventuelles heures supplémentaires réalisées sont obligatoirement récupérées la semaine suivante.

Les travailleurs respectent l'horaire de travail de l'atelier dans lequel ils évoluent (horaire général ou particulier à certains ateliers).

Horaire général : 8h30-16h30

Horaire équipe cuisine : 7h30-15h

Horaire détachement AIRBUS : 8h-16h

Horaire été espaces verts (mai à septembre) : 6h-14h.

Certains horaires particuliers peuvent être modifiés, provisoirement ou durablement, pour s'adapter à ceux de l'entreprise d'accueil et/ou conditions particulières (canicule, COVID...).

Les temps de travail qui diffèrent de l'horaire général font l'objet d'un avenant au contrat de soutien et d'accompagnement par le travail (CAST).



Selon le dernier questionnaire de satisfaction à l'attention des travailleuses et travailleurs, datant de février 2024 :

- 82 % disent se sentir bien dans leur atelier,
- 90% disent que leur poste de travail est bien adapté à leur activité,
- 87 % considèrent que le rythme de travail est adapté.

2.7 Accompagnement proposé au public de l'ESAT

Dans le cadre de la durée légale hebdomadaire du travail, les travailleurs reçoivent des soutiens qui conditionnent l'exercice de leurs activités professionnelles et de leur autonomie sociale. Ces activités de soutien sont de natures variées.

Soutien professionnel

- Aide apportée par les professionnels de l'ESAT pour l'exercice des activités de production
- Formation à différents postes de travail et professionnalisation
- Apprentissage des codes sociaux (respect des règles de bonnes conduites : arrivée à l'heure, respect du règlement, de la sécurité, ...)
- Accompagnement psycho-social (gestion du stress, estime de soi, présentation, des consignes, hygiène corporelle...)
- Formation professionnelle dispensée par un organisme extérieur.

Selon le dernier questionnaire de satisfaction à l'attention des travailleuses et travailleurs, datant de février 2024 :

- 82 % disent être satisfaits de l'aide apportée par les collègues dans des moments de difficulté sur les ateliers,
- 84% disent être satisfaits de l'aide apportée par les moniteurs dans des moments de difficultés dans leur quotidien de travail.

Développement des compétences techniques :

- Accompagnement à l'élaboration, au suivi et à l'évaluation des projets professionnels
- Accompagnement à la découverte de nouveaux métiers, de nouveaux ESAT, de nouvelles modalités d'exercice (les mises à disposition, les stages en entreprises sont valorisés)
- Accompagnement à la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE)
- Accueil et évaluation des stagiaires dans le but d'une future insertion en milieu professionnel protégé et ordinaire.

Selon le dernier questionnaire de satisfaction à l'attention des travailleuses et travailleurs datant de février 2024 :

- 32% souhaitent évoluer vers une entreprise adaptée
- 27 % vers une entreprise ordinaire.

Les actions de formation

En nous appuyant sur les souhaits exprimés par les travailleurs (projet individuel) et les professionnels, tout en veillant à respecter les obligations en matière de sécurité notamment, un plan de développement des compétences (PDC) est construit.

L'ESAT contribue à l'opérateur de compétences (OPCO) Santé.

Nous accompagnons les travailleurs qui le souhaitent pour l'ouverture de leur CPF.

Dès que cela est possible, nous cherchons à mutualiser les actions de formations entre travailleurs et professionnels accompagnants.

Accompagnement psychologique et social

- Accompagnement psychologique
- Relations avec les tuteurs, curateurs, familles, les services d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) et de réinsertion sociale
- Intervention des services administratifs et accompagnements sociaux
- Actions d'informations et de formations diverses.

D'autres activités sont proposées en lien avec les activités de production ou de socialisation. Les travailleurs sont libres de s'y inscrire, mais leur participation reste conditionnée au nombre de places disponibles.

L'éventail des actions de soutien n'est donné qu'à titre indicatif et la fréquence de ces actions varie en fonction du projet individuel des personnes accompagnées.

Les prestations sociales

L'assistante sociale, et ponctuellement la coordinatrice, proposent un accompagnement auprès des travailleurs afin de s'assurer qu'ils bénéficient de l'ensemble des droits, allocations et aides auxquels ils peuvent prétendre (CNI, carte vitale, carte d'invalidité, CPF, AAH, APL, Prime d'activité, CMU, CMU-C, ACS, PCH, recherche de logement, retraite...).

L'accompagnement pour les vacances

Dans le cadre d'une opération proposée par l'ANCV (Agence Nationale pour les Chèques-Vacances) et le CCAH (Comité National de Coordination de l'Action en faveur des Personnes Handicapées), les travailleurs de l'ESAT ont la possibilité de financer, conjointement avec l'établissement, leurs vacances. Cette démarche, initiée en 2010, est reconduite chaque année.

L'objectif est de permettre aux travailleurs volontaires de s'engager dans leur projet de vacances.

Selon le dernier questionnaire de satisfaction à l'attention des travailleuses et travailleurs datant de février 2024 :

- 81% sont satisfaits des activités de soutien proposées.

NB : les activités de soutien sont comprises comme étant les sorties.

1. Priorités territoriales : le plan régional de santé et le schéma départemental : proposition

1.1 Le Schéma régional de santé

Le **schéma régional de santé** (SRS) 2023-2028 de l'ARS PACA structure les parcours de santé dans sept domaines prioritaires, dont celui des personnes en situation de handicap (axe n°4). Il souligne un manque de fluidité des parcours des personnes en situation de handicap dû à une offre médico-sociale en PACA en deçà des ratios nationaux.

Trois enjeux stratégiques sont définis :

- Améliorer l'accès à la santé de toutes les personnes en situation de handicap,
- Construire des parcours adaptés (accélération de la démarche RAPT, expérimentation d'équipes mobiles etc...),
- Accélérer la démarche inclusive (favoriser l'autodétermination, former les professionnels, soutenir les aidants).

L'ambition est d'apporter des réponses concrètes à leurs besoins en accompagnant davantage les professionnels de santé et en restructurant l'offre sur l'ensemble de la région.

« La formation, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap constituent une priorité [...] notamment en accompagnant les ESAT dans la mise en œuvre du plan de transformation afin de développer les mesures relatives au renforcement des droits des travailleurs et des dynamiques de parcours et d'inclusion professionnelle. (SRS, 2023, p. 52) »

Les défis auxquels il faudra répondre dans notre région d'ici 2028.....



ENGAGEMENT 1 :

Protéger la santé de la population.....



ENGAGEMENT 2 :

Garantir l'accessibilité au système de santé pour tous.....



ENGAGEMENT 3 :

Offrir une prise en charge digne et fluide aux personnes âgées.....



ENGAGEMENT 4 :

Accompagner les personnes en situation de handicap.....



ENGAGEMENT 5 :

Relever les défis de la santé mentale.....



ENGAGEMENT 6 :

Incarnier et développer la coopération en santé.....



ENGAGEMENT 7 :

Garantir la qualité des prises en charge.....

Pour cela, 4 axes d'intervention sont proposés :

- 1 - Proposer des réponses plus adaptées aux situations parfois très difficiles des personnes et de leurs proches ;
- 2 - Ouvrir l'offre de répit aux aidants de personnes en situation de handicap et la développer ;
- 3 - Faciliter l'accès à la santé des personnes en situation de handicap ;
- 4 - Adapter les pratiques professionnelles afin de mieux encourager les compétences des personnes accompagnées, et son autonomie, l'entraide entre pairs.

1.2 Le schéma départemental et le plan Handi-Provence 2025

Le **schéma départemental des Bouches du Rhône 2017-2022** en faveur des personnes en situation de handicap priorise « les grands axes des politiques du handicap et les adapte aux spécificités territoriales » (p. 3).

Le taux d'équipement des établissements d'accueil pour les adultes en situation de handicap, en deçà des moyennes régionales et nationales, constitue la « première difficulté de l'accueil des personnes handicapées sur le territoire des Bouches du Rhône. » (Schéma, annexe, p. 32). Ainsi, on y dénombre 0,6 place d'accueil spécialisé pour 1000 habitants de 20 à 59 ans (0.80 à l'échelle nationale) dont 0,5 place d'accueil médicalisé (0.74 à l'échelle nationale), 1,2 place de foyer de vie (1.48 à l'échelle nationale) et 2,9 places d'ESAT (3.52 à l'échelle nationale).

Compte tenu des contraintes financières, le rattrapage du nombre de places n'est pas envisagé : il s'agira plutôt de « raisonner par parcours et non par place, afin d'assurer des prises en charge adéquates et de qualité. L'objectif premier est donc la fluidification des parcours pour éviter les ruptures de prise en charge. » (Schéma, annexe p. 32).

La question de l'emploi des personnes en situation de handicap est abordée dans le **plan Handi-Provence 2025** qui le complète. Avec plus de 350 millions d'euros engagés, ce plan affiche la volonté du département d'aller au-delà des obligations légales, notamment en matière de santé, de logement et d'emploi.

L'ambition du département est ainsi de contribuer au maintien et au retour à l'emploi des personnes en situation de handicap, en dépassant notamment d'ici 2025, le taux de 6 % de personnes en situation de handicap dans ses effectifs (déjà réalisé en 2022, avec 6.35%).

Ce plan développe 4 axes :

1. Offrir un département plus « accessible »
2. Accompagner le projet de vie
3. Offrir un dispositif d'accueil adapté et choisi
4. Développer le droit au répit.

Les initiatives suivantes peuvent concerner les personnes que nous accompagnons :

- Création du dispositif « **Handi-conduite** », pour soutenir les auto-écoles.
- Création du guide « **Handi-contacts** » qui mutualise les informations pour simplifier les démarches des personnes en situation de handicap et de leurs familles. <https://www.handicontacts13.fr>
- Développement des deux dispositifs « **Handi-santé** » et « **Handi-dent Paca** » afin de faciliter l'accès aux soins des personnes en situation de handicap.
- Renforcement du dispositif « **Ensemble en Provence** » par des aides à la mobilité. Ce dispositif propose une grande diversité d'activités adaptées. <https://www.departement13.fr/ensemble-en-provence>
- Faciliter l'accueil des personnes en situation de handicap par les entreprises : séquences « emploi » dans « l'accélérateur de l'emploi » et une **thématique « handicap » au Club des entreprises de Provence**.
- Favoriser l'**habitat regroupé** : il s'agit d'organiser la cohabitation de plusieurs personnes en situation de handicap dans un cadre sécurisé, avec une assistance permanente et ainsi favoriser l'inclusion citoyenne et sociale et lutter contre l'isolement.
- Création de 1000 places en **résidence autonomie**, dont 200 seront consacrées aux **personnes handicapées vieillissantes**.
- Ouverture d'une **Maison des aidants** à Marseille.
- Dispositif « **Baluchonnage** » permettant l'accompagnement d'une personne en situation de handicap 24h/24.

2. Les Références conceptuelles, théoriques et méthodologiques

4.1 La notion d'inclusion

Une société inclusive garantit à 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).

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'égalité et la différence trouvent leur place.

« La démarche « inclusive » n'est pas de faire entrer toute personne, contre son propre désir, dans des environnements de droit commun inadaptés. Si contrainte il doit y avoir, elle devrait peser exclusivement sur l'environnement de droit commun,

pour l'obliger à s'adapter à la personne qu'il accueille. » - Denis PIVETEAU



Pour aller dans le milieu ordinaire, cela demande de la préparation. Pour être prêt, il faut régulièrement être présent, avoir un comportement adapté et respecter le code de l'entreprise.

2.2 La notion de parcours

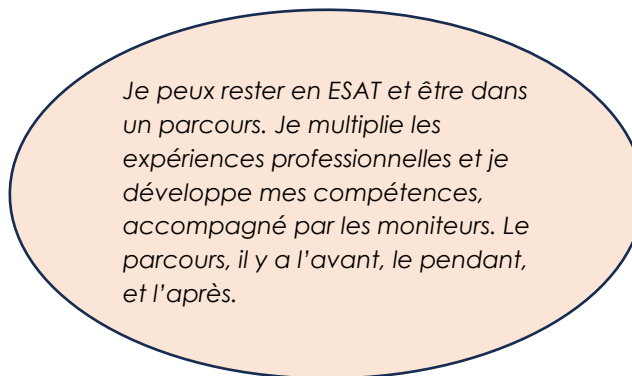
Le parcours est l'organisation d'une **prise en charge globale et continue** des personnes accompagnées au plus proche de leur lieu de vie, avec une **attention particulière portée à l'individu et à ses choix**.

La notion de parcours nécessite **l'action coordonnée de tous les acteurs du territoire** (de la prévention, du sanitaire, du médico-social et du social).

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 ».

L'établissement travaille cette notion de manière régulière afin d'éviter les ruptures ou risque de rupture.

L'ESAT fait partie du parcours de professionnalisation des travailleurs. La finalité principale étant de faire évoluer le parcours des personnes en fonction de leur handicap et de leur projet au sein même de la structure ou dans le milieu ordinaire. Il intègre les facteurs déterminants de la santé que sont l'hygiène, le mode de vie, l'éducation, le milieu professionnel et l'environnement.



Je peux rester en ESAT et être dans un parcours. Je multiplie les expériences professionnelles et je développe mes compétences, accompagné par les moniteurs. Le parcours, il y a l'avant, le pendant, et l'après.



4.3 La notion d'autodétermination et du pouvoir d'agir

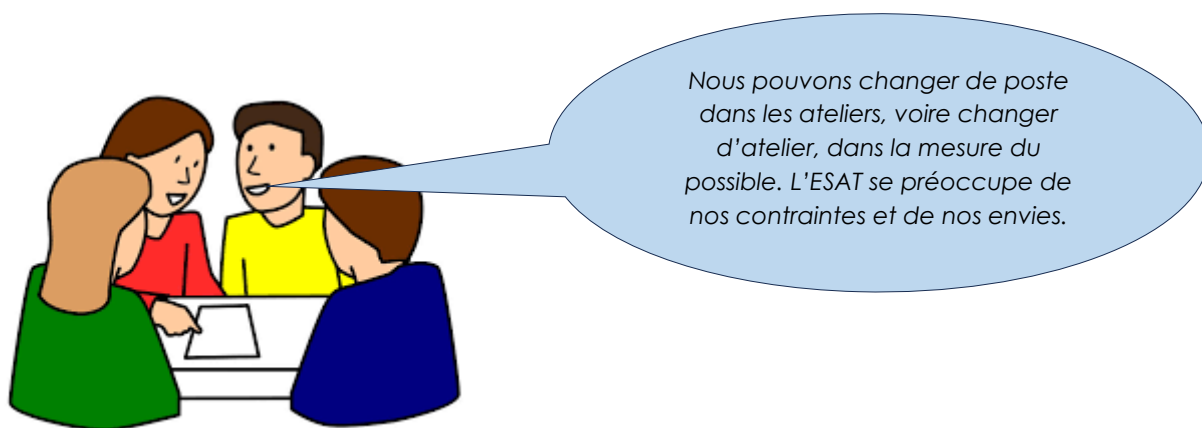
C'est le droit de disposer de soi-même.

C'est 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.

L'autodétermination d'une personne n'est possible qu'à 4 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.



*« **L'autodétermination** » n'est pas de placer toute personne, y compris lorsque son discernement est altéré, face à des choix qui peuvent la mettre en danger ou devant des responsabilités qu'elle ne peut pas assumer. Il s'agit seulement d'adopter la position « d'aider à décider » ou « d'apprendre à décider », plutôt que de « décider à la place », et de s'organiser pour susciter et encourager les choix et préférences de vie, en sachant ensuite y répondre. » **Rapport PIVETEAU.***

4.4 Les Recommandations de Bonnes Pratiques Applicables (ANESM, Haute Autorité de Santé (HAS))

Ces recommandations constituent un outil de référence : de réflexion, de dialogue et de responsabilité, pour une mise en œuvre adaptée selon les besoins et le contexte. Elles sont un support théorique nécessaire lors de l'élaboration des procédures liées à l'offre de service que propose l'établissement.

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 » :

- Déploiement de la bientraitance et gestion des signaux de maltraitance en institutions (repérage et analyse) - Note de cadrage - mai 2023
- La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre - juillet 2008
- Améliorer la participation des usagers dans les commissions des usagers et les conseils de la vie sociale – mai 2022
- Évaluation des ESSMS : référentiel et manuel - mars 2022
- Le questionnement éthique dans les établissements sociaux et médico-sociaux - Octobre 2010
- Adaptation de l'accompagnement aux attentes et aux besoins des travailleurs handicapés d'ESAT - mai 2013, mise à jour mars 2018

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 » :

- 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

Dans le programme « la qualité de vie »

- L'accompagnement à la santé de la personne handicapée - Juillet 2013
- Expression et participation des personnes accueillies en Institution - Avril 2008
- Les attentes de la personne et le projet personnalisé - Décembre 2008

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

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

2ème partie : Partie analytique de l'ESAT

1. Présentation de l'offre de service en lien avec la nomenclature SERAFIN-PH

Dans un contexte inclusif, la réforme SERAFIN-PH se veut être un des vecteurs du changement en cours : parcours sans rupture, accompagnement personnalisé, autonomie, inclusion, logique de dispositif territorial coordonné, mais aussi optimisation des ressources.

Elle introduit un changement dans la façon de penser l'offre de service ou les propositions d'accompagnement auprès des personnes accueillies : à partir de l'évaluation précise de leurs besoins, une combinaison de prestations est proposée, présentes dans un ou plusieurs ESMS, voire en dehors avec une prestation de droit commun.

Deux nomenclatures sont mises en place : les « besoins » et les « prestations », structurées en trois domaines : la santé, l'autonomie et la participation sociale.

Pour l'établissement, ce changement implique d'interroger son offre de service, en lien avec la nomenclature SERAFIN-PH, en envisageant les moyens mobilisables au service du parcours de chaque personne accompagnée.

Prestations directes	SOINS
	AUTONOMIE
	PARTICIPATION SOCIALE
Modalités de l'Accompagnement	ACCUEIL EN JOURNEE
Temporalité	TEMPS PLEIN
	TEMPS PARTIEL
	ACCUEIL TEMPORAIRE
Prestations Indirectes	GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
	GESTION FINANCIERE
	GESTION ADMINISTRATIVE
	INFORMATION ET COMMUNICATION
	QUALITE SECURITE
	RELATION AVEC LE TERRITOIRE
	ENTRETIEN DES LOCAUX
	RESTAURATION
	TRANSPORT ACTIVITES

1.1 Identification des besoins auxquels répond l'ESAT

La réponse aux besoins peut se décliner de différentes façons :

- En mobilisant directement une prestation,
- En intervenant conjointement avec un partenaire,
- En faisant intervenir directement un/des partenaires sur le territoire,
- En conseillant, en donnant les informations nécessaires en direction des opérateurs techniques compétents dans l'impossibilité d'intervention directe de notre part.

1.1.1 Besoins en matière de santé somatique et psychique

L'ESAT n'est pas un établissement médicalisé. Les travailleurs sont soumis aux visites de la médecine du travail.

Pour tous les besoins relatifs à la santé et d'une manière générale :

- Sur demande des personnes accompagnées ou l'évaluation des professionnels, nous adressons les travailleuses et les travailleurs vers les professionnels compétents du territoire (médecine du travail ou autres partenaires) pour de la sensibilisation, de la prévention, de l'information ou de l'orientation.
- Nous permettons aux travailleuses et aux travailleurs de se rendre à leurs rendez-vous médicaux sur leur temps de travail, en maintenant leur rémunération. Un justificatif doit alors nous être fourni. Cela nous permet de mettre en place une « veille » informelle de leur suivi médical.
- Nous aménageons, chaque fois que nécessaire, les conditions (changement d'atelier, poste assis, matériel ergonomique) et le temps de travail (temps partiel) des travailleurs.
- Une salle « d'infirmerie » permet d'isoler une personne qui ne se sent pas bien et de lui permettre de se reposer. Un départ de l'ESAT peut être décidé si nécessaire.
- Les travailleurs prennent leurs traitements de manière autonome. Un rappel peut être fait par les professionnels si besoin.
- Des infirmières libérales peuvent venir sur site pour l'administration d'un traitement si nécessaire.

Nous sommes en lien avec les représentants légaux et les familles des personnes accompagnées si nécessaire. Lors d'arrêts longs, des appels pour des rendez-vous téléphoniques sont mis en place pour soutenir les travailleurs qui le demandent afin de garder le lien et de s'assurer de la continuité des soins.

1.1.1.1 Besoins en matière de fonctions mentales, psychiques, cognitives et du système nerveux

De nombreuses personnes de notre effectif ont un besoin en matière de fonction mentales, psychiques et cognitives.

1-1-1-2 Besoins en matière de fonctions sensorielles

Certaines personnes présentent des déficiences visuelles et auditives.

1-1-1-3 Besoins en matière de douleur

Certaines personnes peuvent présenter des douleurs en lien avec des pathologies ou leur activité de travail (troubles musculosquelettiques (TMS), accident du travail.

Besoin d'information, de sensibilisation, de prévention et/ou d'orientation.

1-1-1-4 Besoins relatifs à la voix, à la parole et à l'appareil bucco-dentaire

Au sein de l'ESAT, certains travailleurs n'ont pas accès à la parole, d'autres présentent des troubles de l'articulation.

Besoin d'information, de sensibilisation, de prévention et/ou d'orientation.

1-1-1-5 Besoins en matière de fonctions cardio-vasculaire, hématopoïétiques, immunitaire et respiratoire

Certaines personnes présentent des problématiques respiratoires.

Besoin d'information, de sensibilisation, de prévention et/ou d'orientation.

1-1-1-6 Besoins en matière de fonction digestive, métabolique et endocrinienne

Certaines personnes nécessitent un régime particulier.

Besoin d'information, de sensibilisation, de prévention et/ou d'orientation.

1-1-1-7 Besoins en matière de fonctions génito-urinaire et reproductive

Besoin d'information, de sensibilisation, de prévention et/ou d'orientation.

1-1-1-8 Besoins en matière de fonctions locomotrices

Besoin d'information, de sensibilisation, de prévention et/ou d'orientation.

1-1-1-9 Besoins relatifs à la peau et aux structures associées

Besoin d'information, de sensibilisation, de prévention et/ou d'orientation.

1-1-1-10 Besoins pour entretenir et prendre soin de sa santé

De nombreuses personnes manifestent des signes d'embonpoint, de mauvaise alimentation, de manque de sommeil, de sédentarité. Cela peut à terme générer des maladies cardio-vasculaires.

Besoin d'information, de sensibilisation, de prévention et/ou d'orientation.

1.1.2 Besoins en matière d'autonomie

Le domaine « autonomie » recouvre principalement les activités de la vie quotidienne (AVQ) ou activités élémentaires qui correspondent à l'entretien

personnel (se laver, s'habiller, se nourrir, aller aux toilettes) ainsi qu'une partie des activités instrumentales de la vie quotidienne (AIVQ) que sont les relations avec autrui, la mobilité et prendre des décisions adaptées et pour la sécurité.

1-2-1-1 Besoins en lien avec l'entretien personnel

Les personnes que nous accompagnons ont besoin d'aide, pour la majorité d'entre elles, pour certains actes de la vie quotidienne. 54% d'entre elles vivent en famille. Notre association n'a pas de foyer d'hébergement.

1-2-1-2 Besoins en lien avec les relations et les interactions avec autrui

Certains travailleurs ont des difficultés de compréhension ou d'expression.

1-2-1-3 Besoins pour la mobilité

Certains travailleurs ont des difficultés pour marcher, se déplacer, porter, déplacer ou manipuler des objets.

1-2-1-4 Besoins pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité

Les personnes que nous accompagnons peuvent avoir besoin d'un soutien (ponctuel) pour prendre certaines décisions, du fait de leurs difficultés. Elles peuvent également être exposées dans leur vie quotidienne dans des situations qu'elles ont des difficultés à gérer ou appréhender.

1.1.3 Besoins pour la participation sociale

La participation, au sens de la classification internationale du fonctionnement (CIF) et de la loi du 11 février 2005, désigne l'implication d'une personne dans la vie réelle : son appartenance à une société, l'exercice de ses droits, de ses rôles sociaux, le fait d'y exercer sa citoyenneté.

Nous travaillons tous ces aspects dans le cadre du projet individualisé avec différents axes : professionnel, loisirs, logement, responsabilité, activités sociales, transport, gestion financière, souhait de formation etc...

1-3-1-1 Besoins pour accéder aux droits et à la citoyenneté

Certaines personnes ont besoin d'accompagnement et d'informations pour exercer leurs droits et accéder à la citoyenneté.

1-3-2-1 Besoins pour vivre dans un logement

Certaines personnes ont besoin de soutien pour accéder à un logement ou y vivre de façon autonome.

1-3-2-2 Besoins pour accomplir les activités domestiques

Certaines personnes ont besoin de soutien ponctuel pour gérer les activités domestiques.

1-3-3-1 Besoins en lien avec la vie scolaire et étudiante

Notre établissement n'est pas concerné par ce besoin.

1-3-3-2 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. Il s'agit des besoins 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 et autres besoins en lien avec le travail et l'emploi.

D'une manière générale, les personnes déficientes intellectuelles rencontrent des difficultés de compréhension, d'abstraction, de spatialisation, de mémorisation et d'adaptation. Le plus souvent, les personnes en situation de handicap mental éprouvent des freins à l'acquisition de connaissances et elles ne maîtrisent peu ou pas la lecture et l'écriture.

Les personnes présentes à l'ESAT ont besoin d'être accompagnées dans tous les aspects de la vie professionnelle : être ponctuel, organiser son travail, accepter et suivre des consignes, être en contact avec le public, travailler en équipe, exercer des tâches physiques. Mais également, la recherche de stage, d'emploi, la rédaction d'un CV ou d'une lettre de motivation etc...

1-3-3-3 Besoins transversaux en matière d'apprentissages

Besoins pour les apprentissages élémentaires (apprendre à lire, à écrire, à calculer, acquérir un savoir-faire). Besoins pour appliquer des connaissances (pour fixer son attention, pour mémoriser, pour lire, pour écrire, pour calculer, pour résoudre des problèmes, respecter les règles sociales de base, s'installer dans la classe, utiliser les supports pédagogiques)

La plupart des personnes que nous accompagnons ont besoin de renforcer leurs savoirs de base (lecture, écriture, calculs) ou d'un support adapté pour effectuer les tâches professionnelles.

1-3-3-4 Besoins pour la vie familiale, la parentalité, la vie affective et sexuelle

Les personnes que nous accompagnons nous sollicitent régulièrement pour des questions relatives à leur vie familiale, affective ou sexuelle. Elles ont également ponctuellement besoin d'être libérées de leur activité professionnelle pour se rendre à des rendez-vous en lien avec ces questions.

1-3-3-5 Besoins pour apprendre à être pair-aidant

Les travailleuses et les travailleurs, en plus de pouvoir compter sur l'équipe encadrante, ont besoin de leurs collègues de travail pour les soutenir dans leurs activités professionnelles.

Certaines des personnes que nous accompagnons sont aidants familiaux et ont des besoins relatifs à cette situation.

1-3-4-1 Besoins pour participer à la vie sociale

Besoins en lien avec la récréation et les loisirs. Besoins pour partir en congé. Besoins pour l'accueil périscolaire. Besoins pour l'accueil de la petite enfance. Besoins pour entretenir des relations amicales ou professionnelles.

Les travailleuses et les travailleurs sollicitent régulièrement l'équipe pluridisciplinaire pour effectuer des recherches, constituer les dossiers, être informés sur leurs droits, les séjours adaptés, l'utilisation des chèques vacances...

1-3-4-2 Besoins pour se déplacer avec un moyen de transport

Pour se rendre sur leur lieu de travail, les travailleuses et les travailleurs ont besoin d'un moyen de locomotion. Ils peuvent avoir besoin de notre soutien pour apprendre à bien appréhender le trajet, faire les démarches pour avoir accès aux transports en commun ou au bus à la demande et encore bénéficier du transport financé par l'ESAT.

1-3-5-1 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.

Les travailleurs reçoivent une rémunération en échange de leur travail. Ils peuvent avoir besoin d'aide pour gérer leur budget et constituer les dossiers d'ouverture de leurs droits.

1.2 Carnet de bord récapitulatif des prestations réalisées

ESAT LES PIERRES FAUVES		Prestations non mobilisées	Prestations Mobilisées	Prestations mobilisables à 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 avéjistes	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	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	

ressources et d'autogestion	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

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

D'une manière générale, sur l'ESAT cela se traduit par les démarches suivantes :

- L'intervention de la médecine du travail,
- Des interventions sur l'alimentation par une diététicienne,
- Des soutiens sur l'hygiène de vie,
- L'intervention ponctuelle de la Protection Maternelle et infantile (PMI)

Les activités de loisirs : sportives, culturelles et de loisirs. En 2023 et en 2024, L'ESAT a offert des « chèques culture » en fin d'année à l'attention des travailleurs, possibilités de chèques vacances...

Les professionnels aident les travailleurs et les travailleurs à évaluer la douleur et à la prendre en compte : retour sur l'atelier, passage à l'infirmerie de l'ESAT ou appel des pompiers. La prise autonome de médicaments est autorisée (**Besoins 1.1.1.3**). La psychologue ou la direction alertent la médecine du travail ou les professionnels médicaux nécessaires.

Afin de répondre au besoin des fonctions cardio-vasculaire, hématopoïétique, immunitaire et respiratoire (**Besoins 1.1.1.5**), nous adaptons les postes sur les ateliers. Si nécessaire, nous pouvons arrêter certaines prestations jugées trop impactantes (emballage d'épices, certains chantiers en espaces verts...)

Afin de répondre en matière de fonctions besoins en matière de fonctions digestive, métabolique et endocrinienne (**Besoins 1.1.1.6**), les travailleuses et les travailleurs ont la possibilité d'apporter leur repas, sur présentation d'un justificatif médical. De plus, la cuisine peut préparer des repas spécifiques (sans porc, sans poisson).

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	Impact sur la personne accompagnée
2.1.1.1 Soins médicaux à visée préventive, curative et palliative	<u>Prestation non réalisée</u>		
2.1.1.2 Soins techniques et de surveillance infirmiers ou délégués	<u>Prestation non réalisée</u>		
2.1.1.3 Prestations de psychologues	<p><u>Cette prestation recouvre :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluation des aptitudes psycho-sociales, des aptitudes cognitives et de la motivation des stagiaires et des travailleurs handicapés ➤ Consultation psychologique à l'entrée à l'ESAT ➤ Consultation psychologique de suivi ➤ Travail avec les familles ➤ Actions collectives : dynamique et régulations de groupe, (animation de groupes de parole, apprendre à apprendre, réhabilitations psychosociales, gestion du stress...) ➤ Interlocuteur privilégié avec la médecine du travail et les acteurs extérieurs de santé ➤ Orientation vers les acteurs spécialisés sur le territoire ➤ Participation à la construction du projet individuel ➤ La rédaction d'une synthèse à la MDPH et/ou projet de vie ➤ Le soutien aux professionnels dans la compréhension et l'évaluation des situations 	<p><u>Cette prestation est assurée par :</u></p> <p>La psychologue</p>	<p>Les personnes accompagnées bénéficient d'une écoute et d'entretiens individuels.</p> <p>Cet accompagnement psychologique les soutient face aux difficultés personnelles qu'elles rencontrent impactant leurs capacités et compétences.</p> <p>Ces difficultés envahissent de façon plus manifestes les personnes dans leur vie, dans leurs relations sociales, dans leur travail et dans leurs possibilités</p>

	<p>➤ Mise en place de temps de travail et d'échanges avec les psychologues d'ESAT des Bouches-du-Rhône</p> <p>Participation aux réunions d'équipe pluridisciplinaire.</p>		<p>de s'y inscrire d'une manière relativement stable.</p> <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>Prestation non réalisée</u>		
2.1.2 - Rééducation et réadaptation fonctionnelle			
2.1.2.1 Prestations des auxiliaires médicaux, des instructeurs en locomotion et avéjistes	<u>Prestation non réalisée</u>		
REFERENTIEL EVALUATION HAS	<p>Thématique : Accompagnement à la santé</p> <p>OBJECTIF 1.14 – La personne bénéficie d'un accompagnement en matière de prévention et d'éducation à la santé.</p> <p>CRITÈRES DE 1.14.1 A 1.14.6</p> <p>OBJECTIF 1.15 – La personne est actrice de ses choix sur son accompagnement en santé, la stratégie thérapeutique et les soins qui lui sont proposés.</p> <p>CRITÈRES DE 1.15.1 A 1.15.10</p> <p>OBJECTIF 1.16 – La personne accompagnée bénéficie d'une prise en charge de ses douleurs.</p> <p>CRITÈRES DE 1.16.1 A 1.16.5</p> <p>Thématique : Continuité et fluidité des parcours</p>		

	OBJECTIF 1.17 – La personne bénéficie d'un accompagnement favorisant la continuité et la fluidité de son parcours. CRITERES DE .17.1 A 1.17.4
--	---

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	<u>Prestation non réalisée</u>	<u>Cette prestation est assurée par</u>	
2.2.1.2 Accompagnements pour la communication et les relations avec autrui	<u>Cette prestation recouvre :</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ En interne, un moniteur d'atelier utilise le langage des signes. ➤ Connaissance de la personne dans la durée et sur son quotidien de travail pour établir une bonne communication. ➤ Soutien et aide à la communication (famille, collègues de travail, voisinage...) ➤ Possibilité de se faire accompagner si besoin par un professionnel (le plus souvent par l'assistante sociale) pour des rendez-vous ou des démarches administratives. 	<u>Cette prestation est assurée par :</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Moniteur d'atelier ➤ Assistante sociale ➤ Psychologue 	La personne est en capacité de communiquer, d'échanger, de s'exprimer et/ou s'affirmer
2.2.1.3 Accompagnements pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité	<u>Cette prestation recouvre :</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La présentation, la remise et l'aide à la compréhension du Règlement de Fonctionnement et de la Charte des droits et des libertés. ➤ La sensibilisation aux normes de sécurité à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement. ➤ Les accompagnements éducatifs permettant l'optimisation des repères spatiaux temporels afin d'éviter les mises en danger. 	<u>Cette prestation est assurée par :</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Equipe pluri-professionnelle 	La personne accompagnée est sensibilisée, responsabilisée face au risque. La personne accompagnée évolue dans un espace sécurisant en respectant ses droits et devoirs.

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La sensibilisation à la sécurité avec rappel du règlement et du respect des règles de sécurité sur les ateliers sur site et en extérieur avec obligation de port des équipements de protections individuels de sécurité (EPI). ➤ Le travail autour de la Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAPS). ➤ Le respect des plans de prévention. ➤ Les actions de prévention lors de soutien sur des sujets spécifiques (réseaux sociaux, conduites addictives, harcèlement, prévention des risques). ➤ Le lien avec les familles, les tuteurs et les curateurs dès que nécessaire. ➤ La réalisation de signalements quand la situation le nécessite. ➤ Les actions de sensibilisation à la gestion du stress. ➤ La sensibilisation aux questions de sécurité générale (violence, maltraitance, dangers). <p>La sensibilisation des professionnels et des personnes accompagnées à la prévention de la maltraitance et aux problématiques de violences. Les travailleurs doivent être en capacité d'alerter les professionnels.</p>		La personne accompagnée est responsabilisée.
REFERENTIEL EVALUATION HAS	<p>Thématique : Accompagnement à l'autonomie</p> <p>OBJECTIF 1.12 – La personne bénéficie d'un accompagnement favorisant son autonomie. CRITÈRES DE 1.12.1 A 1.12.3</p> <p>OBJECTIF 1.13 – La personne est accompagnée pour accéder ou se maintenir dans son logement ou son hébergement. CRITÈRES DE 1.13.1 A 1.13.3</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></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Rencontre des travailleurs avec les différents professionnels (assistante sociale, psychologue, moniteur référent et coordinatrice) afin de recueillir les besoins, les attentes et les souhaits. ➤ Co-construction du projet (travailleur/équipe). ➤ Formalisation du projet avec accord et signature du travailleur, du représentant légal (tutelle), de la direction d'établissement. ➤ Mise en œuvre du projet sur 12 mois, avec bilan intermédiaire à 6 mois. <p>A 12 mois : évaluation du projet et réactualisation.</p>	<p><u>Cette prestation est assurée par :</u></p> <p>L'équipe pluridisciplinaire</p>	<p>La personne accompagnée peut s'exprimer sur toutes les phases du projet. Elle co-construit le projet avec l'équipe : elle est responsabilisée et actrice principale de son projet.</p>
2.3.1.2 Accompagnements à l'exercice des droits et libertés	<p><u>Cette prestation recouvre :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La charte est distribuée avec le livret d'accueil, elle est affichée et commentée entre les travailleurs et les moniteurs. ➤ Le contrat de soutien et d'accompagnement par le travail est signé par chaque travailleur. ➤ L'affichage de la liste des personnes qualifiées et information aux travailleurs ➤ Le livret d'accueil et règlement de fonctionnement réalisés avec les travailleurs en FALC ➤ Le conseil de la vie sociale : les comptes-rendus du CVS sont affichés et lus par les moniteurs à l'ensemble des travailleurs. ➤ L'élection des délégués ➤ La participation des travailleurs sur des sujets variés (propositions pour la carte des repas (sur les saisons), animations...) 	<p><u>Cette prestation est assurée par :</u></p> <p>L'ensemble de l'équipe professionnelle</p>	<p>Les droits sur le parcours du travailleur accompagné au sein de l'ESAT ou en préparation d'une sortie vers le milieu ouvert sont renforcés.</p> <p>La personne accompagnée est dans une dynamique citoyenne, inclusive voire d'autodétermination.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Un questionnaire de satisfaction, adaptés à la compréhension de chacun, est soumis aux travailleurs. ➤ La formation des professionnels à la prévention de la maltraitance et la promotion de la bientraitance. ➤ L'ouverture des droits (CPF) <p>L'élection à venir de l'instance mixte.</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	<p><u>Cette prestation recouvre :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ L'accompagnement à la constitution d'un dossier d'ouvertures de droits ➤ L'accompagnement à la recherche d'un logement ➤ Le travail en complémentarité avec le SAVS et les mandataires judiciaires dans le cadre du parcours de personnes ➤ L'acquisition de compétences pratiques (gestion locative, loyer, charges...) <p>L'aide de l'ESAT au déménagement des travailleurs dans la mesure du possible</p>	<p><u>Cette prestation est assurée par :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ L'assistante sociale ➤ Le personnel administratif ➤ Les moniteurs d'ateliers 	La personne est accompagnée dans le montage de son dossier administratif, dans la prise de contact avec les personnes compétentes si besoin, et éventuellement une aide au déménagement dans le secteur de l'ESAT.
2.3.2.2 Accompagnements pour accomplir les activités domestiques	<p><u>Cette prestation recouvre :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les activités de soutien, pour former et accompagner les travailleuses et les travailleurs vers une plus grande autonomie à domicile (nettoyage de son espace de travail, utilisation du lave-linge, du sèche-linge...) <p>L'intervention au sein de l'ESAT d'un SAVS, pour une présentation aux travailleurs des services et accompagnement possibles.</p>	<p><u>Cette prestation est assurée par :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les moniteurs d'ateliers 	

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>Prestation non réalisée</u>		
2.3.3.2 Accompagnements pour préparer sa vie professionnelle	<p><u>Cette prestation recouvre :</u></p> <p><u>Le travail autour des activités de soutien :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ L'apprentissage des codes sociaux (respect des règles de bonnes conduites : être à l'heure, respecter le règlement, la sécurité...) ➤ L'accompagnement psycho-social (gestion du stress, estime de soi, présentation, des consignes, hygiène corporelle...) <p><u>Développement des compétences techniques :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ L'accompagnement à l'élaboration, au suivi et l'évaluation des projets professionnels. ➤ L'accompagnement à la découverte de nouveaux métiers, de nouveaux ESAT (stage, visite d'établissement). ➤ L'apprentissage de nouvelles tâches, voire de nouveaux métiers (polyvalence). ➤ L'accueil et l'évaluation des stagiaires dans le but d'une future insertion en milieu professionnel protégé et ordinaire. <p>Le dispositif Passerelle IME/ESAT pour faciliter les transitions vers le monde du travail.</p>	<p><u>Cette prestation est assurée par :</u></p> <p><u>En interne :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Coordinatrice projet ➤ L'équipe de direction ➤ Les moniteurs et moniteurs référents ➤ La psychologue ➤ L'assistante sociale <p><u>En externe :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les entreprises partenaires ➤ Les organismes de formation ➤ Les IME 	<p>La personne intègre les savoir-faire et savoir être professionnels.</p> <p>La personne peut monter en compétences.</p> <p>Elle gagne en estime de soi.</p> <p>La personne est accompagnée dans sa connaissance du monde professionnel.</p> <p>La personne maintient et développe ses acquis socio-professionnels.</p>

		➤ Les autres ESAT	
2.3.3.3 Accompagnements pour mener sa vie professionnelle	<p><u>Cette prestation recouvre :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Le maintien des acquis scolaires par le biais des activités professionnelles (activités de comptage, étiquetage, rédaction de mails, fiche palettes...) et des actions de formations (renforcement des savoirs de base (lecture, écriture, calculs.)) ➤ L'engagement dans le dispositif Différent et Compétent en vue de la reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE). ➤ L'ouverture du compte CPF ➤ La Formation professionnelle individuelle/collective avec mobilisation du CPF, formations éligibles ➤ Offrir un panel d'activités variées ➤ Les stages en entreprises et PMSMP ➤ La participation au Duo Day ➤ La mise à disposition en entreprise ➤ Les activités extérieures en entreprises ➤ Le travail en relation avec des partenaires d'insertion (France travail), entreprises adaptées et dispositif emploi accompagné (DEA) ➤ L'adaptation au poste dans l'emploi (ergonomie) et des outils et supports de travail. ➤ Le développement des compétences : Registre Santé Sécurité au Travail (RSST), validation de module ouvrier espace vert etc... ➤ L'accompagnement à l'utilisation des technologies et outils numériques et de communication (activités professionnelles, réalisation d'un journal en interne comme support d'apprentissage) ➤ L'accompagnement à la retraite 	<p><u>Cette prestation est assurée par :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les moniteurs d'ateliers ➤ La coordinatrice ➤ La direction ➤ L'assistante sociale (CPF) ➤ La psychologue 	<p>La personne développe ses compétences et acquiert des acquis en fonction du besoin de l'atelier d'accueil.</p> <p>Elle consolide son parcours professionnel, augmente son employabilité et développe sa polyvalence.</p> <p>Le travailleur bénéficie d'outils et de postes professionnels adaptés.</p>

Prestations SERAFIN	Déclinaison en Activités	Professionnels intervenants	Impact sur la personne accompagnée
2.3.3.4 Accompagnements pour réaliser des activités de jour spécialisées	<u>Prestation non réalisée</u>		
2.3.3.5 Accompagnements de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle	<u>Cette prestation recouvre :</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Des actions de prévention et de sensibilisation (PMI ou autres partenaires). ➤ Des orientations vers les structures extérieures et l'accompagnement si nécessaire sur place (structures parents-enfant/ASE, le centre Hospitalier, la PMI, la maternité ou autres spécialistes si nécessaire.) ➤ Le temps libéré et payé pour des droits de visites, des visites médiatisées, la rentrée scolaire, des rendez-vous médicaux familiaux ou avec l'école.... ➤ L'information et accompagnement individuel ➤ Les contacts et liens avec les familles, les représentants légaux ➤ La possibilité d'aménagements des horaires de travail pour accompagner un proche ou jouer son rôle de parents ou d'aidant. <p>Communication ouverte et régulière sur la notion de consentement, de responsabilité individuelle et de responsabilité familiale.</p>	<u>Cette prestation est assurée par :</u> En interne : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Assistante sociale ➤ Psychologue ➤ Direction En externe : Prestataires extérieurs (PMI, Médecine du travail, autres...)	<p>La personne est conseillée et orientée vers des réseaux de professionnels en fonction des besoins et des demandes.</p> <p>La personne se sent écoutée, apaisée sur des sujets qui relèvent de l'intime.</p> <p>La personne bénéficie de souplesse et d'ajustement dans son parcours lié à la parentalité, soutien familial, aidants familiaux...</p> <p>Les familles sont soutenues dans la recherche de solutions (cadre, hébergement, santé, vieillissement...) au bénéfice de la personne accompagnée.</p>
2.3.3.6 Accompagnements pour l'exercice de mandats électoraux, la	<u>Cette prestation recouvre :</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les élections et informations au niveau du CVS ➤ L'élection des représentants du CVS ➤ L'élection du délégué des travailleurs et suppléant ➤ Les formations et informations sur leurs rôles 	<u>Cette prestation est assurée par :</u> En interne : <ul style="list-style-type: none"> ➤ La direction 	<p>La participation de chacune et de chacun est sollicitée et le dialogue social est effectif.</p>

représentation des pairs et la pair-aidance	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Compte rendus et diffusion des actions sur l'ESAT (pour la totalité des travailleurs), affichages, explications par les moniteurs ➤ La pair-aidance : sur les activités professionnelles et extra-professionnelles. La pair-aidance c'est « être capable de donner un « coup de main » à son (ses) collègue(s). » ➤ L'ESAT libère facilement les travailleurs quand ils sont en position d'aidants pour leurs proches. ➤ Dans le cadre du soutien sur la citoyenneté, l'ESAT dispense des informations sur la vie démocratique. <p>Le lien avec les mandataires judiciaires dans le cadre de la Maison du Droit et de la Justice sur Vitrolles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les moniteurs d'ateliers ➤ La secrétaire ➤ Les travailleurs <p>En externe : Les centres de formations (pour le délégué des travailleurs)</p>	<p>La personne est informée et soutenue dans l'exercice de ses droits.</p> <p>La personne élue est en capacité de réaliser son mandat dans les meilleures conditions.</p> <p>L'intégration de la personne est facilitée, elle se sent soutenue et intégrée.</p>
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	<p><u>Cette prestation recouvre :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Nous pouvons intervenir et/ou accompagner la personne à sa demande ou avec son accord dans ses relations avec autrui (famille, proches, voisinage...) 	<p><u>Cette prestation est assurée par :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Assistante sociale ➤ Psychologue 	<p>Médiatisation des relations de la personne accompagnée pour une meilleure prise en compte de son point de vue.</p> <p>Reconnaissance, confiance en soi, considération, respect</p>
2.3.4.2 Accompagnements pour la participation aux activités sociales et de loisirs	<p><u>Cette prestation recouvre :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ L'accompagnement dès que nécessaire pour effectuer des recherches, constituer les dossiers : information sur les droits, les séjours adaptés, l'utilisation des chèques vacances... Au quotidien, l'équipe des moniteurs informe les travailleurs et les oriente dans leurs démarches. ➤ La participation à des actions citoyennes (nettoyage des déchets à l'occasion de la journée nationale Clean Up Day) et collective ((participation à un défilé lors d'une journée festive, 	<p><u>Cette prestation est assurée par :</u></p> <p>En interne :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les moniteurs d'atelier ➤ L'assistante sociale ➤ Le comptable 	<p>La personne accompagnée développe du lien social.</p> <p>Elle participe à une meilleure cohésion d'équipe.</p> <p>Elle rencontre d'autres équipes, découvre de nouveaux champs</p>

	<p>mise en valeur d'une parcelle éco-gérée etc...) avec l'association des entreprises Vitropole.</p> <p>Le bénévolat de certains travailleurs en dehors de leur temps de travail à l'ESAT, dans des associations sur des domaines variés tels que l'administratif, l'animation et les sorties...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La secrétaire ➤ L'équipe de direction <p>En externe : Les partenaires</p>	<p>et fonctionnements (lieux, personnes, professions). Elle développe ses centres d'intérêt.</p>
<p>2.3.4.3 Accompagnements pour le développement de l'autonomie pour les déplacements</p>	<p><u>Cette prestation recouvre :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les repérages de trajets si besoin. ➤ L'élaboration des dossiers pour les bus à la demande ou l'ouverture du CPF en vue de passer le permis de conduire (certains travailleurs ont des véhicules avec et sans permis.) ➤ L'ESAT propose un bus depuis Marseille Nord. ➤ L'Esat rembourse les frais de transport pour les travailleurs détachés. ➤ Une sensibilisation sur la sécurité routière. ➤ L'établissement est de plain-pied, aux normes PMR. ➤ Le matériel est adapté : chariots élévateurs, transpalettes... Un fauteuil roulant à disposition si besoin. 	<p><u>Cette prestation est assurée par :</u></p> <p>En interne :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ L'assistante sociale ➤ La coordinatrice ➤ Les moniteurs d'ateliers <p>En externe : Les partenaires</p>	<p>Dans une perspective d'accès à l'autonomie, chaque travailleur est sensibilisé aux règles de sécurité relatives aux déplacements. Il est accompagné dans son accession à l'autonomie dans les transports. Son autonomie dans ses déplacements au sein de l'ESAT sont favorisées par la configuration et les aménagements de l'établissement.</p>
<p>2.3.5 Accompagnement en matière de ressources et d'autogestion</p>			
<p>Prestations SERAFIN</p>	<p>Déclinaison en Activités</p>	<p>Professionnels intervenants</p>	<p>Impact sur la personne accompagnée</p>
<p>2.3.5.1 Accompagnements pour l'ouverture des droits</p>	<p><u>Cette prestation recouvre :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ L'accompagnement auprès des personnes afin de s'assurer qu'elles bénéficient de l'ensemble des droits, allocations et aides auxquelles leur situation leur permet de prétendre (CNI, carte vitale, carte d'invalidité, CPF, AAH, APL, Prime d'activité, CMU, CMU-C, ACS, PCH, retraite...) 	<p><u>Cette prestation est assurée par :</u></p> <p>En interne :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ L'assistante sociale 	<p>La personne est informée de l'ensemble de ses droits en termes de prestations sociales de droit commun.</p>

	L'ensemble des démarches administratives pour l'ouverture des droits	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La coordinatrice ➤ Les moniteurs d'atelier 	Elle est accompagnée dans la réalisation de ses démarches afin qu'elle puisse en bénéficier.
2.3.5.2 Accompagnements pour l'autonomie de la personne dans la gestion de ses ressources	<p><u>Cette prestation recouvre :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ L'assistante sociale intervient auprès des travailleurs, en lien avec le tuteur, le curateur, les familles... Son champ d'intervention est large : montage de dossier de surendettement, sollicitation des Maisons des solidarités ... <p>Notre politique salariale permet le soutien au pouvoir d'achat (versement de la prime PPV, octroi de bons d'achat...)</p>	<p><u>Cette prestation est assurée par :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ L'assistante sociale ➤ La direction 	La personne accompagnée améliore la gestion de ses ressources et sa sécurité financière. Elle bénéficie d'une amélioration de son pouvoir d'achat.
2.3.5.3 Informations, conseils et mise en œuvre des mesures de protection des adultes	<p><u>Cette prestation recouvre :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les démarches pour informer et conseiller les personnes accueillies sur l'existence des mesures de protection. ➤ L'aide à la prise de conscience du besoin 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 en lien avec le parcours des travailleurs concernés. ➤ Le signalement des situations auprès des autorités administratives et judiciaires. 	<p><u>Cette prestation est assurée par :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ L'assistante sociale ➤ La psychologue ➤ La direction 	Les droits et le statut de citoyen de la personne accompagnée sont respectés. La personne est protégée.
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	<u>Cette prestation recouvre :</u>	<u>Cette prestation est assurée par :</u>	

renforcée pour la cohérence du parcours	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les partenariats avec les ESMS pour une prise en charge globale ou en vue d'orientation (SAVS, IME, Dispositifs, foyers...) ➤ Le lien avec les familles ou tutelles pour anticiper et/ou gérer les situations critiques <p>Les partenariats avec les entreprises ou autres ESAT pour le parcours professionnel (ESAT, entreprises, Entreprises adaptées...)</p>	<p>En interne :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ L'assistante sociale ➤ La coordinatrice ➤ L'équipe de direction ➤ La psychologue <p>En externe :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La médecine du travail ➤ Les partenaires 	<p>La personne connaît un parcours sécurisé et sans rupture.</p> <p>La personne bénéficie d'une continuité et d'une individualisation des prises en charge sur tous les volets de son accompagnement (soins, travail, cessation d'activité, préparation à la retraite, aménagement du temps de travail, réorientations...)</p>
REFERENTIEL EVALUATION HAS	<p>Thématique : Co-construction et personnalisation du projet d'accompagnement</p> <p>OBJECTIF 1.10 – La personne est actrice de la personnalisation de son projet d'accompagnement.</p> <p>CRITERES DE 1.10.5 A 1.10.6</p> <p>Thématique : Droits de la personne accompagnée</p> <p>OBJECTIF 1.2 – La personne accompagnée est informée de ses droits de façon claire et adaptée. Sa compréhension est recherchée et favorisée</p> <p>CRITERES DE 1.2.3. A 1.2.7</p> <p>OBJECTIF 1.3 – La personne accompagnée est associée à la révision des règles de vie collective ou des modalités de fonctionnement du service.</p> <p>CRITERES DE 1.3.1 A 1.3.2</p> <p>OBJECTIF 1.4 – La personne bénéficie d'un cadre de vie et d'accompagnement adapté et respectueux de ses droits fondamentaux</p> <p>CRITERES DE 1.4.1 A 1.4.2</p> <p>OBJECTIF 1.5 – La personne accompagnée est actrice des instances collectives ou de toutes autres formes de participation. Sa participation effective est favorisée</p> <p>CRITERES 1.5.1 A 1.5.3.</p>		

	<p>OBJECTIF 1.6 – L'expression de la personne est recueillie tout au long de son accompagnement. CRITERES 1.6.1 A 1.6.3.</p> <p>OBJECTIF 1.7 – La personne accompagnée exprime son choix de manière éclairée. CRITERES 1.7.1 A 1.7.4.</p> <p>OBJECTIF 1.8 – La personne accompagnée participe à la vie sociale. CRITERES 1.8.1. A 1.8.5.</p> <p>OBJECTIF 1.9 – La personne accompagnée exerce sa citoyenneté et/ou bénéficie d'une éducation à la citoyenneté. CRITERES DE 1.9.1 A 1.9.2.</p>
--	---

2. L'organisation de l'offre de service : un accompagnement construit avec et pour les travailleuses et les travailleurs

2.1 Le parcours de la personne accompagnée au sein de l'établissement

2.1.1 La procédure d'admission

Dans le cadre de la RAPT, notre politique est d'accueillir largement des personnes en stage ou mise en situation professionnelle en établissement (MISPE), au sein de notre établissement. Sauf exception, aucune admission ne s'envisage sans un passage d'un minimum de deux semaines de mise en situation professionnelle, permettant à la personne de confirmer son choix. Le choix de l'atelier se fait de manière concertée.

Une procédure d'admission est établie au sein de l'ESAT Les Pierres Fauves.

L'ADMISSION :

- Avoir un minimum de 20 ans (à titre exceptionnel, une personne de 16 ans peut être admise)
- Avoir la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) + Orientation vers un ESAT délivrées par la MDPH
- Prise de contact (AS, secrétaire ou CDS) + Envoi dossier de pré-inscription (secrétaire)
- Réception dossier incomplet : appel téléphonique ou mail pour élément(s) manquant(s)
- Réception dossier complet : envoi courrier d'accusé de réception + agrémente Viatrajectoire (secrétaire)
- Centralisation des dossiers complets au secrétariat
- Etude des dossiers (Commission d'admission : AS + CDS et/ou Direction) : une fois/mois
- Dossier non retenu ➡ envoi courrier (secrétaire)
Dossier retenu ➡ Rencontre (Commission d'admission) + remise des outils Loi 2002-2 (Livret d'accueil, Règlement intérieur et Charte des droits et libertés) et visite de l'établissement. Définition ou non d'une période d'immersion.

- Rencontre non-concluante : conseils, orientations vers d'autres structures plus adaptées
Rencontre concluante : proposition de stage
Agrémenter le tableau des stagiaires sur commun (CDS + secrétaire)
- Evaluation du 1^{er} stage (MA référent du stage + CDS)
Agrémenter Viatrajectoire (secrétaire)
Si stage positif ➡ proposition d'un 2nd stage + détermination d'objectifs
- Lors du 2nd stage : évaluation technique (MA) + rencontre avec la psychologue
- Si possible nouveaux stages ou MISF jusqu'à admission possible (CDS)
- Admission en période d'essai 6 mois renouvelable : Pré-projet (MA référent)
- Intégration et co-construction du PI (MA référent, psychologue, AS, coordinatrice de projets) ou réorientation.

L'ACCUEIL :

- Stage et/ou période d'essai
- Accueil par l'équipe d'encadrement
- Affectation à un atelier avec un moniteur référent qui prend en charge la personne pendant toute la durée du stage
- Le moniteur référent présente la personne accueillie à l'ensemble de l'équipe des travailleurs
- Découverte du poste de travail et sensibilisation au respect des consignes de sécurité de l'atelier auquel la personne est affectée
- Bilan de stage avec le moniteur référent en collaboration avec la cheffe de service
- Si admission : Contrat d'Accompagnement et de Soutien par le Travail (CAST) et Projet Individuel.

Selon le dernier questionnaire de satisfaction à l'attention des travailleuse et travailleurs datant de février 2024,

- 86 % se disent satisfaits voire très satisfaits de l'accueil réservé par les collègues de travail sur l'ESAT,
- et à 91% de l'accueil réservé par les professionnels.

2.1.2 Le dossier de la personne accompagnée

Chaque travailleur a un dossier informatisé, stocké sur notre réseau sécurisé.

Une version papier existe conservée à l'accueil, dans une armoire fermée à clef.

Les dossiers sont consultables par les travailleurs concernés, selon une procédure d'accès au dossier. Un lieu est réservé dans l'établissement pour la consultation des dossiers. Ils peuvent être assistés par la personne de leur choix (famille, tuteur).

Ils peuvent également désigner et être assister par **une personne de confiance**, au cas où l'intéressé rencontre des difficultés dans la connaissance et la compréhension de ses droits.

Pour la consultation du dossier, un professionnel se tient à la disposition du travailleur si besoin.

Il existe une liste de professionnels habilités à consulter et modifier les dossiers des travailleurs. Ponctuellement, les autres professionnels peuvent consulter les dossiers selon une procédure établie.

Les différents éléments contenus dans le dossier ne sont transmis, en dehors du champ professionnel, qu'avec accord de la personne concernée.

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

Plusieurs modalités de sorties sont envisageables : le changement d'ESAT, la retraite, la démission, l'invalidité, une réorientation vers un autre ESMS (Foyer de Vie...), Déménagement ou rapprochement du domicile, inadéquation de la structure pour des raisons de santé ou décès, l'évolution vers le milieu ordinaire.

L'ESAT accompagne les parcours afin de prévenir les risques de rupture.

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

A l'issue de la période d'essai, le projet individuel de la personne accompagnée est co-construit : il prend en compte les besoins et les attentes professionnelles et sociales des travailleuses et travailleurs.

Un travail est réalisé en équipe autour d'un certain nombre d'axes d'intervention :

- Acquisition professionnelle
- Formation
- Insertion professionnelle
- Santé
- Accompagnement psychologique et /ou social

La 1ère étape du projet passe par une rencontre des travailleurs avec les différents professionnels (assistante sociale, psychologue, moniteur/trice référent et coordinatrice) afin de recueillir les besoins, les attentes et les souhaits.

- La personne accompagnée remplit une grille d'auto évaluation (aidée par le moniteur référent si besoin)
- De même l'équipe remplit une grille d'évaluation des besoins identifiés pour chaque travailleur.

Un entretien est mis en place entre le moniteur/trice référent et la travailleuse ou le travailleur pour faire le point sur le dernier projet et les perspectives de travail envisagées pour le nouveau projet à venir. Une synthèse est formalisée par la personne référente en lien avec la coordinatrice de projet.

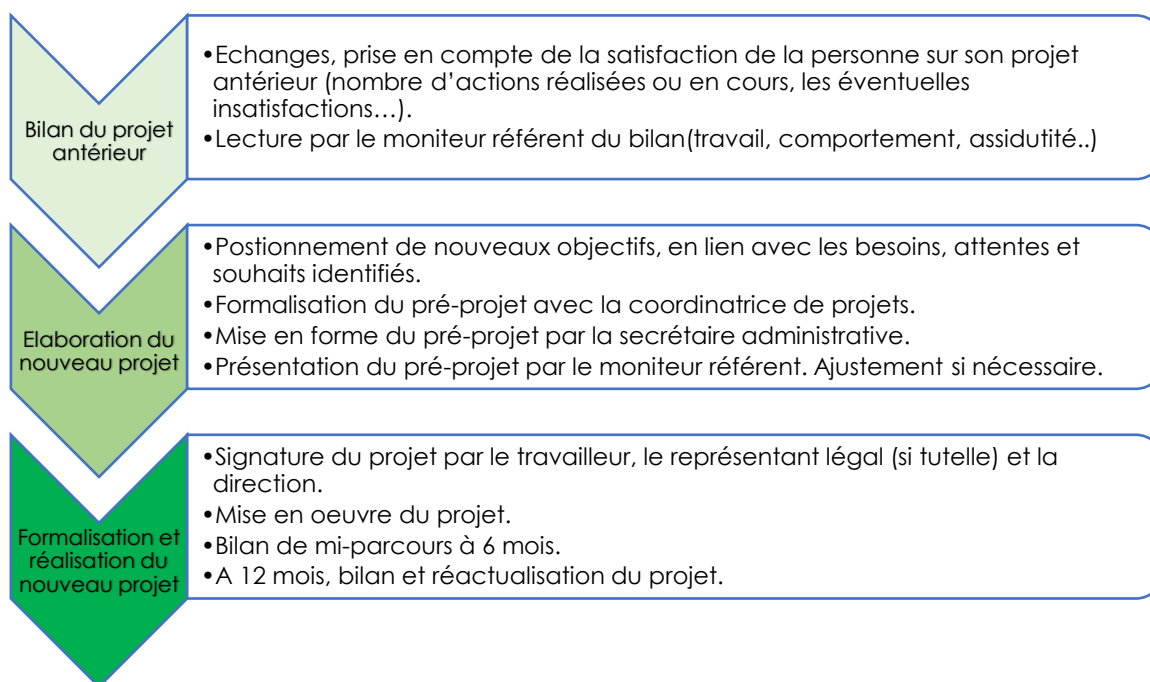
2eme étape du projet : La réunion de projet individualisé

L'équipe propose aux travailleurs d'être présents à la réunion du projet individualisé. 50% des travailleurs y ont participé dès la 1ère année de mise en place.

Les étapes clés de cette rencontre :

L'équipe pluridisciplinaire explique les grandes lignes de la rencontre.

- La présentation du parcours de la personne.
- Le bilan du projet antérieur (chaque personne a un bilan de synthèse de son parcours en amont de l'ESAT, un bilan psychologique et un bilan social).



Selon le dernier questionnaire de satisfaction à l'attention des travailleuses et travailleurs datant de février 2024,

- 76 % disent connaître leur projet individuel,
- 78 % pensent que leur avis est pris en compte,
- 91 % sont satisfaits de l'écoute, du soutien et de l'information donnée par les professionnels de l'ESAT.

2.3 Rôles autour du projet individualisé d'accompagnement

Le rôle du travailleur :

La participation active de la personne accompagnée est recherchée. Il est important qu'elle puisse s'exprimer, évoquer ses besoins, ses attentes et ses motivations.

Le projet individualisé représente une perspective pour l'avenir, une satisfaction, un objectif. Tout au long de cette démarche, la travailleuse ou le travailleur peut échanger avec son moniteur/trice référent, la coordinatrice de projet, la cheffe de service, l'assistante sociale et la psychologue en fonction de ses besoins et demandes.

Le projet représente un engagement : c'est un outil important de l'expression et de la participation de la personne accompagnée. A ce titre, et dans le cadre de l'auto-détermination, elle reste **l'actrice principale de la mise en pratique de son projet.**

Le rôle de l'équipe :

L'équipe pluridisciplinaire (moniteurs/trices, cheffe de service, psychologue, assistante sociale...) accompagne la travailleuse ou le travailleur dans le cheminement, et la mise en place des démarches relatives à son projet dans tous les domaines.

La secrétaire administrative :

Elle prépare les documents à remplir, le tableau de bord du projet individualisé. Elle imprime les grilles d'évaluation et retranscrit les synthèses des projets suite à la réunion de projet.

L'ensemble des documents est centralisé dans le « dossier travailleur », sous clés.

La coordinatrice de projet :

Elle coordonne l'ensemble de la démarche relative aux projets individualisés.

Elle est garante du calendrier annuel des projets individualisés ainsi que leurs suivis à six mois.

Elle est présente aux réunions d'équipe et de projets. Elle formalise les projets des travailleuses et des travailleurs et s'assure de leur suivi.

C'est un véritable soutien auprès des travailleurs et des moniteurs d'atelier référents.

Le moniteur/trice d'atelier référent :

Il recueille les choix, les besoins et les attentes des personnes accompagnées : c'est le premier interlocuteur dans le cadre de leur projet. Il travaille sur le pré-projet en lien avec la coordinatrice, met en œuvre le projet avec les travailleurs sur le versant professionnel, il participe aux réunions de synthèse et assiste aux réunions de suivi.

Le(a) chef(fe) de service

Elle est garante des projets personnalisés et participe aux réunions.

La direction

Elle signe les projets pour une validation définitive.

ELABORATION DES PROJETS

➤ **EN AMONT DE LA REUNION PI :** (selon calendrier défini)

Actions	Support	Participants
Evaluer les besoins et attentes sur l'aspect technique et professionnel	Entretien Grilles d'évaluation et d'auto-évaluation Ecrit synthèse Bilan projet antérieur	Travailleur MA référent Coordinatrice
Evaluer les besoins et attentes sur le plan social	Entretien individuel	Travailleur Assistante sociale
Evaluer les besoins sur le plan psychologique	Entretien individuel	Travailleur Psychologue

➤ **REUNION PI DU MARDI :**

Actions	Support	Participants
Définir les axes du projet et valider les actions	Tableau de suivi PI	MA référent ASS Psychologue Coordinatrice CDS et/ou Direction
Renseigner les tableaux	Tableau de suivi PI Tableau des demandes de formations	Coordinatrice, CDS

➤ **EN AVAL DE LA REUNION PI :**

Actions	Support	Participants
Elaborer le document PI pour signature	Document PI	Secrétaire

Faire un compte-rendu oral au travailleur Faire signer le document PI Retourner le document à la CDS	Document PI	Usager MA référent Coordinatrice
Signer le document PI	Document PI	Directeur ou CDS
Mettre en page Archiver les écrits du MA dans les dossiers (papier & numérique)	Document PI	Secrétaire

➤ **REUNION DE SUIVI PI A SIX MOIS :**

Actions	Support	Participants
S'assurer de l'avancée des projets	Liste des revisites PI Tableaux de suivi PI	Coordinatrice, MA, Psychologue, AS, CDS, Directeur
Renseigner les tableaux de suivi PI	Tableaux de suivi PI	Coordinatrice, CDS

3. Les outils de la loi de 2002 dans le cadre du parcours des personnes

Le livret d'accueil :

Il présente l'ESAT : ses valeurs et ses fondements, ses missions, les conditions d'admission, de suivi de la personne accompagnée, ses droits et le fonctionnement de l'établissement.

Le livret d'accueil est remis au travailleur et/ou à son représentant légal le cas échéant, dès la rencontre pour un stage. Après son admission, il est à sa disposition à l'ESAT.

En 2023, il a été actualisé en co-construction avec les travailleurs (représentants du CVS, délégué des travailleurs, travailleurs volontaires), et les professionnels. Une

version Facile à Lire et à Comprendre (FALC) existe et est disponible dans la salle de pause des travailleurs.

Il a été soumis au Conseil de la Vie Sociale (CVS) et est défini à l'article L.311-4 du code de l'action sociale et des familles.

Le règlement de fonctionnement :

Il présente 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.

Remis au travailleur et/ou à son représentant légal le cas échéant, dès la rencontre pour un stage, il est à sa disposition lors de son admission à l'ESAT. Il est défini à l'article L.311-7 du code de l'action sociale et des familles.

Le règlement de fonctionnement a été actualisé en co-construction avec les travailleurs en 2023. Une synthèse en FALC est disponible.

En plus d'y avoir accès sur site, on peut trouver le règlement de fonctionnement, le livret d'accueil et le projet d'établissement sur le site internet.

Le contrat de soutien et d'accompagnement par le travail :

Les personnes accompagnées en ESAT ne sont pas salariées et ne relèvent pas du droit du travail, mais du code de l'action sociale et des familles. Elles signent un contrat de soutien et d'accompagnement par le travail (CSAT), dans les 30 jours suivant leur admission, avec une période d'essai de six mois et pour une durée d'un an tacitement renouvelable. Le licenciement des travailleurs d'ESAT est impossible : c'est la différence la plus fondamentale entre un CSAT et un contrat de travail. La direction peut cependant demander à la MDPH la fin du CSAT en raison d'une grave atteinte à la sécurité pour elle-même ou pour les autres.

Le modèle de "contrat de soutien et d'accompagnement par le travail" est défini à l'annexe 3-9 du CASF. Il définit :

- Les droits et obligations réciproques de l'ESAT et du travailleur en situation de handicap
- L'encadrement de l'exercice des activités à caractère professionnel
- La mise en œuvre du soutien médico-social et éducatif.

Remarque : Ce contrat ou document définit les objectifs et la nature 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.

Le CAST est à jour de la législation, cependant, ses conditions d'accessibilité en termes de compréhension sont à améliorer.

Le Conseil de la Vie Sociale (CVS) (Art. L. 311-6 du CASF) :

Le conseil de vie sociale est une instance consultative qui comprend au moins deux représentants des personnes accompagnées, un représentant du personnel et un représentant de l'organisme gestionnaire. La participation des personnes accompagnées à la dynamique institutionnelle témoigne de la volonté de l'association et des professionnels de les rendre acteurs de leur vie et de leurs projets.

Cette participation est recherchée au quotidien : le CVS rend des avis et peut faire des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement de l'établissement.

L'élections des nouveaux représentants du CVS a eu lieu en 2024.

Le CVS se réunit tous les trimestres et plus si besoin, à la demande des usagers et/ou des professionnels.

La Charte des droits et libertés de la personne accueillie (art. L. 311-4 du CASF) :

Elle résume les droits des personnes accueillies dans l'établissement. Elle est intégrée au livret d'accueil et est remise à chaque personne accompagnée.

Elle est affichée sur le tableau d'affichage de l'ESAT, dans la salle de pause des travailleurs.

La charte développe les 12 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 changement,
- 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 droit de prévention et de soutien.

Le recours possible à une personne qualifiée : (Art. L. 311-5 du CASF) :

Dans chaque département, le Préfet et le Président du Conseil Départemental désignent des personnes désignées pour 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 affichée sur le tableau d'affichage de l'ESAT, dans la salle de pause des travailleurs. Elle est disponible sur simple demande à l'accueil.

Le CVS a connaissance de cette liste, délégués et suppléants connaissent le rôle de la personne qualifiée.

Le projet d'établissement (Art. L.311-8 du CASF) :

Il est fondé sur une dynamique et une méthodologie de projet. Etabli pour une durée maximale de cinq ans, le projet d'établissement doit définir les objectifs de l'établissement. Il comprend une présentation de l'établissement, les valeurs auxquelles il se réfère, son organisation et son fonctionnement, les procédures de coordination interne et externe, les procédures de coopération, les objectifs en matière d'évaluation.

Le projet d'établissement a été réactualisé en 2024, avec la participation active des travailleuses et des travailleurs, et de l'équipe pluridisciplinaire.

Selon le dernier questionnaire de satisfaction à l'attention des travailleuses et travailleurs datant de février 2024 :

- 75 % disent avoir pris connaissance du livret d'accueil,
- 97% disent connaître le règlement de fonctionnement,
- 52 % disent connaître la charte des droits et des libertés
- 84 % disent connaître le CSAT
- 58% disent connaître le projet d'établissement.

4. 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 médico-sociaux* ».

Ils tendent vers une participation active de la personne accompagnée 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°).

4.1 Le droit à la sécurité : au travail, des personnes, incendies et médicamenteuse

Ce droit fondamental concerne tous les facteurs pouvant causer des dommages tant sur l'intégrité physique que psychique de la personne accompagnée (sécurité alimentaire, incendie, lutte contre les mauvais traitements...)

L'ESAT met tout en œuvre pour assurer la sécurité de tous, personnes accompagnées et personnel, tant à l'intérieur des locaux qu'à l'extérieur.

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 d'atelier. Elles doivent être respectées en fonction de la spécificité de chaque activité (casque, lunettes, chaussures, ...).

Les moniteurs d'atelier rappellent quotidiennement les règles relatives aux EPI obligatoires et les usages adéquats des outils et machines et les règles strictes de bonnes pratiques pour prévenir les risques et dangers.

Les travailleurs participent à des formations sur l'hygiène et la sécurité (gestes et secours, HACCP).

En espaces verts, la plupart des sites a un plan de prévention.

Des affiches mentionnant les consignes à suivre en cas d'incendie, les numéros d'urgence, le plan d'évacuation et le lieu de rassemblement sont affichées dans l'établissement.

L'établissement répond aux normes et exigences de sécurité. Des contrôles annuels sont réalisés par l'APAVE (installation électrique, mécanique, chariot élévateur) et des vérifications sont effectuées régulièrement (système incendie...)

Par ailleurs, l'équipe du multiservices s'occupe de la petite maintenance sur le site.

Un défibrillateur est présent sur le site de l'ESAT, dans le couloir d'accès aux ateliers.

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. Comme vu précédemment, la personne accueillie ou son représentant légal peut faire appel à une personne qualifiée, en vue de l'aider à faire valoir ses droits.

Trois personnes sont responsables de la sécurité sur le site (la direction, la cheffe de service et l'économe). Toutes les personnes travaillant à l'ESAT (travailleurs en situation de handicap, professionnels) sont sensibilisées à la sécurité (normes HACCP, SST, habilitation électrique, incendie...)

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) est à jour et a été réalisé en co-construction avec le représentant du CSE et l'ensemble des professionnels. Il a été présenté en CVS.

4.2 Le droit à la dignité

Selon la formule du Conseil constitutionnel, le droit à la dignité exige de sauvegarder la personne humaine « contre toute forme d'asservissement ou de dégradation ». La dignité implique que la personne reste maîtresse 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 :

- Le respect de la personne (dans le tutoiement ou le vouvoiement) et l'interdiction des surnoms et quolibets ;
- Les divers outils d'expression et de participation des personnes accueillies (CVS, groupe d'expression, questionnaires de satisfaction...) ;
- La place de la personne dans son projet individuel ;
- Le rôle des moniteurs/trices d'atelier pour faire respecter aux travailleuses et travailleurs le cadre institutionnel.

4.3 Le droit à l'intégrité

Le respect de l'intégrité regroupe deux dimensions :

- Le respect de l'**intégrité physique** : assure la protection du corps et de la vie humaine. L'objectif est de protéger le corps humain de chaque personne contre les atteintes de tiers et de s'assurer de son consentement préalable.
- Le respect de l'**intégrité morale** : cette notion est assurée par divers droits reconnus à la personne accompagnée tels que le droit à l'image, le droit à la vie privée et le droit à la vie.

Respecter l'intégrité d'une personne suppose 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, nous veillons au respect de l'intégrité de chacune et de chacun. Nous envisageons la personne accompagnée dans son environnement, par conséquent, nous la positionnons au centre du dispositif et des attentions.

Cela se traduit notamment par la démarche de construction de son projet individuel et par le respect de ses choix : chaque personne accompagnée a un projet individualisé et en connaît la procédure.

Un travail est régulièrement fait sur la notion de consentement et lutte contre la maltraitance et le harcèlement (groupe de parole etc...)



4.4 Le droit à la vie privée et à l'intimité

Les personnes accompagnées ont droit au respect de leur vie privée défini comme le droit de n'être pas troublé par autrui ni chez elles (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 : 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 etc...

A l'ESAT, cela se concrétise par :

- Le rappel des bons gestes et des bonnes conduites ;
- Des vestiaires séparés hommes/femmes ;
- La possibilité d'utiliser le portable dans le respect du règlement de fonctionnement ;
- Un formulaire de droit à l'image est signé dès l'entrée sur le site ;
- Les dossiers des usagers sont protégés, consultables selon le protocole existant.

4.5 Un accompagnement individualisé et de qualité, respectant un consentement éclairé

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

Ces aspects sont présents dans le cadre de la signature du CSAT et lors de la mise en place du projet individuel des travailleuses et des travailleurs. La personne en situation de handicap a la liberté de choisir entre les prestations délivrées par l'ESAT, notamment le choix des ateliers en fonction de ses appétences, compétences et disponibilités de places. Pour participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de son projet professionnel, la personne accompagnée est informée des modalités d'accueil et d'accompagnement. Elle est consultée et associée aux décisions la concernant. Ses représentants légaux (parents, tuteur) et toute personne de son choix peuvent y être associées.

4.6 La confidentialité des données concernant la personne accompagnée et l'accès à toute information le concernant

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

La personne accompagnée est propriétaire des informations la concernant : les professionnels en sont les dépositaires. Elle peut donc accéder directement à son dossier (professionnel, éducatif...) et aux données informatisées la concernant selon le protocole établi.

5. Les outils d'expression et de participation des travailleuses et travailleurs à la vie de l'établissement

Les personnes accompagnées participent à la vie de l'établissement, notamment par le biais des réunions CVS (Conseil de la Vie sociale) et de l'instance mixte (à mettre en place).

5.1 Le CVS

Les réunions CVS regroupent :

- Les représentants de chaque atelier élus par les usagers (2 par ateliers)
- Le représentant des travailleurs
- Le représentant du personnel élu en CVS
- Les représentants de la Direction.

Les réunions ont lieu au minimum trois fois par an.

Elles permettent à chacun de donner son avis et de faire des propositions sur toutes les questions en rapport avec le fonctionnement de l'établissement.

Les représentants sont élus pour 3 ans. Ils servent de relais pour exprimer les avis et faire remonter les questions de leurs collègues de travail. Tout usager peut poser sa candidature pour être représentant.



Selon le dernier questionnaire de satisfaction à l'attention des travailleuses et travailleurs datant de février 2024 :

- 61 % disent connaître le fonctionnement du CVS,
- 72% disent connaître leurs représentants,
- 86 % disent connaître le délégué des travailleurs.

5.2 L'instance mixte et leur représentant chargé de les représenter pour les situations individuelles

L'instance mixte est dédiée aux questions relatives à la qualité de vie au travail, l'hygiène et la sécurité.

Ces réunions concerneront l'ensemble des ateliers par alternance. Elle rassemblera :

- Le représentant des travailleurs
- Le représentant du personnel en CVS
- Le représentant du CSE
- Un membre du CVS et un travailleur de l'atelier concerné
- Un moniteur de l'atelier concerné.

Cette instance se réunit au moins quatre fois par an.

Elle doit être mise en place.

Les travailleurs élisent également pour 3 ans **leur représentant chargé de les représenter pour les situations individuelles**.

Ce dernier est membre de droit du CVS avec voix consultative. Il bénéficie de 5 heures de délégation mensuelle ainsi que d'une formation financée par l'établissement pour appréhender sa fonction.

L'élection a eu lieu en mars 2023 et le délégué et la suppléante ont été formés courant 2023.

5.3 Les questionnaires de satisfaction

Régulièrement, nous interrogeons les travailleurs pour connaître leur niveau de satisfaction sur différents items concernant la vie dans l'établissement.

En 2024, le taux de participation était proche de 100%. Les travailleurs, en fonction de leur degré de compréhension peuvent être accompagnés, s'ils le souhaitent, pour le remplir.



6. 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** ». Être vigilant sur les risques éventuels de maltraitance doit être l'affaire de tous.

Une définition de la maltraitance est inscrite dans le Code de l'Action Sociale et des Familles et la loi relative à la protection des enfants du 7 février 2022 article 23 énonce :

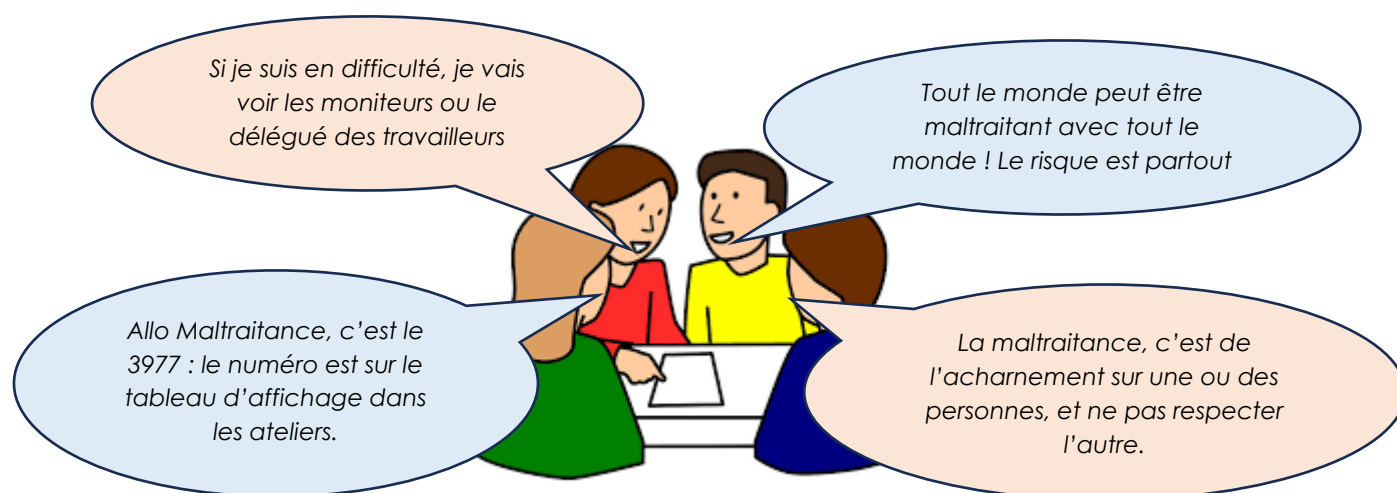
« Il y a maltraitance d'une personne en situation de vulnérabilité lorsqu'un geste, une parole, une action ou un défaut d'action, compromet ou porte atteinte à son développement, à ses droits, à ses besoins fondamentaux, et/ou à sa santé, et que cette atteinte intervient dans une relation de confiance, 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 ».

Ainsi l'établissement développe à la fois des outils et des pratiques de prévention et de lutte contre la maltraitance et des outils en faveur de la bientraitance.

- Les professionnels bénéficient régulièrement de temps de formation sur la bientraitance.
- Nous développons la notion d'organisation apprenante (réunions, synthèses des réunions, formations...)
- Une procédure de signalement est en place, ainsi qu'une fiche de signalement.
- Les fiches d'évènements indésirables sont réalisées par la direction, quand nécessaire, en lien avec les professionnels dans la continuité du protocole.
- Des fiches de recueil des plaintes et réclamations pour les travailleurs sont à mettre en place.
- Un « référent bientraitance » et éthique va être nommé, garant de la lutte contre la maltraitance sur l'établissement.

Selon le dernier questionnaire de satisfaction à l'attention des travailleuses et travailleurs datant de février 2024 :

- 92 % se disent en sécurité dans l'établissement.

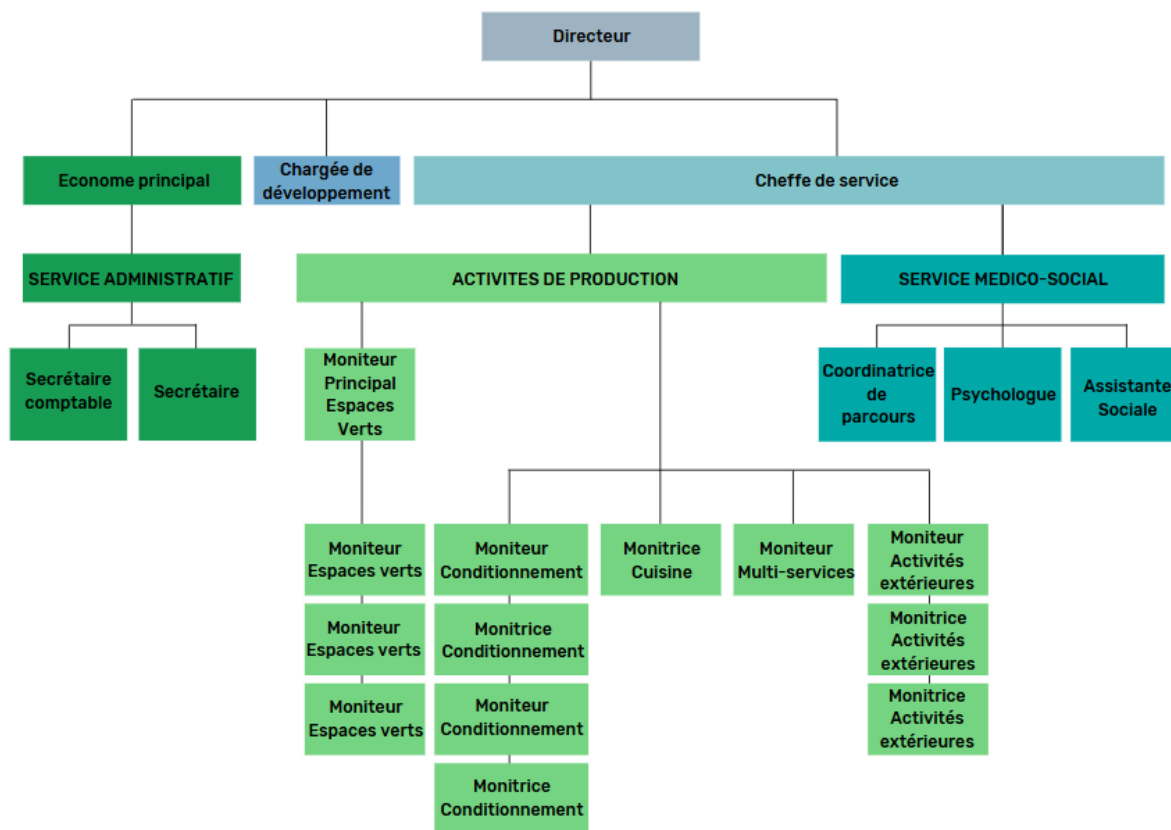


Perspectives d'amélioration

Formaliser un registre des plaintes et des réclamations et mettre en place son suivi
 Formation bientraitance à actualiser
 Nomination de la référente Bientraitance à officialiser

7. Les ressources humaines mises en œuvre au service de l'accompagnement

7.1 L'organigramme de la structure



7.2 L'équipe pluridisciplinaire : Gérer, manager, coopérer

7.2.1 Pilotage et Direction

Le directeur

Il assure le bon fonctionnement de l'établissement, en accord avec les besoins des personnes accompagnées, la réglementation et dans le respect des valeurs et orientations fondamentales de l'association.

Pour réaliser cette mission, il s'appuie sur une équipe de direction élargie avec l'économe, la cheffe de service et la chargée de développement.

Le directeur dispose d'un document unique de délégation (DUD) qui lui confère un ensemble de missions en lien avec le Conseil d'Administration et son Président.

L'équipe de Direction

Au côté du directeur, la cheffe de service, le responsable administratif et financier et la chargée de développement composent l'équipe de direction.

Elle se positionne davantage dans l'opérationnalité, notamment la cheffe de service. Celle-ci bénéficie d'une délégation de pouvoir en l'absence du Directeur et pour toutes les questions en lien avec le fonctionnement de l'établissement. Pour toute décision importante, la cheffe de service peut s'appuyer sur les avis de l'économiste principal et de la chargée de développement.

La cheffe de service

Elle est responsable :

- De la mise en œuvre cohérente des actions médico-sociales en conformité au projet d'établissement. Dans ce cadre, elle organise et met en place les actions d'insertion socioprofessionnelle depuis la phase d'accueil, le suivi des candidatures, l'élaboration et l'évaluation des projets personnalisés, la professionnalisation tout au long du parcours à l'ESAT (Plan de Formation, VAE, RAE), l'accompagnement du projet de vie en général.
- De la recherche de nouveaux partenaires dans le monde de l'entreprise de manière à favoriser les expériences de stages, détachements individuels et/ou collectifs et autres passerelles avec le milieu ordinaire. Elle assure également la relation commerciale avec les clients.
- De la relation avec l'ensemble des partenaires de l'ESAT (famille, responsables légaux, autres ESMS, MDPH, France Travail ...),
- De l'animation et du management de l'équipe pluridisciplinaire. Elle a sous sa responsabilité les moniteurs d'ateliers, la psychologue et l'assistante sociale.
- De la démarche d'amélioration continue de la qualité (DACQ).

La chargée de développement

Elle est en appui de la direction pour toutes questions, et plus particulièrement celles relatives :

- Au suivi et la mise à jour des documents institutionnels
- A la mise en œuvre et au développement de la démarche d'amélioration continue de la qualité
- A la mise en œuvre et/ou au pilotage de nouveaux projets relatifs à l'accompagnement et à l'activité commerciale.

7.2.2 Gestion administrative, budgétaire, financière et comptable

Gestion administrative

Une **secrétaire administrative** est présente sur site : elle gère l'accueil, le standard, les admissions, les renseignements, la partie administrative du dossier des travailleurs, les liens avec les clients, la facturation.

Elle centralise les informations (appels, commandes...) et renseigne et tient à jour le logiciel Via Trajectoire.

Elle gère également les rendez-vous avec la médecine du travail, la gestion de la mutuelle des travailleurs et la gestion des courriers.

Elle centralise les demandes de stages, la mise en forme des projets individuels et la partie préparatoire aux projets (grilles, bilans...).

En l'absence de la secrétaire administrative, la secrétaire comptable peut prendre le relais sur ces missions.

Gestion budgétaire, financière et comptable

Une secrétaire comptable est présente sur site : elle assure la comptabilité générale, la comptabilité relative aux paies, les déclarations générales, la gestion liée aux arrêts maladie, aux accidents du travail, le lien avec les prévoyances, les renseignements auprès des travailleurs (sur les salaires, les congés, démarches autres...).

Un économe principal est présent à mi-temps sur l'établissement (et à mi-temps à l'IME de l'association) : il assure l'EPRD, l'ERRD, en lien avec les experts comptables, les commissaires aux comptes, les banques, les assurances, la déclaration de C.E.T, les avocats, la révision des comptes et le plan d'investissement en lien avec le directeur.

Il assure également d'autres missions : il anime et supervise l'équipe administrative, renseigne les indicateurs de l'ANAP, est le référent informatique et RGPD.

7.2.3 L'équipe pluridisciplinaire au service de l'accompagnement

Les professionnels de l'équipe médico-sociale, de qualifications différentes, conjuguent la diversité de leurs connaissances et compétences en faveur du pilotage du projet individuel des travailleuses et des travailleurs.

L'équipe compte la cheffe de service, treize moniteurs et monitrices d'ateliers dont une exerçant la fonction de coordinatrice projets à mi-temps. Une éducatrice spécialisée (en alternance à mi-temps) et une assistante de service social partagent leur temps entre l'ESAT et l'IME. Une psychologue (0.6 ETP) complète cette équipe.

La fiche de poste des moniteurs d'atelier a été actualisée et construite de façon collaborative entre les moniteurs et la direction d'établissement.

Les monitrices et moniteurs d'ateliers

Sous l'autorité de la cheffe d'atelier, les activités du moniteur/trice d'atelier s'articulent autour de trois grands champs :

- L'accompagnement et la formation des personnes en situation de handicap
- L'animation et l'organisation de la production de biens ou de services
- La gestion et le développement des compétences des travailleuses et des travailleurs

Dans ce cadre, ils/elles :

- Assure l'encadrement et la formation des travailleuses et travailleurs
- Mettent en place les apprentissages nécessaires pour les personnes accompagnées,
- Adaptent les postes de travail en fonction des difficultés de chaque personne,
- Participent aux actions de soutien,
- Suivent l'évolution des travailleurs dans leur activité professionnelle,
- Sont référent de plusieurs travailleuses et travailleurs : réalisation des écrits nécessaires à l'élaboration et au suivi de son projet individuel,
- Prennent en compte les demandes des personnes qu'ils accompagnent et font le lien avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire,
- Sont responsables de la production à réaliser, de son délai et de son contrôle qualité,
- Planifient et organisent le travail de l'atelier,
- Font le lien avec les clients,
- Sont responsables de l'application du règlement intérieur et du cadre général de l'atelier : ponctualité, cohésion du groupe, respect des outils, respect des règles d'hygiène et sécurité, port des EPI,
- Participent aux différentes réunions institutionnelles : (équipe, délégués usagers, projet individuel, projet institutionnel, évaluation, réactualisation des outils loi 2002-2...)

La psychologue

Elle facilite l'expression et apporte un soutien aux personnes accompagnées, en fonction de la demande, pour une aide ponctuelle ou un suivi au long cours.

Elle propose à l'équipe pluridisciplinaire un éclairage clinique sur les situations rencontrées aidant à mieux appréhender la santé psychique du travailleur.

Elle accompagne la famille lorsque nécessaire et avec l'accord de la personne accompagnée (admission, évènement de vie, réorientation...).

Elle a un rôle :

- D'observation et d'évaluation psychologique
- De mise en œuvre d'actions préventives ou curatives
- De collaboration avec l'équipe et les partenaires médicaux et sociaux
- De veille, recherche et formation.

Elle est également une interlocutrice privilégiée auprès de la médecine du travail et des partenaires de santé.

L'assistante sociale

L'assistante sociale propose un accompagnement auprès des travailleuses et travailleurs sur les aspects sociaux et/ou professionnels afin de faciliter leur inclusion dans la société.

Elle est garante des droits des personnes accompagnées, soutient l'évolution de leur parcours, accompagne la prise en charge sociale globale en cohérence avec le projet individualisé. Elle travaille en collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire, la famille et/ou les représentants légaux (tuteur, curateur) et en articulation avec l'ensemble des partenaires du territoire.

Elle facilite l'accès aux droits des travailleurs en les accompagnant dans diverses démarches administratives (recherche de logement, prime d'activité, ouverture du CPF, APL...)

7.3 La procédure de recrutement et l'accueil du salarié et du stagiaire

Une procédure de recrutement est effective pour l'ensemble des professionnels (cadres et non cadres).

Un soin particulier est accordé à l'accueil d'une nouvelle personne embauchée. A son arrivée, le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement lui sont remis. Autant que possible, un temps de tuilage (d'un mois) est prévu avec un membre de l'équipe en poste (à titre indicatif : un mois pour les moniteurs d'ateliers, 2 mois pour les postes administratifs).

La psychologue consacre un temps d'information sur le secteur protégé et l'environnement médico-social pour ceux ne connaissant pas le secteur médico-social et/ou les caractéristiques du public accueilli.

L'accueil des professionnels en stage est également soigné.

8. Les différentes instances de l'établissement

8.1 En présence des personnes accompagnées

Les travailleuses et travailleurs sont présents sur les temps de réunion CVS, les réunions de préparation de leur projet individualisé et, s'ils le souhaitent, lors des rencontres autour de leur projet individualisé.

Les réunions autour projets individualisés

Chaque mardi après-midi ont lieu les réunions dédiées aux projets individualisés des travailleurs, actualisés chaque année.

Sont présents : la personne accompagnée (si elle le souhaite), le moniteur référent, la coordinatrice de projet, la psychologue, l'assistante sociale, la cheffe de service et/ou la direction.

Le CVS : déjà présenté dans les outils d'expression et de participation (page 61)

8.2 Autres types de réunions

Les réunions d'équipe

Elles ont lieu chaque jeudi, en présence des moniteurs/trices d'atelier (en alternance par ateliers), de la direction, de la cheffe de service, de la psychologue et de l'assistante sociale.

Sont abordés : le suivi des projets individualisés (à 6 mois) selon le calendrier défini, un échange d'informations sur l'actualité des travailleuses et des travailleurs, des activités et l'actualité de l'ESAT en général (organisation du travail, projets en cours, transformations du secteur...)

Les réunions de direction

L'équipe de direction se réunit tous les jours pour faire le point sur les sujets d'actualité, l'organisation et la stratégie de l'établissement.

Les réunions annuelles

Chaque année, une réunion réunit tous les professionnels de l'établissement, en l'absence des personnes accompagnées. C'est l'occasion de faire un bilan de l'année écoulée et de partager les perspectives pour l'année à venir avec l'équipe pluridisciplinaire.

Les rencontres avec les familles, les tuteurs

Ces rencontres ont lieu en fonction des besoins et des sollicitations. Elles sont systématiques pour les publics jeunes lors de leur admission. C'est l'occasion de présenter l'établissement et son fonctionnement, d'évaluer la situation de la personne accueillie dans sa globalité, et d'aborder le changement de situation et de statut (adultes, travailleurs, autonomes, responsables, auto-déterminés...)

Les réunions avec le Conseil d'administration

Ces réunions trimestrielles permettent de présenter et faire le point sur l'actualité de l'établissement, du secteur et de ses évolutions, les orientations principales, la situation financière et les budgets, les recrutements...

Sont présents : la direction, l'économe principal, la cheffe de service et la chargée de développement selon les thématiques abordées.

Le CSE

Le délégué du personnel représente la parole des salariés auprès de la direction sur des questions variées : droit des salariés, problématiques de terrain, les œuvres sociales, la sécurité des salariés...

Il se compose d'1 titulaire et d'1 suppléant. Le titulaire assiste aux rencontres mensuelles. Ils sont élus pour 4 ans.

Les dernières élections ont eu lieu en 2024.

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

9. L'analyse des risques psycho-sociaux et qualité de vie et des conditions de travail

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...)

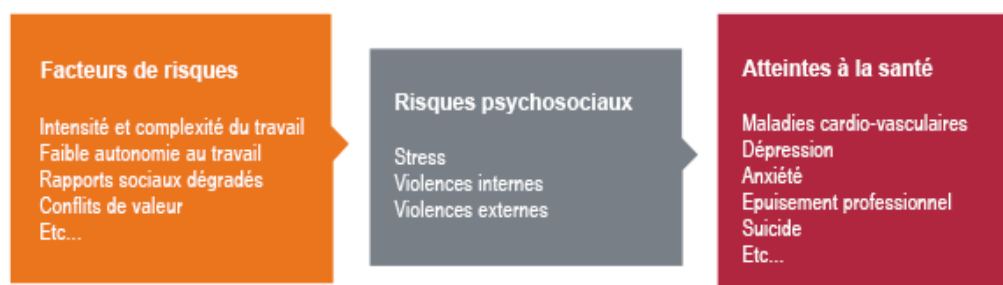
Ces risques peuvent être induits **par l'activité elle-même** ou générés par **l'organisation et les relations de travail**.

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**. Les études soulignent l'association entre les facteurs de RPS et les différents indicateurs de santé à la fois physique et mentale. Ainsi, il existe des liens entre les facteurs de RPS et les maladies cardio-vasculaires, les troubles musculo-squelettiques ou les pathologies mentales (dépression, anxiété).

Les RPS sont un enjeu majeur 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.

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.

La prévention des risques psycho-sociaux rentre dans l'objectif plus général du développement du bien-être et de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) dans les entreprises et toute structure.

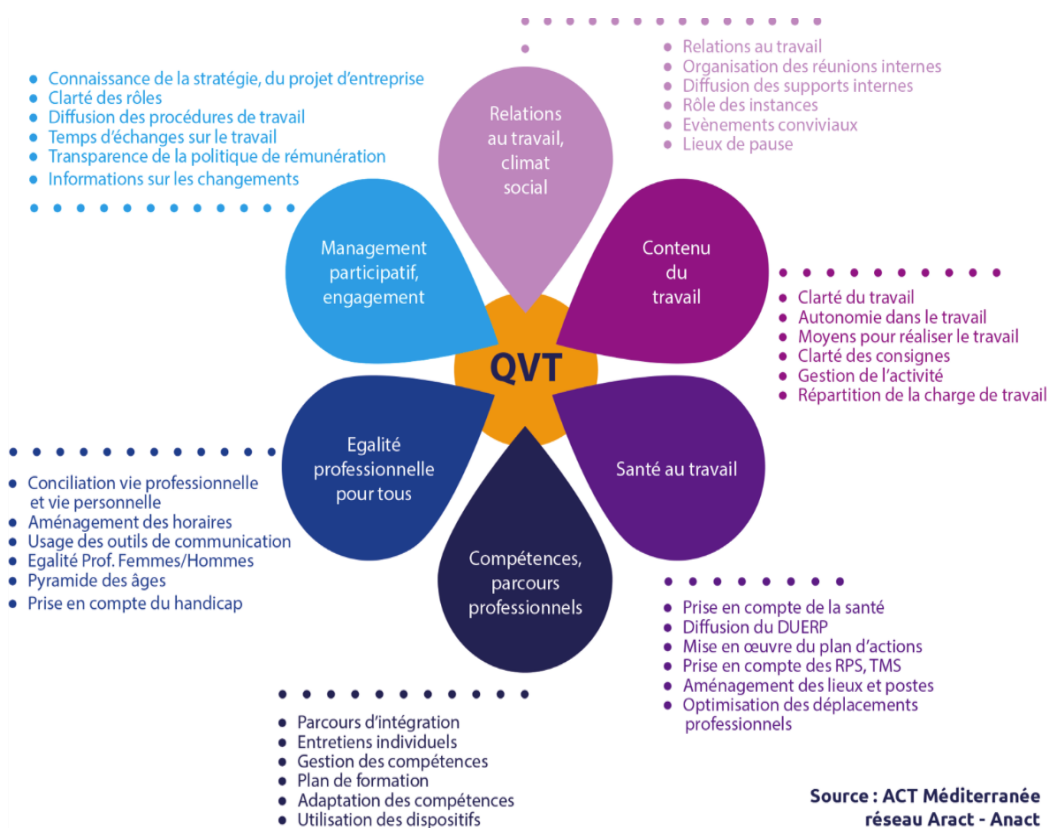
Si l'absence de risques psychosociaux est une condition nécessaire au bien-être ou à la QVCT, la mise en œuvre de ces pratiques au sein de l'ESAT relève d'autres enjeux (performance de l'entreprise, égalité hommes/femmes, conciliation des temps de vie professionnelle/vie privée, démocratie sociale dans l'établissement...).

L'équipe de direction est attentive aux risques psychosociaux, en lien avec le CSE.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) a été actualisé début 2024 : il prend en compte une enquête sur les RPS.

L'évaluation des risques psychosociaux a été réalisée auprès de l'équipe professionnelle en décembre 2023 :

- 100% estiment apprendre de nouvelles choses dans leur travail et avoir des activités variées,
- 89% estiment avoir une liberté donnée dans le cadre de leurs missions,
- 79% considèrent qu'ils ont l'occasion de développer leurs compétences professionnelles,
- 94 % estiment avoir un bon soutien de la direction et 90% des collègues professionnels,
- 89% sont fortement satisfaits de leur travail,
- 5% considèrent que leur travail est stressant.



10. La Gestion Prévisionnelle des Parcours Professionnels (GEPP)

Pensée au quotidien, elle est organisée sur l'ESAT pour :

- Anticiper les départs à la retraite et les besoins à venir,
- Réfléchir à la transformation des métiers et rechercher des compétences nouvelles,

- Travailler sur le développement des compétences des professionnels
- Travailler la polyvalence entre les moniteurs sur les ateliers si besoin

10.1 Les entretiens professionnels

L'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire entre le salarié et l'employeur, réalisé tous les 2 ans. Il est destiné à envisager les besoins de formation et les perspectives d'évolution professionnelle. Ils alimentent une véritable démarche de parcours professionnel.

A l'ESAT, les entretiens professionnels sont mis en place, guidés par des grilles d'entretien pouvant servir de support. Les derniers ont eu lieu en 2024.

10.2 La formation : le Plan de Développement des Compétences (PDC)

L'ESAT élabore un plan de développement des compétences dynamique pour les travailleurs et les salariés, en fonction des besoins de l'établissement, des attentes des professionnels et des différentes activités.

Quelques exemples de formations réalisées ces dernière années :

A destination des personnes accompagnées	A destination de l'équipe pluridisciplinaire	Formations mutualisées
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Savoir de base en lecture, écriture, calcul ➤ Le rôle des délégués des travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les fondamentaux des ESAT (évolution du secteur, connaissance et évolution du public, prévenir la maltraitance et promouvoir la bientraitance, développement des compétences) ➤ L'accompagnement à la préparation du CPOM ➤ Le titre de moniteur d'atelier ➤ La connaissance du nouveau référentiel HAS ; ➤ Formation coordonnatrice de projets/parcours ➤ Accompagnement à la reconnaissance des savoirs faire et des compétences ➤ SST ➤ Les fondamentaux de l'ESAT ➤ Formation Bientraitance ➤ Les types de handicap et l'évolution des publics ➤ L'évolution du secteur et sa réglementation ➤ Habilitation électrique ➤ Sensibilisation au harcèlement ➤ Gestes de premiers secours 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'accompagnement à la réalisation du Projet d'établissement ➤ HACCP – Equipe Cuisine ➤ Ecocitoyenneté

Selon le dernier questionnaire de satisfaction à l'attention des travailleuses et travailleurs datant de février 2024,

- L'ESAT a proposé à 80% des personnes accompagnées des formations,
- 82% sont (très) satisfaites des formations,
- 56% souhaitent vraiment en refaire une.

10.3 Les analyses de la pratique professionnelle (APP)

Des APP ont lieu une fois par mois, animées par une psychologue extérieure : tous les encadrants participent chaque mois à un groupe d'APP.

11. Gestion de l'information et de la communication

11.1 La Gestion des données, NTIC, archivage informatique des données, gestion électronique des documents, sécurisation

Tous les dossiers des travailleuses et travailleurs sont informatisés. Il en est de même des données des professionnels, des outils de communication et des différentes grilles.

L'ESAT fonctionne avec une base informatisée (gestion client, archivage, commandes...) dont les données sont conservées et sécurisées sur un serveur externe.

Une réflexion est en cours pour le développement d'un DUI.

11.2 Les systèmes d'informations

Nous utilisons un logiciel pour la facturation et la paie (CEGI).

Un site internet présente l'association et les établissements.

<https://www.associationlesfauvettes.fr/>

L'ESAT utilise un tableau Excel partagé pour les différentes transmissions.

Par ailleurs, des tableaux d'affichages (réglementation, actualité, sécurité... un tableau dédié aux professionnels) sont présents sur l'établissement.

Perspectives d'évolution
Présence de l'ESAT sur les réseaux sociaux

12. Gestion des fonctions logistiques

12.1 La Restauration

L'ESAT possède une cuisine centrale dont le personnel est composé d'une monitrice et de 8 travailleuses et travailleurs. Deux moniteurs et travailleurs remplaçants peuvent intervenir si besoin. La cuisine centrale constitue un véritable atelier de formation pour les personnes accompagnées. L'ensemble de l'équipe Cuisine est formée au respect des normes HACCP, des normes de sécurité, de stockage.

En moyenne 80 repas sont délivrés chaque jour.

La cuisine est en contrat d'approvisionnement et de soutien (normes HACCP et technique) avec la Sodexo. Nous privilégions les approvisionnements en circuit court pour les produits français, labélisés...

L'espace de restauration est agréable et se déploie sur 200 m2.

Récemment, nous avons ouvert le service restauration au public et aux familles (sur réservation).

Selon le dernier questionnaire de satisfaction à l'attention des travailleuses et travailleurs datant de février 2024, 87 % se disent satisfaits ou très satisfaits de la qualité de la restauration.

12.2 Entretien des locaux

L'entretien des locaux est réalisé par des prestataires extérieurs.

Un projet de développement pour l'ESAT est en cours de réflexion : former une équipe de travailleurs pour réaliser l'entretien des locaux.

Selon le dernier questionnaire de satisfaction à l'attention des travailleuses et travailleurs datant de février 2024, 87 % se disent satisfaits ou très satisfaits de la propreté de l'établissement

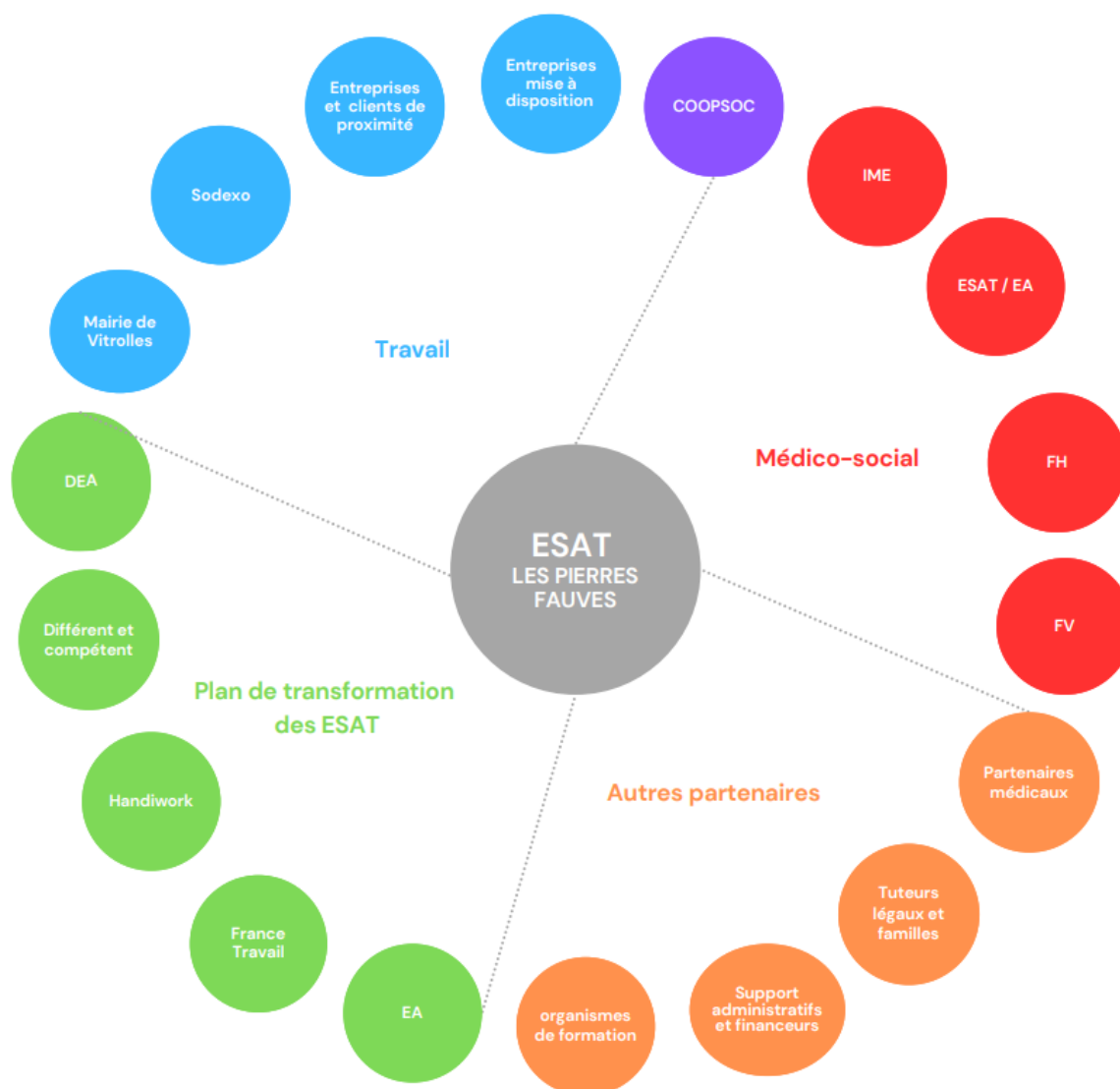
13. Les partenariats

La coopération avec les acteurs du territoire vise à améliorer le parcours des personnes accompagnées.

« Les ESSMS établissent [...] des coopérations avec d'autres établissements et services pour organiser une réponse coordonnée et de proximité aux besoins de la

population dans les différents territoires, dans un objectif de continuité et de décloisonnement des interventions sociales et médico-sociales réalisées au bénéfice de personnes accueillies ou accompagnées. » Code de l'action sociale et des familles, L.311-1

L'ESAT travaille de façon resserrée avec les différents acteurs du territoire. L'objectif est multiple : soutenir l'accompagnement et l'insertion des personnes accueillies mais aussi l'activité économique et l'implantation de l'établissement dans le tissu local.



14. Qualité, sécurité, évaluation et performance

14.1 Démarche d'amélioration continue de la qualité

La démarche d'évaluation, modifiée récemment, est dorénavant normée par une méthode, une procédure et un référentiel donnés par l'HAS. Trois volets (la personne

accompagnée, les professionnels et l'établissement) balaient neuf thématiques, 42 objectifs et 157 critères.

La démarche qualité est pilotée par l'équipe de direction (directeur, cheffe de service, chargée de développement...).

A ce jour elle est en lien avec la démarche évaluative et la signature du CPOM dans le cadre du pilotage du plan de progrès.

Nous travaillons à la mise en place ou l'actualisation des processus (procédures, protocoles...).

La traçabilité de nos actions et informations sont centralisées (dans les dossiers des travailleurs ou dans le tableau des transmissions).

Dernière démarche évaluative : 2021- Prochaine démarche d'évaluation : 2026.

Perspectives d'évolution
<ul style="list-style-type: none">- Constituer un comité de pilotage en charge de la qualité- Faire vivre au sein de l'établissement la démarche d'amélioration de la qualité (DACQ)- Améliorer la formalisation du Plan d'amélioration continue de la qualité (PACQ)- Actualiser/créer les procédures quand nécessaire

14.2 La gestion des risques, protection des personnes

14.2.1 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 à l'ESAT. 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. 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.

Il a été révisé en début d'année 2024 avec la participation du représentant du CSE et de l'ensemble des professionnels. Le document unique est opérationnel.

14.2.2 Le risque attentat et le risque sanitaire

Pour le **risque attentat**, en lien avec l'ARS et le plan Vigipirate, les affiches réglementaires sont posées dans l'établissement (conduite à tenir...)

Le portail de l'établissement est fermé. Un digicode et une caméra sécurisent l'entrée dans l'établissement. Une vigilance globale des professionnels et des travailleurs est effective sur site.

Un **risque sanitaire** est un risque immédiat ou à long terme représentant une menace directe pour la santé des populations, nécessitant une réponse adaptée, suite à l'exposition de l'individu à une source de contamination.

L'origine des risques sanitaires est multiple. Le risque sanitaire dépend 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 au sein de l'ESAT, pour les travailleurs en situation de handicap et les professionnels, est surveillé par l'équipe de direction, en lien avec les recommandations ARS et des protocoles mis en place en rapport avec le risque.

15. L'éco-citoyenneté et le développement durable et la RSE

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 des entreprises (RSE) 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 doivent d'inscrire ces trois piliers dans sa stratégie de développement.

L'ESAT s'est engagée dans une démarche RSE autour d'actions telles que :

- Le tri sélectif des déchets organisé sur le site
- Le compostage mis en place au niveau des cuisines
- Le travail au maximum en circuit court et sur des chantiers de proximité
- L'utilisation d'outils électriques sur les espaces verts
- L'isolation extérieure des bâtiments en cours de réalisation
- Le tri sur les ateliers organisé (carton, plastique) recyclage et/ou déchetterie
- L'éclairage LED
- La partie devis/factures est envoyée par mail. En janvier 2025, il en sera de même pour fiches de paie des professionnels.
- La limitation de la consommation d'eau : lavage à sec des véhicules par l'atelier multiservices
- Des Actions citoyennes (Clean Up Day)

- L'Aménagement d'une parcelle bio diversité (zone verte) pour l'association Vitropole.
- La participation au comité de pilotage du déploiement de la démarche EIT (écologie industrielle et territoriale) au sein de la zone d'implantation de l'établissement par le biais de l'association Vitropole.

<u>Perspectives d'évolution</u>
Installation de panneaux photovoltaïques

3ème partie : Partie prospective (trajectoire 2024- 2028)

En nous appuyant sur le diagnostic stratégique de la structure, du public accompagné et de notre environnement, et après avoir établi les enjeux pour l'ESAT pour les 5 ans à venir, un plan d'actions est élaboré afin de répondre aux objectifs stratégiques identifiés.

Selon J-P Boutinet, « *le projet est 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* ».

1 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.

Pour ce faire, un ensemble d'éléments doit être considéré : la direction donnée par les politiques publiques, la parole des personnes accompagnées, l'ancrage territorial, la réalité de l'équipe pluridisciplinaire, le réseau partenarial, la situation financière de l'établissement, l'environnement...

Ce temps d'analyse de notre structure et de notre environnement permet de bien définir les enjeux auxquels nous devons répondre et de se projeter sur la façon d'y parvenir (plan d'actions).

Associer les différentes parties prenantes à cette réflexion est indispensable et un gage de réussite et de mobilisation de tous.

DIAGNOSTIC INTERNE	
FORCES	POINTS DE VIGILANCE
<ul style="list-style-type: none"> - Bonne dynamique institutionnelle (gouvernance, équipe, direction) - Projet d'établissement en lien avec les valeurs et les orientations associatives - Ancrage territorial : réseau partenarial étendu - Site agréable, ergonomie adaptée - Ateliers sécurisés, adaptés aux normes, bien équipés - Climatisation et chauffage de tous les ateliers, bureaux et réfectoire sur site - Dynamique d'investissements régulière, notamment en faveur du développement durable - Salle de pause équipée pour les travailleurs et les professionnels - Equipe pluridisciplinaire au complet, renforcée d'une monitrice d'atelier et d'une éducatrice spécialisée - Management participatif - Bonne qualité du dialogue social (cf enquête RPS/QVCT) - Equipe pouvant monter en compétences. - Plan de formation formalisé, cotisation à l'OPCO - Peu d'absentéisme chez les professionnels - Politique d'accueil de stagiaires : vivier de professionnels - Qualité de l'accompagnement reconnu (cf. enquête de satisfaction) 	<ul style="list-style-type: none"> - Trouver des activités adaptées aux travailleurs qui sont sur l'atelier conditionnement - Manque de temps d'échange avec les moniteurs de l'équipe AIRBUS - Absentéisme des travailleurs - Manque de formation pour certains salariés sur l'approche des personnes en situation d'handicap en lien avec l'accompagnement - Manque de réunions plénières entre l'ensemble des professionnels - Manque de ressources sur les fonctions supports par rapport aux transformations de l'offre du secteur - Accompagner le changement des pratiques induites par l'évolution du secteur (éléments de preuve, statistiques institutionnelles, logique de financement ...) - Développer les fonctions supports - Travailler davantage la valorisation des compétences pour les travailleurs.

FORCES	POINTS DE VIGILANCE
<ul style="list-style-type: none"> - Satisfaction des travailleurs de venir travailler sur l'ESAT (+ 90% des travailleurs satisfaits enquête février 2024) - Adaptation des postes. Horaires aménagés - Fidélisation des clients - clientèle historique qui témoigne d'une qualité des prestations délivrées - 100% de nos clients sont satisfaits voire très satisfaits de nos prestations (enquête de satisfaction 2024) - Politique dynamique d'accueil de stagiaires (profils très variés) - L'ESAT représente un véritable lieu de socialisation - L'ESAT est un véritable lieu d'apprentissage, d'insertion - Véritable lieu d'équilibre et d'épanouissement (cf. questionnaire de satisfaction) - Lieu de réussite professionnelle dans et hors les murs - Travail avec un réseau partenarial étendu et actif - Diversités des ateliers : possibilité de changer en fonction des demandes des travailleurs et des possibilités - Configuration en petits ateliers (un moniteur en moyenne pour 10 travailleurs) - Réactivité des ateliers face aux nouvelles demandes - Bonnes conditions de travail pour tous (suite enquête de satisfaction 2024 travailleurs et évaluation RPS (professionnel)) - Travail demandé en atelier adapté au public accueilli - Adaptation des postes, en fonction des problématiques des travailleurs - Adaptation et évolutions des postes en fonction des compétences des travailleurs - Travail sur les secteurs d'activités porteurs, activités valorisantes - Inclusion des travailleurs : +50% des travailleurs ont, ou ont eu, une expérience avec le milieu ordinaire 	

DIAGNOSTIC EXTERNE	
OPPORTUNITES	DEFIS A RELEVER
<ul style="list-style-type: none"> - ESAT situé au cœur d'une zone industrielle dynamique - Zone bien desservie par infrastructures routières et les transports en commun - Majorité des chantiers sur un rayon de 20 km autour de l'ESAT - Médecine du travail à proximité immédiate - Proximité et offre étendue du réseau partenarial - Parcours des travailleurs dynamique - Autonomie des travailleurs facilitée - Navette mise à disposition par l'ESAT - Bonne reconnaissance des savoir-faire et qualité des prestations par nos clients 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de foyer d'hébergement associatif - Pas de logement ou trop peu de logement dans le parc social - Loyers majoritairement élevés - Les activités de conditionnement sont devenues plus rares - La circulation de l'environnement immédiat de l'ESAT est dense (poids lourds...) nécessitant une attention particulière quant à la sécurité des travailleurs - Liste d'attente trop longue des SAVS (2 ans en moyenne)

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

- Les orientations nationales et locales
- Les valeurs associatives
- L'analyse des besoins relatifs au public accompagné
- Les axes du CPOM

Nous avons déterminé les choix stratégiques à retenir pour notre établissement, sous forme d'objectifs stratégiques à mettre en place dans les 5 années à venir.

2. Détermination des objectifs stratégiques

Voici les différents objectifs stratégiques identifiés. Ils seront déclinés en objectifs opérationnels. Chaque objectif devra être doté de critères d'évaluation afin de mesurer nos actions et de les ajuster si nécessaires.

Des fiches actions ont été construites en ce sens.

Objectifs stratégiques pour la période 2024-2028

- 1-Intégrer la démarche réponse accompagnée pour tous**
- 2-Fluidifier le parcours des personnes accompagnées (vers, dans et post ESAT)**
- 3- Intégrer le virage du numérique**
- 4- Renforcer l'accès aux soins**
- 5- Poursuivre la montée en compétence des travailleurs dans une visée inclusive**
- 6- Développer de nouvelles activités sur l'ESAT**

3. Tableau de bord de mise en œuvre des objectifs stratégiques

**ENJEU N°1 : « Zéro sans solution » ou comment accompagner le
déploiement de la réponse accompagnée pour tous**

FICHE ACTION N°1 Renforcer l'accès aux soins des usagers Favoriser l'accueil des personnes en rupture d'accompagnement et/ou dans une logique de parcours	
--	--

Constat du diagnostic	Importance de l'absentéisme longue durée alors que la liste de personnes en attente d'admission est conséquente. Volonté d'optimisation de notre taux d'activité.
Objectifs opérationnels (ou spécifiques)	Faire évoluer et transformer l'offre médico-sociale d'accueil et d'accompagnement : <ul style="list-style-type: none"> - Apporter une solution aux personnes sans prise en charge - Favoriser, accompagner l'insertion professionnelle - Renforcer la logique de parcours
Description de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - Accueillir des personnes pour identifier la cohérence du projet - Confirmer les besoins réciproques + intégration définitive ou temporaire - Consolider les partenariats avec les IME - Proposer des stages réguliers avec des objectifs à chaque étape (logique de parcours) - Accueillir régulièrement des personnes en stage (mise en situation professionnelle en établissement et service d'aide par le travail) afin de leur apporter une solution ponctuelle, de leur permettre de maintenir une dynamique de travail et pour l'ESAT d'avoir des candidats potentiels en cas de places vacantes - Recevoir les personnes sans prise en charge, quel que soit le profil, afin de les conseiller au mieux et orienter vers une structure plus adaptée - Continuer de travailler en partenariat avec les différents établissements et services pour favoriser les passerelles
Identification des acteurs à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> - Direction - Assistante sociale - Psychologue - Secrétaire
Moyens nécessaires	Moyens constants
Calendrier prévisionnel	Dès janvier 2024
Indicateurs d'évaluation du résultat de l'action	<u>Indicateurs de mise en œuvre</u> <ul style="list-style-type: none"> - Dossiers inscrits sur Viatrajetoire - Tableau de suivi des stages et rencontres <u>Indicateurs de résultat (impact)</u> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre annuel de personnes rencontrées - Nombre de personnes accueillies en stage - Nombre de journées d'accueil - Nombre d'embauches ou d'accueils temporaires suite aux stages
Points de vigilance Bonnes pratiques à promouvoir	L'adéquation des publics. L'adaptation de l'équipe et de l'accompagnement à ce nouveau public.

Objectifs chiffrés attendus

	2024	2025	2026	2027	2028
Dossiers inscrits sur Viatrajectoire	80%	100%	100%	100%	100%
Nombre de personnes rencontrées	15	18	20	24	24
Nombre de personnes accueillies en stage	12	13	14	18	18
Nombre de journées d'accueil	120	150	170	200	220
Nombre d'embauches et/ou d'accueils temporaires	1	2	3	4	5

ENJEU N°2 : AMÉLIORER L'ACCÈS A LA PRÉVENTION ET AUX SOINS POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
Améliorer le parcours de santé des personnes en situation de handicap

FICHE ACTION N°2 Renforcer l'accès aux soins des usagers de l'IME et de l'ESAT

Constat du diagnostic	Difficulté ou négligence de certaines familles des jeunes de l'IME ou de travailleurs de l'ESAT dans le suivi de leur santé Avancée en âge des travailleurs impliquant des problèmes de santé et des restrictions médicales de plus en plus importantes
Objectifs opérationnels (ou spécifiques)	Améliorer le parcours de santé des personnes en situation de handicap : <ul style="list-style-type: none"> - Favoriser l'accès aux soins - Travailler la prévention (tabagisme, diététique, hygiène, comportements à risques etc...)
Description de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - Aider à la prise de RDV médicaux et/ou accompagner les personnes à un RDV médical par un professionnel si nécessaire - Permettre la prise de RDV médical sur le temps de travail pour s'assurer d'un meilleur suivi (justificatif d'absence) - Respecter le rythme des travailleurs en fonction de leur santé : aménagement du poste, favoriser le temps partiel et l'accueil temporaire - Développer les partenariats : Handident, clinique Bonneveine, PMI, Planning familial, Nutrition avec partenaire restauration, médecine du travail, ... - Faire le lien entre professionnels de santé et travailleurs
Identification des acteurs à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> - Assistante sociale - Psychologue - Equipe encadrante - Direction - Médecine du travail - Différents partenaires
Moyens nécessaires	Moyens constants OPCO et partenaires
Calendrier prévisionnel	Toute la durée du CPOM, en continu, en fonction des besoins
Indicateurs d'évaluation du résultat de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accompagnements médicaux - Nombre de personnes accompagnées - Nombre d'interventions « prévention/information santé/formations »
Points de vigilance Bonnes pratiques à promouvoir	Recueillir le consentement des usagers et/ou des responsables légaux S'assurer de la confidentialité

Objectifs chiffrés attendus :

	2024	2025	2026	2027	2028
Nombre d'accompagnements médicaux	En fonction des besoins	En fonction des besoins	En fonction des besoins	En fonction des besoins	En fonction des besoins
Nombre de personnes accompagnées	En fonction des besoins	En fonction des besoins	En fonction des besoins	En fonction des besoins	En fonction des besoins
Nombre d'interventions « prévention/information santé, formations »	2	2	3	3	3
Nombre de personnes concernées par ces interventions	8	10	12	15	18

ENJEU N°3 : PROMOUVOIR UN PARCOURS DE VIE PLUS INCLUSIF AUX ÂGES CHARNIÈRES

Eviter les ruptures de parcours aux âges charnières

FICHE ACTION N°3 Maintenir et/ou développer le travail au sein des entreprises

Constat du diagnostic	Professionnalisation des ESAT et montée en compétences des travailleurs Demande croissante de projets en milieu ordinaire Volonté des pouvoirs publics de promouvoir l'inclusion
Objectif opérationnel (ou spécifique)	Favoriser/accompagner l'insertion professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> - Maintenir et/ou développer le travail au sein des entreprises - Développer l'autonomie des travailleurs - Développer les compétences des travailleurs - Préparer les travailleurs aux exigences du monde professionnel (savoir-être, savoir-faire) - S'ouvrir vers l'extérieur (développer l'habileté sociale)
Description de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - Développer des activités en entreprise (prestations de services diverses) - Multiplier les périodes de stages, PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel), mise à disposition - Mettre en place une démarche RSFC et savoirs de base - Informer et ouvrir les comptes professionnels de formation (CPF) - Développer les compétences psycho-sociales - Communiquer et faire connaître l'ESAT auprès des entreprises locales
Identification des acteurs à mobiliser	Direction Moniteurs d'ateliers Assistante sociale Psychologue Entreprises CoopSoc
Moyens nécessaires	Moyens constants
Calendrier prévisionnel	A partir de 2024 et pour toute la durée du CPOM
Indicateurs d'évaluation du résultat de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de travailleurs en activité au sein des entreprises (mise à disposition et ateliers en entreprises) - Nombre de personnes concernées par les activités extérieures (travail au contact des entreprises) - Nombre de journées de stage en entreprise - Nombre de travailleurs ayant bénéficié d'une démarche RSFC et/ou de formation - Taux de CPF ouverts
Points de vigilance	<ul style="list-style-type: none"> - Maintenir l'équilibre entre les activités extérieures et celles, plus simples, maintenues en interne pour les personnes les plus en difficulté (ratio encadrants/nombre de travailleurs)
Bonnes pratiques à promouvoir	<ul style="list-style-type: none"> - Valoriser les réussites auprès des autres travailleurs (effet boule de neige)

Objectifs chiffrés attendus

	2024	2025	2026	2027	2028
Nombre de travailleurs en activité au sein des entreprises (mise à disposition et ateliers en entreprises)	10				13
Nombre de personnes concernées par les activités extérieures (travail au contact des entreprises)	30				40
Nombre de personnes ayant effectué un stage en entreprise	3				6
Nombre de journées de stage en entreprise	15 à 20				40 à 60
Nombre de travailleurs ayant bénéficié d'une démarche RSFC et/ou de formation	10		12		16
Taux de CPF ouverts	15%		80%		100%

ENJEU N°5 : AMELIORER L'EFFICIENCE DES ESMS
Rechercher l'efficience et la performance

FICHE ACTION N°4 Réaliser un plan d'investissement ambitieux pour maintenir l'outil opérationnel

Constat du diagnostic	Vétusté des installations et des conditions d'accueil Augmentation des frais de maintenance Politique publique pour la performance et la transition énergétique
Objectifs opérationnels (ou spécifiques)	<ul style="list-style-type: none"> - Améliorer les conditions d'accueil du public - Rénover les locaux - Assurer la transition énergétique
Description de l'action	Construire un Plan Pluriannuel d'Investissement (PPI) Réaliser les travaux de rénovation/transition
Identification des acteurs à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> - Direction - Responsable administratif et financier
Moyens nécessaires	Voir PPI
Calendrier prévisionnel	Voir PPI
Indicateurs d'évaluation du résultat de l'action	Diminution du ratio de vétusté Montant d'investissements Consommation énergétique
Points de vigilance Bonnes pratiques à promouvoir	Travaux en site occupé / sécurité

Objectifs chiffrés attendus

	2024	2025	2026	2027	2028
Ratio de vétusté	85%				70%
Montant d'investissements	Voir PPI				
Investissements en faveur de la transition énergétique	Voir PPI				

ENJEU N°5 : AMELIORER L'EFFICIENCE DES ESMS
Rechercher l'efficience et la performance

FICHE ACTION N°5 Former les professionnels aux évolutions du secteur

Constat du diagnostic	Renouvellement d'un tiers de l'effectif depuis 2020 (départs en retraite, décès, inaptitude, mobilité inter-établissements) Niveau disparate des connaissances du secteur entre les différents salariés Evolution des ESAT : public, accompagnement, réglementation (Plan de Transformation des ESAT)
Objectif opérationnel (ou spécifique)	Améliorer la prise en charge des usagers en : <ul style="list-style-type: none"> - Formant les nouveaux entrants - Mettant à jour les connaissances et compétences des professionnels sur l'évolution du secteur - Sensibilisant les professionnels à la bientraitance et aux RBPP
Description de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - Construire un plan de formation en lien avec les besoins de l'établissement : bientraitance, RBPP, droits des usagers, prévention des risques professionnels, connaissance des problématiques des publics, communication en FALC etc... - Mutualiser les formations dont les thématiques concernent les deux établissements (bientraitance, SST, habilitation électrique, administrative et comptable, ...) - Réactualiser de manière participative le projet d'établissement - Mettre à jour l'ensemble des procédures - Accueillir les nouveaux professionnels pour présenter le secteur, le public accompagné - Définir les priorités et réfléchir aux transformations de poste(s) selon l'évolution des besoins et des attentes (chargé d'insertion, coordinateur de projets/parcours ...) ou selon les opportunités
Identification des acteurs à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> - Direction - OPCO - Organismes de formations - Psychologue
Moyens nécessaires	Budget formation
Calendrier prévisionnel	Tout au long du CPOM
Indicateurs d'évaluation du résultat de l'action	Nombres de personnes ayant suivi une formation depuis le début du CPOM
Points de vigilance Bonnes pratiques à promouvoir	Veiller à former l'ensemble du personnel avec le budget dédié

Objectifs chiffrés attendus

	2024	2025	2026	2027	2028
Pourcentage de personnes ayant suivi une formation depuis le début du CPOM	20%	40%	60%	80%	100% à la fin du CPOM

ENJEU N°5: AMELIORER L'EFFICIENCE DES ESMS
S'inscrire dans le e-parcours

FICHE ACTION N°6 Développer l'utilisation du numérique dans les établissements

Constat du diagnostic	Besoin de s'inscrire dans le e-parcours et utilisation systématique du numérique dans les dossiers des travailleurs en s'assurant de la conformité (RGPD)
Objectif opérationnel (ou spécifique)	Meilleure coordination et partage des informations pour un meilleur accompagnement Sécurisation et centralisation des informations
Description de l'action	<ul style="list-style-type: none"> - Développer et généraliser l'informatisation des dossiers des usagers - Nommer un référent informatique - Systématiser l'utilisation de Via trajectoire (renseigner en temps réel le suivi de la mise en œuvre des décisions d'orientation) - Renouveler le matériel informatique - Etudier le déploiement d'un DUI référencé Ségur Numérique et d'un logiciel pour le pilotage et la gestion des risques des ESMS (type AGEVAL)
Identification des acteurs à mobiliser	<ul style="list-style-type: none"> - Direction - Référent informatique - Secrétariat
Moyens nécessaires	Investissement informatique (voir PPI)
Calendrier prévisionnel	Tout au long du CPOM
Indicateurs d'évaluation du résultat de l'action	Nombre de dossiers informatisés des usagers Nombre de dossiers inscrits sur Viatrajectoire
Points de vigilance Bonnes pratiques à promouvoir	Confidentialité des informations et conformité RGPD

Objectifs chiffrés attendus

	2024	2025	2026	2027	2028
Nombre de dossiers informatisés des usagers	80%				100%
Dossiers inscrits sur Viatrajectoire	80%	100%	100%	100%	100%

LEXIQUE

AAH : Allocation aux adultes handicapés

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

CI : Conseiller en Insertion

CMU : Couverture Maladie Universelle

CNIL : Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés

CPF : Compte Professionnel de Formation

CSAT : Contrat de Soutien et d'Accompagnement par le Travail

CSE : Comité social et économique

CVS : Conseil de la Vie Sociale

DEA : Dispositif d'emploi accompagné

DGCS : Direction Générale de la Cohésion Sociale

DGF : Dotation globale de fonctionnement

EA : entreprise adaptée

ESAT (anciennement CAT) : Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail

GEPP : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

HAS : Haute Autorité en Santé

HS ERP : Hygiène Sécurité Evaluation des Risques Professionnels

IME : Institut Médico Educatif

IMPRO : Institut médico-professionnel

MAD : Mise à disposition

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

MISPE : Mise en Situation Professionnelle

OPCO : Opérateur de Compétences

PI : Projet individualisé

PMSMP : Période de mise en situation en milieu professionnel

PRS : Plan Régional de Santé

QVCT : Qualité de Vie et des Conditions de 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

RSDAE : Restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi

RSFP : Reconnaissance des Savoirs faire Professionnels

SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

SPE : Service Public de l'emploi

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