



SECTEUR TRAVAIL

LES PAPILLONS BLANCS DE BERGERAC

ESAT Brousse Saint-Christophe

2024

# Projet d'établissement Esat Brousse St Christophe



Esat Brousse St Christophe

ZA Vallade – Voie Valetton Neveu

24100 Bergerac

# SOMMAIRE

---

1 - L'HISTOIRE ET LE PROJET DE L'ASSOCIATION.....	4
1.1 - L'HISTOIRE .....	4
1.2 - LE PROJET DE L'ASSOCIATION.....	4
2 - LES REPERES JURIDIQUES .....	7
2.1 - LES TEXTES RELATIFS A LA CATEGORISATION DE L'ETABLISSEMENT OU DU SERVICE (CASF) .....	7
LES SCHEMAS REGIONAUX ET DEPARTEMENTAUX .....	10
2.2 - LES ARRETES D'AUTORISATION / AGREMENTS / HABILITATIONS.....	11
2.3 - LES RBPP .....	11
3 - LE POTENTIEL DE L'ETABLISSEMENT OU DU SERVICE.....	14
3.1 - L'HISTOIRE DE L'ETABLISSEMENT OU DU SERVICE.....	14
3.2 - LE BILAN DU PRECEDENT PROJET .....	14
3.3 - LES ENJEUX DU PRESENT PROJET.....	14
4 - LE PUBLIC ET SON ENTOURAGE .....	16
4.1 - LE PUBLIC ACCUEILLI .....	16
4.2 - LES DYNAMIQUES DE PARCOURS DES OUVRIERS .....	22
4.3 - L'EXPRESSION ET LA PARTICIPATION DES OUVRIERS.....	24
4.4 - LES RELATIONS AVEC L'ENTOURAGE .....	25
5 - LA NATURE ET L'ORGANISATION DE L'OFFRE DE SERVICE.....	26
5.1 - LES MODES D'ORGANISATION INTERNE.....	26
5.2 - L'ACCOMPAGNEMENT.....	27
5.3 - LA COHERENCE DES DIVERSES PRESTATIONS .....	33
5.4 - LES PRINCIPALES PROCEDURES .....	34
5.5 - L'ANCRAGE DES ACTIVITES DANS LE TERRITOIRE : PARTENARIATS ET OUVERTURE .....	36
5.6 - L'INSCRIPTION DE L'ESMS DANS LES ORIENTATIONS ASSOCIATIVES (CF. P. 4) .....	38
6 - LES PRINCIPES D'INTERVENTION.....	41
6.1 - LES PRINCIPES D'INTERVENTION CHOISIS PAR LA STRUCTURE .....	41
6.2 - LA GESTION DE PARADOXES.....	43
6.3 - LES MODALITES DE REGULATION .....	45
6.4 - LA GESTION DES SITUATIONS D'URGENCE.....	47
7 - LES FONCTIONS DE PILOTAGE ET DE SUPPORT.....	48
7.1 - GERER, MANAGER, COOPERER.....	48
7.2 - LES FONCTIONS LOGISTIQUES.....	54
8 - LES OBJECTIFS D'EVOLUTION, DE PROGRESSION ET DE DEVELOPPEMENT .....	56
8.1 - L'EVALUATION DU PROJET D'ETABLISSEMENT OU DE SERVICE .....	56
8.2 - CONCLUSIONS SUR LES PERSPECTIVES D'EVOLUTIONS.....	56

# PREAMBULE

---

L'écriture de ce projet d'établissement s'est inscrite dans une démarche participative et collaborative qui a débuté mi 2021 et s'est achevée courant 2022.

Cela s'est fait principalement par la prise en compte et la collaboration de nombreux salariés, ouvriers, et proches aidants lors d'un échange autour de différents thèmes (6 thèmes dont 2 transversaux) :

- ✓ L'inclusion
- ✓ L'accompagnement
- ✓ L'outil de production
- ✓ L'organisation du travail et les ressources humaines
- ✓ L'autodétermination (transversal)
- ✓ La démarche RSE (transversal)

Les 2 thèmes dits transversaux sont ainsi repérés car ils peuvent de par leur sujet toucher l'ensemble de thèmes abordés dans les différents groupes d'échanges collaboratifs (ouvriers et professionnels). Pour les 5 années à venir, la promotion de l'autodétermination et de la démarche RSE devront être au cœur de toutes les actions et décisions prises par l'établissement.

Le terme « ouvrier » sera employé pour désigner la personne accompagnée, au sens de la HAS, à la demande des personnes qui travaillent à l'ESAT.

Ce projet a été validé au CVS du 18/04/2024 et par le conseil d'administration du 16/09/2024.

# 1 - L'histoire et le projet de l'association

## 1.1 - L'histoire

L'association des Papillons Blancs de Bergerac s'inscrit dans un mouvement parental issu des années 1960. À l'époque, hormis la psychiatrie, il n'existait pas d'établissement spécialisé dans l'accompagnement des personnes handicapées mentales. C'est pourquoi un groupe de parents d'enfants handicapés s'est battu pour créer le premier établissement de l'association l'IME Rosette, en rachetant le château du même nom. L'IME a ouvert ses portes aux premiers enfants en 1965. Ont suivi quelques années plus tard, les premiers CAT, appelés aujourd'hui Esat, puis les foyers d'hébergement.

Aujourd'hui l'association « les Papillons Blancs » de Bergerac comporte 16 établissements et services médicaux-sociaux, pour un total de 693 places, et 2 services expérimentaux.

## 1.2 - Le projet de l'association

### 1.2.1 - Garantir l'accompagnement favorisant l'inclusion (virage inclusif)

4 thématiques ont été retenues par l'association visant à améliorer la prise en charge des personnes accueillies :

- Nouvelles formes d'habitat
  - Mises en situation en autonomie au sein d'appartements pour favoriser l'intégration sociale en milieu ordinaire
  - Modalités d'habitat inclusif avec sécurisation du parcours
  - Passerelles progressives en interne pour aller vers de l'habitat de plus en plus autonome
- Redéploiement de l'accompagnement et création d'initiatives partagées
  - Dispositif inclusif (culture, sport, travail, école),
  - Services tremplin pour l'accès à des accompagnements de plus en plus autonomes (pôle d'activité)
  - Places de services (SESSAD, SAVS, SAMSAH...)
  - Pérennisation du service Raconte-moi ton Projet
  - Pôle d'appui et fonction ressource pour apporter notre expertise aux structures de droit commun (centre de loisirs...)
  - Externalisation d'activités professionnelles (commerce Papillons Blancs)
- Promouvoir la mobilité
  - Pôle mobilité pour développer la mobilité des usagers et mettre en place des transports alternatifs communs/autonomes
  - Partenariats avec des auto-écoles, des dispositifs de transports (CAB, etc.)
- Renforcer le pouvoir d'agir des personnes en situation de handicap
  - Donner accès à l'information et permettre l'expression (Falc...)
  - Démocratie participative (CVS, comité des usagers, enquêtes...)
  - Favoriser l'expression des usagers (formation des professionnels)

### 1.2.2 - Favoriser une approche populationnelle par type de handicap

4 thèmes ont retenu l'attention de l'association :

- Handicap psychique et réhabilitation psychosociale
  - Offre de service à destination du public avec handicap psychique
  - Pair-aidance entre personnes en situation de handicap psychique
  - Formation sur le handicap psychique

- Partenariat avec les acteurs territoriaux de la psychiatrie
- Handicap avec besoins médicaux
  - Nomenclature Serafin-PH (projets personnalisés et projets d'établissement des ESMS médicalisés)
  - Pôle médical interne (pallier la désertification médicale ; coordonner les parcours de santé, dossier médical, réseau médical ; mettre en place la télémédecine)
  - Partenariats (service des urgences, référent handicap du conseil de l'ordre des médecins, FJB ...)
- Les aidants
  - Place de l'aidant dans la prise en charge
  - Solutions de répit (service d'accueil familial PB, lieu de répit...)
  - Actions associatives à destination des aidants (informations animations, etc.)
- Poursuivre le travail engagé sur l'autisme
  - Veille sur l'évolution des modalités d'accompagnement de l'autisme
  - Offre de service à destination du public autiste (logiciel Auticiel, places dédiées, environnement adapté, évaluations fonctionnelles ...)
  - Certification de plusieurs établissements et services
  - Sensibilisation des entreprises/l'éducation nationale sur l'autisme
  - Guidance parentale

### 1.2.3 - Contribuer à la réponse accompagnée pour tous

4 thèmes ont retenu l'attention de l'association :

- La commission de parcours
  - Appréhension des cas complexes
  - Listes d'attente
  - Passerelles simplifiées (internes et externes)
  - Connaissance mutuelle des fonctionnements => réponses complémentaires et cohérentes
- Nouvelles modalités d'accompagnement
  - Accueils séquentiels, d'accueil en file active, hors les murs, multi-établissements...
  - Chambres stagiaires/urgence dans les foyers
  - Équipe mobile
  - Partenariat avec la MDPH
- Réponses manquantes aux besoins
  - Pôle d'activité
  - Évolution de l'accueil en SAJ (pas réservée au TH d'Esat)
  - Places en Sessad/SAVS/Samsah
  - Intervention précoce
  - Accueil familial au secteur adulte
- Le partenariat interne/externe
  - Partenariats et maillage territorial (éducatif, politique, culturel, sportif, social...)
  - Anticiper les orientations (travailler avec la MDPH)
  - Interactions interservices au sein de l'association
  - Offre interne cohérente et transversale

## 1.2.4 - Maintenir une gestion performante et un management par la qualité

4 thèmes ont retenu l'attention de l'association :

- Certification/Évaluations
  - Démarche qualité sur le plan de la prise en charge
  - Démarche qualité sur le plan de la production
  - Recherche et développement
- Transformation numérique
  - Accès à l'informatique (matériel, réseau...)
  - Solutions numériques pour développer ou maintenir l'autonomie/l'apprentissage
  - Télémédecine
  - Outils collaboratifs (office online, Imago-DU, Imago-RH, Wikikap...)
- RSO
  - Qualité de vie au travail des salariés
  - Développement durable
  - Économie sociale et solidaire
- Mutualisation des moyens et du patrimoine
  - Sécurité des biens et des personnes
  - Services logistiques
  - Parc de véhicules
  - Patrimoine (propriétés...)

## 2 - Les repères juridiques

### 2.1 - Les textes relatifs à la catégorisation de l'établissement ou du service (CASF)

Article L312-1 : I.- Sont des **établissements et services sociaux et médico-sociaux**, au sens du présent code, les établissements et les services [...] énumérés ci-après : [...] 5° Les établissements ou services :  
a) D'aide par le travail [...]

Article L344-2 : Les [Esat] accueillent des personnes handicapées dont la [CDAPH] a constaté que les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée, ni d'exercer une activité professionnelle indépendante. Ils leur offrent des possibilités d'**activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif**, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

Ils signent avec les organismes [de placement spécialisé dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées] une convention leur ouvrant la possibilité de prescrire les périodes [de mise en situation en milieu professionnel].

Article L344-2-1 : Les [Esat] mettent en œuvre ou favorisent l'accès à des **actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle, ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale**, au bénéfice des personnes handicapées qu'ils accueillent, dans des conditions fixées par décret.

Les modalités de validation des acquis de l'expérience de ces personnes sont fixées par décret.

Article L344-2-2 : Les personnes handicapées admises dans les [Esat] bénéficient d'un **droit à congés** dont les modalités d'organisation sont fixées par décret.

Article L344-2-3 : Sont applicables aux personnes handicapées admises dans les établissements et services [d'aide par le travail] les dispositions de l'article L. 122-28-9 du code du travail relatives au **congé de présence parentale**.

Article L344-2-4 : Les personnes handicapées admises dans un [Esat] peuvent [...] être **mises à disposition d'une entreprise** afin d'exercer une activité à l'extérieur de l'établissement ou du service auquel elles demeurent rattachées.

Article L344-2-5 : Lorsqu'une personne handicapée accueillie dans un [Esat] conclut un des **contrats [à durée déterminée] de travail [...] du code du travail**, elle peut bénéficier, avec son accord ou, si elle n'est pas apte à exprimer sa volonté, celui de la personne chargée à son égard d'une mesure de protection juridique avec représentation relative à la personne, qui tient compte de son avis, d'une **convention** passée entre l'[Esat], son employeur et éventuellement le [SAVS]. Cette convention précise les modalités de l'aide apportée par l'[Esat] et éventuellement le [SAVS] au travailleur handicapé et à son employeur pendant la durée du contrat de travail dans la limite d'une durée maximale d'un an renouvelable deux fois pour cette même durée.

En cas de rupture de ce contrat de travail ou lorsqu'elle n'est pas définitivement recrutée par l'employeur au terme de celui-ci, la personne handicapée est réintégrée de plein droit dans l'[Esat] d'origine ou, à défaut, dans un autre [Esat] avec lequel un accord a été conclu à cet effet. La convention mentionnée au précédent alinéa prévoit également les modalités de cette réintégration.

Article L344-2-6 : Sont applicables aux personnes handicapées accueillies dans un établissement ou un service d'accompagnement par le travail les articles suivants du code du travail :

1° Les articles L. 2141-1 à L. 2141-3 ainsi que les articles L. 2141-6 et L. 2141-7-1 ;

2° Les articles L. 2281-1 à L. 2281-4 ;

3° Les articles L. 3261-2 à L. 3261-4, L. 3262-1 à L. 3262-7 et L. 3263-1 ;

4° Les articles L. 4131-1 à L. 4132-5.

*Pour l'application des articles mentionnés aux 1° à 4° du présent article, l'établissement ou le service d'accompagnement par le travail s'acquitte des obligations de l'employeur.*

*Conformément au II de l'article 14 de la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023, ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2024, à l'exception du 3° du présent article qui entre en vigueur le 1er juillet 2024.*

*Article L344-2-7 : Les personnes handicapées accueillies dans un établissement ou un service d'accompagnement par le travail ont le droit de grève dans le cadre de leurs activités à caractère professionnel. Les dispositions du code du travail relatives à l'exercice de ce droit et aux procédures de règlement des conflits collectifs leur sont applicables.*

*Article L344-2-8 : Dans les établissements et les services d'accompagnement par le travail, une instance, composée en nombre égal de représentants des personnes handicapées accueillies et de représentants des salariés de l'établissement ou du service, émet des avis et formule des propositions sur la qualité de vie au travail, sur l'hygiène et la sécurité ainsi que sur l'évaluation et la prévention des risques professionnels.*

*Les modalités de désignation des membres de cette instance, ses attributions et ses modalités de fonctionnement sont fixées par voie réglementaire.*

*Article L344-2-9 : Des représentants de l'instance prévue à l'article L. 344-2-8 assistent, avec voix consultative, aux réunions du comité social et économique de l'établissement ou du service, dans les conditions fixées au présent article. Un décret fixe les règles de désignation de ces représentants.*

*Dans les établissements employant de onze à quarante-neuf salariés, les représentants mentionnés au premier alinéa du présent article assistent aux réunions des membres de la délégation du personnel du comité social et économique prévues à l'article L. 2315-21 du code du travail portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.*

*Dans les établissements employant au moins cinquante salariés, les représentants mentionnés au premier alinéa du présent article assistent aux réunions du comité social et économique portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail et aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail.*

*Article R243-1 : [...] la [CDAPH] oriente vers les [Esat] les personnes handicapées ayant une **capacité de travail inférieure à un tiers [de la capacité normale]**, mais dont elle estime que l'aptitude potentielle à travailler est suffisante pour justifier leur admission dans ces établissements et services.*

*Article R243-2 : La [CDAPH] prend une décision d'orientation en [Esat] qui peut prévoir une **période d'essai** dont la durée ne peut excéder six mois. Elle peut, sur proposition du directeur de l'[Esat], prolonger la période d'essai de six mois au plus. À la demande de la personne handicapée ou du directeur de l'[Esat], la commission peut, sur le fondement des informations qu'elle aura recueillies, décider l'interruption anticipée de la période d'essai.*

*La commission prononce une nouvelle orientation lorsque le maintien dans l'[Esat] au sein duquel la personne handicapée a été admise cesse et que l'admission dans un autre [Esat] n'est pas souhaitable.*

*Article R243-3 : La [CDAPH] peut décider d'orienter vers les [Esat] des personnes handicapées dont la **capacité de travail est supérieure ou égale au tiers de la capacité normale** lorsque leur besoin d'un ou de plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux, psychologiques, expressément motivés dans la décision, le justifie et ne peut être satisfait par une orientation vers le marché du travail.*

*Le directeur de l'[Esat] doit saisir la [MDPH] [...] du cas des travailleurs handicapés qui viendraient en cours d'activité et d'une façon durable à dépasser cette capacité de travail. La commission apprécie alors le bien-fondé du maintien de ces travailleurs handicapés dans un [Esat] en fonction des critères mentionnés à l'alinéa précédent.*



Dans les mêmes conditions, il appartient au directeur de l'[Esat] de faire connaître toutes propositions de changement d'orientation des personnes handicapées qui apparaissent souhaitables.

Article R243-4 : Lorsque le directeur de l'[Esat] considère que le comportement d'un travailleur handicapé met gravement en danger sa santé ou sa sécurité, la santé ou la sécurité des autres travailleurs handicapés ou des personnels de l'[Esat] ou porte gravement atteinte aux biens de cet établissement ou service, celui-ci peut prendre une **mesure conservatoire**, valable pour une durée maximale d'un mois, qui suspend le maintien de ce travailleur handicapé au sein de l'établissement ou du service.

La [MDPH] est immédiatement saisie par le directeur de l'[Esat] de cette mesure. La [CDAPH] qui a prononcé l'orientation décide du maintien ou non du travailleur handicapé concerné dans l'[Esat] au sein duquel il était admis. Si la commission ne s'est pas encore prononcée à la date d'échéance de la mesure conservatoire, celle-ci est automatiquement prorogée jusqu'à la décision de la commission.

Lorsque le maintien d'un travailleur handicapé au sein de l'[Esat] est suspendu, le travailleur handicapé peut faire valoir ses droits devant la commission en se faisant assister par un membre du personnel ou un usager de l'[Esat], ou en faisant appel à une personne qualifiée extérieure à l'établissement [...]. La rémunération garantie est maintenue pendant toute la période de suspension.

La mesure conservatoire de suspension n'a pas pour effet de priver la personne concernée de la possibilité de continuer à être accueillie pendant cette période dans un établissement d'hébergement pour personnes handicapées.

Article R243-5 : Dès la conclusion du [CSAT] mentionné [...], les travailleurs handicapés admis dans un [Esat] et qui exercent une activité à caractère professionnel à temps plein perçoivent une **rémunération garantie** dont le montant est compris entre 55,7 % et 110,7 % du salaire minimum de croissance.

Dans la limite de la durée du travail effectif [de 35h par semaine], les travailleurs handicapés sont réputés avoir exercé une activité à temps plein, qui englobe le temps consacré aux activités de soutien qui conditionnent son exercice, dès lors qu'ils effectuent la durée correspondante fixée dans le règlement de fonctionnement de l'établissement ou du service d'aide par le travail.

L'exercice d'une activité à temps partiel, quelle qu'en soit la durée, entraîne une réduction proportionnelle du montant de la rémunération garantie.

Article R243-6 : La rémunération garantie se compose d'une **part financée par l'[Esat]**, qui ne peut être inférieure à 5 % du salaire minimum de croissance, et d'une **aide au poste** qui ne peut être supérieure à 50,7 % de ce même salaire.

Le montant de l'aide au poste s'élève à 50,7 % du salaire minimum de croissance lorsque la part de la rémunération financée par l'[Esat] est supérieure à 5 % et inférieure ou égale à 20 % du salaire minimum de croissance.

Lorsque la part de la rémunération garantie qui est financée par l'[Esat] dépasse le seuil de 20 % du salaire minimum de croissance, le pourcentage de 50,7 % mentionné à l'alinéa précédent est ensuite réduit de 0,5 % pour chaque hausse de 1 % de la part de la rémunération financée par l'établissement ou le service précités.

Il est fait mention du montant d'aide au poste sur le bulletin de paie de chacune des personnes handicapées admises en établissement ou service d'aide par le travail.

Si l'[Esat] décide [...] d'affecter une partie de son excédent d'exploitation à l'**intéressement** des travailleurs handicapés, le montant de la prime versée à ce titre à chacun de ceux-ci est limité à un plafond égal à 10 % du montant total annuel de la part de rémunération garantie directement financée par l'[Esat] pour ce même travailleur au cours de l'exercice au titre duquel l'excédent d'exploitation est constaté. Cette prime d'intéressement à l'excédent d'exploitation, qui doit être portée sur le bulletin de paie correspondant au mois de son versement, est assujettie au versement des cotisations mentionnées au premier alinéa de l'article R. 243-9. La part de cotisations incombant à l'[Esat] ne donne pas lieu à compensation par l'État.

**L'Esat de Brousse St Christophe** est répertorié au fichier national des établissements sanitaires et sociaux (Finess\*) de la façon suivante :

N° Finess : 24 0011338

Code Catégorie : 246 (Établissement et service d'aide par le travail)

Discipline		Activité / fonctionnement		Clientèle		Capacité
Code	Libellé	Code	Libellé	Code	Libellé	
908	Aide par le travail pour adultes handicapés	21	Accueil de jour	117	Déficiência intellectuelle	180

## Les schémas régionaux et départementaux

### 2.1.1 - Le Plan Régional de Santé Nouvelle Aquitaine (2023-2028)

#### Axe 1 : Renforcer la prévention et l'action sur les déterminants de santé

- ✓ 1.2.1 Renforcer le pouvoir d'agir des personnes et les compétences de vie
- ✓ 1.3.2 Agir sur l'alimentation, l'activité physique et sportive, la sédentarité et l'image corporelle afin de lutter contre les inégalités sociales et territoriales en matière de nutrition
- ✓ 1.3.3 Faciliter un parcours de santé sexuelle adapté
- ✓ 1.3.4 Prévenir les conduites addictives et réduire leurs conséquences nocives
- ✓ 1.3.5 Prévenir la perte d'autonomie (liée à l'âge)
- ✓ 1.4.3 Agir sur le logement et l'hébergement, notamment pour les populations les plus vulnérables
- ✓ 1.4.4 Promouvoir et accompagner les actions de développement de la santé en milieu de travail
- ✓ 1.5.1 Promouvoir la vaccination

#### Axe 2 : Organiser un système de santé de qualité, accessible à tous dans une logique de parcours de santé

- ✓ 2.1.2 Améliorer l'accès et le maintien dans le système de santé des populations vulnérables
- ✓ 2.1.6 Poursuivre la transformation de l'offre de soins et médico-sociale en garantissant la gradation et la complémentarité des services et des structures
- ✓ 2.1.7 Développer l'usage de la télémédecine, afin de réduire les inégalités d'accès aux soins, notamment pour les personnes fragiles ou en situation d'isolement
- ✓ 2.2.2.4 Accompagner l'avancée en âge des personnes en situation de handicap
- ✓ 2.2.2.5 Accompagner la perte d'autonomie des personnes âgées dans le respect de leurs choix, lieux et habitudes de vie

#### Axe 3 : Garantir la qualité, la sécurité et la pertinence des prises en charge et des organisations et rendre le système de santé plus résilient face aux crises

- ✓ 3.1.1 Développer la culture du signalement auprès de tous les professionnels en associant les usagers
- ✓ 3.1.2 Améliorer la qualité et la sécurité des prises en charge et des organisations
- ✓ 3.2 Améliorer la pertinence et l'efficacité des parcours de soins

### 2.1.2 - Le schéma départemental Dordogne (2023-2027)

#### Axe 1 : Permettre à tous de faire valoir ses droits tout au long de sa vie

- ✓ Améliorer l'accessibilité aux droits sur tout le territoire
  - Généraliser la transcription en FALC sur la documentation existante

- ✓ Favoriser les actions d'inclusion par le sport, la culture, l'emploi, la participation à la vie de la cité
  - Développer une offre d'accès à l'activité physique et sportive à tous pour les personnes en situation de handicap en structure (établissement ou service) et en établissement scolaire
  - Réfléchir à une stratégie de valorisation auprès de la cité, de ce qui est réalisé au sein des structures (projets, productions des Esat...)
  - Réfléchir à une stratégie favorisant l'inclusion dans les espaces sportifs et de culture avec les acteurs du territoire
- ✓ Développer les solutions de répit
  - Développer les solutions de répit pour les aidants/aidés notamment pour les accompagnements à domicile (relais avec les SAAD, SSIAD, SAJ...)
- ✓ Sensibiliser les aidants à l'offre existante sur le territoire pour un meilleur accès aux solutions de répit
  - Engager une réflexion sur la pair-aidance

## **Axe 2 : Réinterroger les parcours en garantissant l'autodétermination de la personne autour d'un projet personnalisé unique**

- ✓ Favoriser l'anticipation des transitions pour améliorer la continuité des parcours et éviter les ruptures d'accompagnement
  - Favoriser les doubles notifications
  - Poursuivre le travail de fluidification des entrées et sorties, travailler les sorties dès l'entrée
- ✓ Travailler autour des admissions et de la gestion des listes d'attente
  - Créer des commissions d'admission inter-gestionnaire sur une logique de parcours par type d'établissement

## **Axe 3 : Ajuster l'offre médico-sociale aux besoins du territoire afin de garantir une prise en charge de qualité**

- ✓ Améliorer la connaissance des besoins sur le département
  - Mobiliser les professionnels de la MDPH dans des réunions d'OG pour favoriser l'interconnaissance : temps d'observation, de partage....
  - Déployer l'utilisation de Viatrajectoire sur le territoire
- ✓ Développer l'offre modulaire et de service et évoluer vers des réponses plurielles, plus souples dans un respect des enjeux environnementaux
- ✓ Mettre en œuvre des solutions innovantes à destination des PHV

### **2.2 - Les arrêtés d'autorisation / agréments / habilitations**

Esat BSC :

L'arrêté du 4 février 2020 dit : *L'autorisation de l'E.S.A.T. « Les Ateliers Brousse – Saint-Christophe » à Bergerac géré par l'association « Les Papillons blancs » [...] est renouvelée pour une durée de 15 ans à compter [...] du 14 janvier 2020.*

### **2.3 - Les RBPP**

Les recommandations ne constituent pas une liste exhaustive d'exigences mais un outil de dialogue et de responsabilité destiné à une mise en œuvre adaptée selon les besoins et le contexte.

- Légende :
- Recommandation ciblée, à connaître absolument
  - Recommandation généraliste, à connaître
  - Recommandation qui peut aider

Oct-23	Agir en premier recours pour diminuer le risque alcool (guide)	
Janv-23	Promouvoir la bientraitance et lutter contre la maltraitance (guide)	
<a href="#">Juin-22</a>	<a href="#">Améliorer la participation des usagers dans les commissions des usagers et les conseils de la vie sociale</a>	
juil-20	Soutenir et encourager l'engagement des usagers dans les secteurs social, médico-social et sanitaire	
avr-18	Fiche repère : Le projet personnalisé : une dynamique du parcours d'accompagnement (volet Ehpad)	
mars-18	Fiche repère : Sécurité alimentaire, convivialité et qualité de vie, les champs du possibles dans le cadre de la méthode HACCP	
janv-18	Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap	
déc-17	Trouble du spectre de l'autisme : interventions et parcours de vie de l'adulte	
avr-17	Qualité de vie : handicap, les problèmes somatiques et les phénomènes douloureux (Guide)	
janv-17	Les espaces de calme-retrait et d'apaisement	
déc-16	Les « comportements-problèmes » au sein des établissements et services accueillant des enfants et adultes handicapés : Prévention et Réponses	
mai-16	Spécificités de l'accompagnement des adultes handicapés psychiques	
mars-15	L'adaptation de l'intervention auprès des personnes handicapées vieillissantes	
janv-15	Le soutien des aidants non professionnels	
mai-14	Prise en compte de la souffrance psychique de la personne âgée : prévention, repérage, accompagnement	
juil-13	L'accompagnement à la santé de la personne handicapée	
mai-13	Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en Esat	
juil-12	Participation des personnes protégées dans la mise en œuvre des mesures de protection juridique	
oct-10	Le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux	
mai-10	Elaboration, rédaction, et animation du projet d'établissement ou de service	
avr-10	La participation des usagers dans les établissements médico-sociaux relevant de l'addictologie	
janv-10	Pour un accompagnement de qualité des personnes avec autisme ou autres troubles envahissants du développement	
nov-09	Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement	
déc-08	Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance	
déc-08	Ouverture de l'établissement à et sur son environnement	
déc-08	Les attentes de la personne et le projet personnalisé	

juil-08	La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre	
juil-08	Mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées	

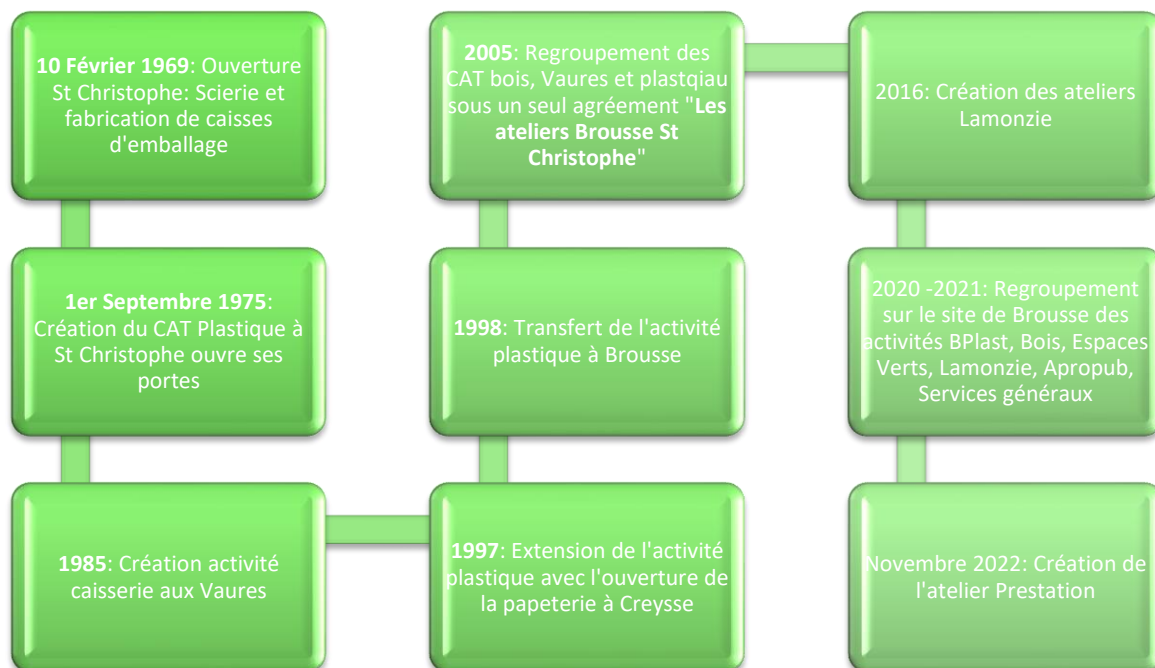
L'ensemble des recommandations sont disponibles de façon dématérialisées sur le réseau :

\\che-Srv-fi\BAL\\_RBPP-ANESM-HAS

**Action n°1** : Mieux faire connaître les recommandations de bonnes pratiques auprès de l'ensemble des salariés en créant une bibliothèque des RBPP, en proposant des temps d'information sur les nouvelles pratiques et en organisant une revue des recommandations les plus significatives pour les nouveaux salariés (en priorisant les recommandations classées rouge et jaune)

### 3 - Le potentiel de l'établissement ou du service

#### 3.1 - L'histoire de l'établissement ou du service



#### 3.2 - Le bilan du précédent projet

Le plan d'action définit dans le projet d'établissement 2015 – 2020 a été retranscrit dans l'outil « Plan d'Action Qualité ». Le taux de traitement des actions définies est de 88%. Seules 3 actions n'ont pas été réalisées ou seulement partiellement :

- Réaliser des enquêtes de satisfactions auprès des partenaires : Une enquête réalisée auprès des clients de la papeterie en 2017, Enquête de notoriété en 2021
- Élaborer des fiches métiers ou compétences : Réalisée partiellement
- Définir une politique de rémunération : Des actions de gratification de stages et de remises de chèque cadeau à destination des ouvriers et des professionnels ont été réalisées mais pas de politique de rémunération écrite.

Le déploiement de formations intra-muros en réponse à la mise en œuvre des actions correctives à ce plan a permis aux équipes d'adopter des postures et des pratiques professionnelles en adéquation avec la prise en compte des besoins et des attentes des ouvriers de l'établissement.

L'écriture d'une charte sur la distance des professionnels nécessaires auprès des ouvriers d'Esat a été le fruit d'un travail collaboratif de l'ensemble des catégories professionnelles existantes au sein de l'établissement.

#### 3.3 - Les enjeux du présent projet

Le précédent projet a positionné l'établissement dans une démarche d'amélioration continue de la qualité et a initié la volonté de l'Esat de s'inscrire dans une dynamique de changement. Ainsi depuis quelques années, la structure affiche une politique volontariste pour moderniser l'accueil et l'accompagnement des personnes en faisant évoluer le positionnement des personnes dans l'accompagnement, les pratiques d'accompagnement, l'outil de travail proposé...

Ce nouveau projet a pour objectif de maintenir la structure dans cette dynamique d'amélioration continue de la qualité en commençant par encrer et harmoniser les nouvelles pratiques initiées dans la structure.

Ce projet a ainsi vocation à donner les axes de travail qui permettront à l'établissement d'être en cohérence avec les changements à venir en lien avec la réforme de la tarification, le nouveau cahier des charges des évaluations externes et les nouvelles orientations législatives en lien avec le plan de transformation des Esat et la loi plein emploi.

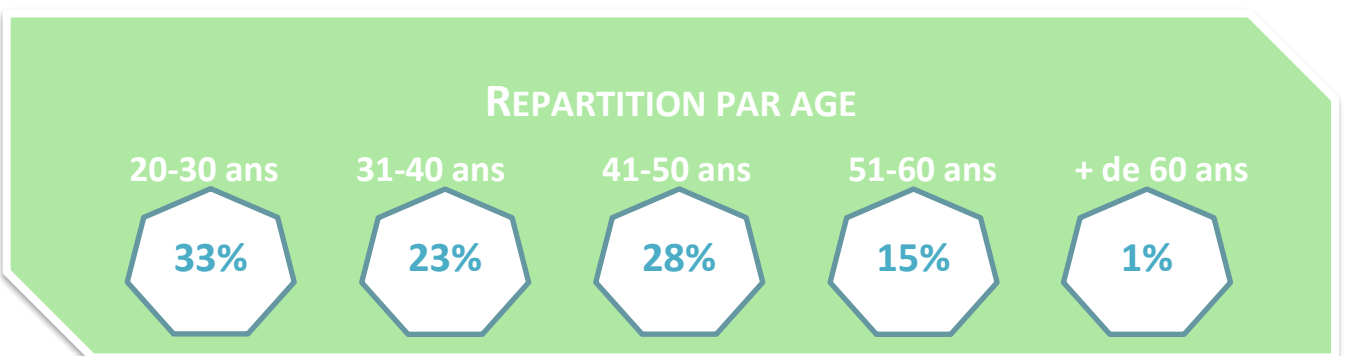
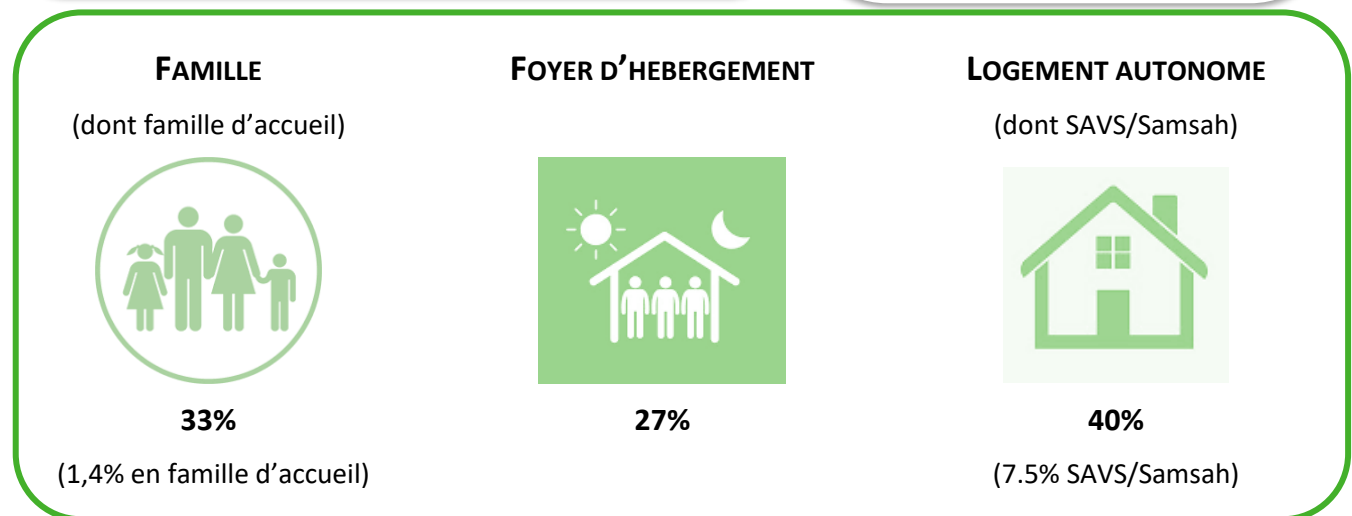
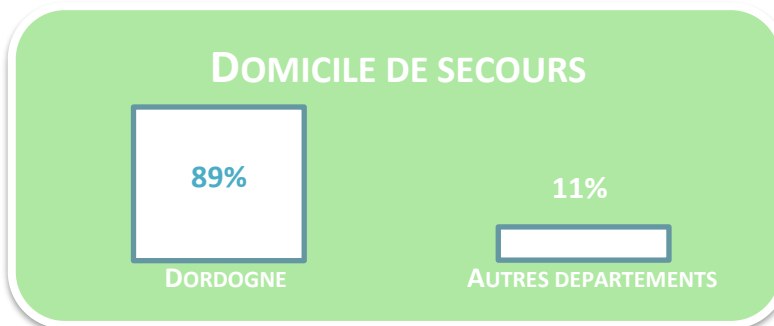
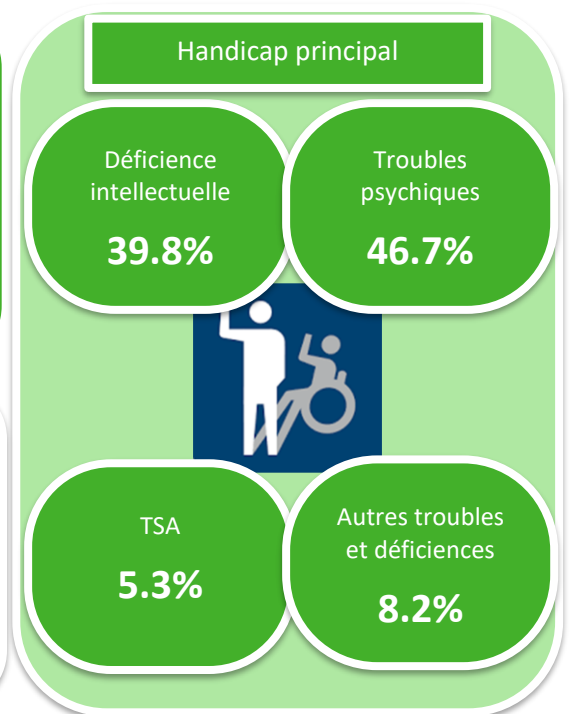
La place de l'ouvrier accompagné de ses proches aidants dans la construction de son projet sera toujours plus renforcée et recherchée. L'Esat s'attachera pour cela à continuer de développer une offre plurielle et sur mesure pouvant s'adapter à chaque personne accueillie. Cela doit passer par le développement des capacités de la structure à professionnaliser les ouvriers afin de renforcer leur place au sein de la structure, pour ceux qui maintiennent un projet Esat, et leur employabilité en développant des compétences transposables en milieu ordinaire pour faire de la structure un tremplin possible vers « l'entreprise ».

L'Esat doit s'attacher à maintenir un outil de production performant, qui permet de sécuriser l'accueil des personnes, qui offre un outil à la hauteur des enjeux de production et de formation pour promouvoir l'insertion professionnelle.

## 4 - Le public et son entourage

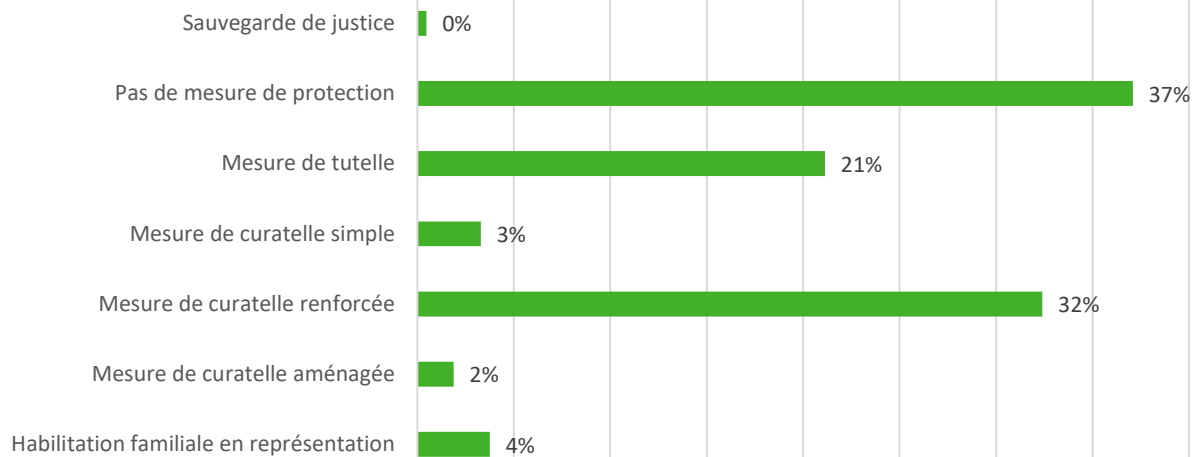
### 4.1 - Le public accueilli

#### 4.1.1 - La population actuellement accompagnée (données au 18/03/2024)





## MESURE DE PROTECTION



## OUVRIERS BENEFICIANT D'UN TEMPS PARTIEL

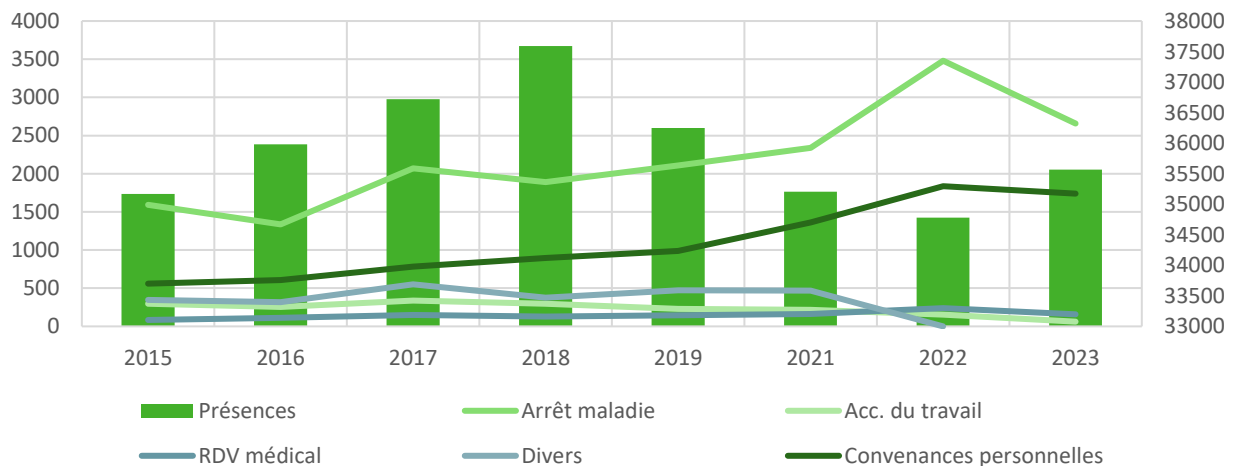
45% SOIT PLUS DE 4 SUR 10 (CELA A POUR CONSEQUENCE UN SURPLUS D'ACTIVITE D'ACCOMPAGNEMENT DE 13.65%)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020*	2021	2022	2023
Présences	35170	35983	36722	37590	36246	29935	35206	34779	35568
Abs Covid						4271			
Arrêt maladie	1593	1336	2070	1888	2106	4554	2337	3480	2657
Acc. du travail	298	256	338	296	230	441	218	152	62
RDV médical	84	110	149	130	147	152,5	162	239	159
Divers	348	317	551	376	471	539	470	**	
Convenances personnelles	560	605	784	896	990	1691	1360	1836	1740

Les données sont en nombre de jour

\*L'année 2020 est peu significative du fait de la situation sanitaire et du confinement (non représentée sur les courbes) \*\* A partir de 2022 les divers sont inclus dans arrêt maladie et convenance personnelle

### Evolution par évènement (hors 2020)



Afin de maintenir le taux d'occupation, en lien avec le projet de restructuration, l'Esat a dû s'engager dans une politique de sureffectif afin de compenser les absences des ouvriers. Cela génère un surplus d'activité d'accompagnement de 4.36%. Cumulé au surplus généré par les temps partiels, l'Esat doit absorber une activité d'accompagnement supplémentaire à hauteur de +18.33%.

**Action n°2 :** Faire un rapport et présenter annuellement aux équipes d'accompagnement l'évaluation des motifs d'absence, leur nombre, leur profil...

**Action n°3 :** Analyser, une fois par an, les situations complexes internes à l'Esat (refus de travailler, repli sur soi, modifications notables de comportements...)

**Action n°4 :** Redéfinir la procédure de demande d'absence en la travaillant avec les personnes, les proches aidants, les foyers et l'Association

**Action n°5 :** Écrire en partenariat avec l'Esat de Gammareix la politique RH des ouvriers

**Action n°6 :** Mieux encadrer le développement des temps partiels en élaborant un outil de gestion de l'organisation et en posant une gestion par atelier

#### 4.1.2 - Les besoins et attentes du public accompagné

Les besoins et attentes sont ici déclinés d'après la nomenclature de Serafin-ph. Les besoins sont classifiés en 2 catégories, ceux identifiés par les salariés et ceux exprimés par les ouvriers (ou leur proche aidant).

##### 4.1.2.1 - Les besoins en matière de santé somatique ou psychique

<b>Besoins repérés</b>	<b>Par les professionnels de l'ESMS</b>	<b>Par les ouvriers</b>
<i>Fonction mentale, psychique, cognitive et système nerveux</i>	Stabiliser et réduire leur vulnérabilité psychique. Les aider à comprendre et accepter leur pathologie et leur besoin d'accompagnement.  Apporter une réponse accessible et rassurante (en opposition avec les difficultés de suivi en libéral ou CMP)	Lieu pour exprimer une vulnérabilité psychique, des angoisses, du stress...
<i>Fonction sensorielle</i>	Évaluer les particularités sensorielles de l'ouvrier afin de mieux comprendre son fonctionnement. Développer des aménagements spécifiques aux besoins des personnes (poste de travail spécifique, claustra, espaces calme retrait...)  Réaliser une veille sur la fonction visuelle	Demandes de matériel en lien avec les conditions de travail : bruit et froid essentiellement  Parfois, le besoin n'est pas directement exprimé mais en cas de gêne il peut se repérer par d'autres manifestations
<i>Fonction douleur</i>	Aider les personnes à verbaliser ou exprimer leur douleur afin qu'elles puissent être traitées correctement. Utilisation d'une échelle de la douleur et d'un outil de repérage de la douleur	Les ouvriers peuvent être dans une demande de traitement de la douleur immédiate dans le cadre de maux de têtes, douleurs abdominales, douleurs articulaires et douleurs liées à un choc. (Protocole infirmière Esat)

<i>Fonction locomotrice</i>	Adaptation des postes et du matériel pour compenser les mouvements involontaires. Accès à l'activité physique et sportive afin de développer ou maintenir des fonctions motrices (coordination, motricité fine...)	Demande des ouvriers à s'inscrire dans les cycles trimestriels proposés par l'éducateur sportif
<i>Entretenir et prendre soin de sa santé</i>	Besoin en promotion de la santé et à l'aide pour trouver le professionnel compétent en lien avec la problématique rencontrée.	Veille lors des instances mixtes Esat aux conditions de travail proposées au sein de l'Esat

#### 4.1.2.2 - Les besoins en matière d'autonomie

<b>Besoins repérés</b>	<b>Par les professionnels de l'ESMS</b>	<b>Par les ouvriers</b>
<i>L'entretien personnel</i>	Aide à la découpe des aliments – besoin de matériel adapté (couverts, assiette)	Bénéficiaire d'EPI adaptés tant au niveau de la morphologie que de leur praticité (ex : système d'attache des chaussures de sécurité)
<i>Relations et interactions avec autrui</i>	Apprentissage pour traduire et comprendre ses propres émotions et celles des autres Régulation dans les interactions Mettre à disposition des outils individualisés d'appui à la communication	Bénéficiaire de la salle de pause pour la prise de repas autonome
<i>Mobilité</i>		Dispositifs d'aide aux déplacements d'objets (porte plateau, table roulante...) Matériel ergonomique spécifique à des spécificités physiques.
<i>Prendre des décisions adaptées et pour la sécurité</i>	Proposer des espaces/temps de retraits et des soutiens humains pour la gestion du stress ou dans un état de crise Outils de gestion et de repérage du temps Apprentissage distance sociale entre les individus	Lieu d'apaisement ou soutien humain en cas d'état de crise

### 4.1.2.3 - Les besoins pour la participation sociale

<b>Besoins repérés</b>	<b>Par les professionnels de l'ESMS</b>	<b>Par les ouvriers</b>
<i>Accéder aux droits et à la citoyenneté</i>	<p>Accompagnement et apprentissage à l'autodétermination</p> <p>Information aux droits et devoirs en général et particulièrement en lien avec leur activité professionnelle.</p> <p>Soutien humain pour faire respecter leurs droits</p>	<p>Faire connaître leurs besoins dans le cadre du CVS (au niveau de l'établissement et de l'association) ou du délégué représentant.</p> <p>Soutien humain pour faire respecter leurs droits</p>
<i>Vivre dans un logement et accomplir les actes domestiques</i>	<p>Formation à la gestion des déchets et tri</p> <p>Sensibilisation au transport des denrées alimentaires</p>	<p>Besoin d'aide pour faire aboutir un projet de logement (autonome, foyer, famille d'accueil)</p>
<i>Insertion sociale et professionnelle – exercer ses rôles sociaux</i>	<p>Accompagnement à l'élaboration d'un projet professionnel (construction d'un CV, réaliser un entretien de présentation ou d'embauche, recherche d'emploi...)</p> <p>Aide à l'inscription à la formation (interne, APR ou CPF)</p> <p>Apprentissage des gestes techniques en lien avec l'activité professionnelle.</p> <p>Soutien et médiation dans les relations familiales</p> <p>Favoriser l'organisation pour répondre au besoin dans les relations affectives</p> <p>Favoriser la pair-aidance dans les démarches professionnelles</p>	<p>Formations en lien avec l'activité professionnelle (ex : CACES), le maintien des acquis, la sécurité.</p> <p>Intégrer le milieu ordinaire (en stage, en MAD ou en emploi)</p> <p>Faire reconnaître les compétences (RAE ou VAE)</p> <p>Apprendre et choisir un métier</p> <p>Demande de stage interne pour changer d'atelier ou externe pour changer d'Esat</p> <p>Soutien et conseil dans la gestion de la vie affective et sexuelle (dont la parentalité)</p>
<i>Participer à la vie sociale et se déplacer avec un moyen de transport</i>	<p>Médiation dans les relations amicales et professionnelles</p> <p>Apprendre à gérer les temps de pause</p> <p>Évaluer les capacités à se déplacer de façon autonome (à pied, à vélo, voiturette, voiture...)</p> <p>Mettre à disposition des moyens de locomotion pour soutenir l'apprentissage ou pallier un manque ponctuel.</p>	<p>Partir et organiser ses congés</p> <p>Aide au passage du permis (B ou AM)</p>

En matière de ressources et d'auto-suffisance économique

Demande d'aide pour l'apprentissage ou la réalisation de tâches administratives (ex : prime d'activité)

#### 4.1.3 - L'évolution de ces besoins et attentes (en cours et à venir)

##### 4.1.3.1 - Évolution des besoins en matière de santé somatique ou psychique

Les besoins en matière de santé somatique et psychique évoluent depuis de nombreuses années. Cela s'explique par le rapprochement constant entre psychiatrie et médico-social tel que souhaité par les pouvoirs publics. La problématique sur le territoire des déserts médicaux autant dans le cadre de la santé somatique que psychique accentue d'autant plus cette évolution croissante des besoins.

Enfin, depuis son engagement dans le défi autisme, l'Esat a affiné son diagnostic dans le cadre du projet de la personne. La recherche constante d'une individualisation de l'accompagnement entraîne de fait une meilleure connaissance des besoins des personnes et pousse l'Esat à imaginer de nouveaux partenariats et accompagnements.

Exemples :

- ✓ Garantir la possibilité d'une bonne observance des traitements par l'assurance de pouvoir renouveler les ordonnances (et donc accéder au traitement)
- ✓ Besoin d'accompagnement médical type Samsah pour les personnes dans des logements autonomes et ne bénéficiant pas toujours d'un soutien par des proches aidants.

**Action n°7 : Sécuriser la continuité des prescriptions médicales réalisées par le médecin psychiatre de l'Esat.**

##### 4.1.3.2 - Évolution des besoins en matière d'autonomie

Les personnes accompagnées à l'Esat présentent globalement un bon niveau d'autonomie en comparaison à d'autres structures médico-sociales. Cela est de plus en plus vrai mais cette vérité en cache une autre : Des écarts d'autonomie pouvant être très importants entre les différentes personnes accueillies. Cela demandera à l'Esat de garder sa capacité à pouvoir accueillir « tout le monde » en proposant des outils de compensation adaptés à chacun dans la mesure où la personne affiche la volonté de s'inscrire dans un projet professionnel.

On constate également un besoin important et grandissant dans l'apprentissage de la gestion des relations sociales avec autrui. Cela peut s'expliquer par la diversité du public accueilli qui doit cohabiter, mais aussi et surtout la gestion des relations humaines à l'Esat, en dehors de l'Esat et par le biais des réseaux sociaux.

**Action n°8 : Organiser des groupes d'accompagnement aux habiletés sociales**

#### 4.1.3.3 - Évolution des besoins pour la participation sociale

Dans les années à venir, la réponse aux besoins pour la participation sociale va s'articuler autour de l'apprentissage et l'accompagnement à l'autodétermination auprès des salariés et des ouvriers. De plus, en lien avec la loi de modernisation des Esat, l'offre de service devra continuer à évoluer pour pouvoir proposer toujours plus d'apprentissage socioprofessionnel afin de favoriser l'inclusion en milieu ordinaire.

Exemples :

- ✓ Développer la formation professionnelle, l'alternance, l'utilisation des CPF...
- ✓ Augmenter les capacités techniques de l'Esat pour favoriser l'inclusion vers le milieu ordinaire
- ✓ Continuer le travail de liens avec la CAB concernant l'utilisation des transports en commun
- ✓ Proposer des formations d'évaluation à la capacité de déplacement en autonomie
- ✓ Faire du partenariat avec des organismes de formation (OF) dont les auto-écoles

**Action n°9 :** Développer la formation professionnelle en optimisant les plans de formation et en les complétant en accompagnant les personnes pour des demandes individuelles en lien avec leur CPF

**Action n°10 :** Continuer le travail d'information auprès de la CAB afin de faciliter l'accès à la zone artisanale de l'Esat par les transports en commun ou le développement d'axes sécurisés type pistes cyclables, passages piétons...

**Action n°11 :** Développer l'autonomie de déplacement des personnes accueillies en signant des partenariats avec des auto-écoles et des centres de formation

**Action n°12 :** Permettre l'accès à des moyens de transport permettant de favoriser la formation ou l'accès à l'emploi en milieu ordinaire

## 4.2 - Les dynamiques de parcours des ouvriers

L'établissement s'attache à accompagner les personnes dans toutes les dimensions de leurs parcours : dès leur accueil pour communiquer des informations sur l'établissement, lors de l'organisation des stages, leur admission, leur parcours dans le cadre de leur projet professionnel au sein de l'Esat et quand la personne le souhaite vers le milieu de travail ordinaire.

Pour se faire, depuis plusieurs années, l'établissement est inscrit dans une démarche de reconnaissance des acquis de l'expérience des ouvriers à travers la démarche proposée par Différent et Compétent. Cette dernière permet d'évaluer et faire connaître ponctuellement les compétences d'une personne dans un domaine précis de son cœur de métier exercé. La démarche de Wikikap vient compléter cette méthode d'évaluation en proposant une solution d'évaluation au quotidien, au fil de l'eau, sur l'ensemble des postes occupés par chacun d'entre elles et dans une dynamique d'étayage dans la construction du projet personnalisé.

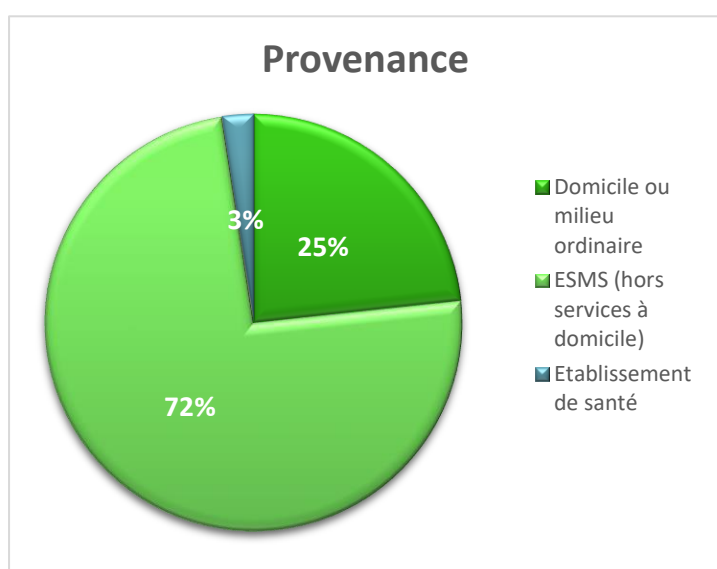
Cette évaluation continue permettra de proposer des ajustements rapides dans les parcours de formation et d'apprentissage des personnes. Elle permet de servir de base notamment pour l'évaluation des compétences des personnes en stage ou en mise à disposition en entreprise. Cet outil vient donc en complémentarité des démarches RAE et VAE afin de favoriser la professionnalisation des personnes et permet de cibler des formations à prioriser et nécessaires pour les apprentissages.

Enfin, l'Esat a mis également un programme en place pour accompagner la fin du travail que ce soit au moment de l'âge de départ légal à la retraite ou avant en fonction du projet de vie de chacun via le dispositif Un Avenir Après le Travail.

Lors du parcours d'admission, l'Esat cherche à comprendre la situation individuelle de chaque personne dès leur présentation afin de leur proposer un soutien dans leur projet professionnel à la hauteur de leurs attentes et de leurs besoins. Ainsi, une attention particulière est donnée à la recherche des besoins spécifiques en fonction des défis rencontrés et notamment dans le cadre des personnes concernées par des troubles du spectre de l'autisme.

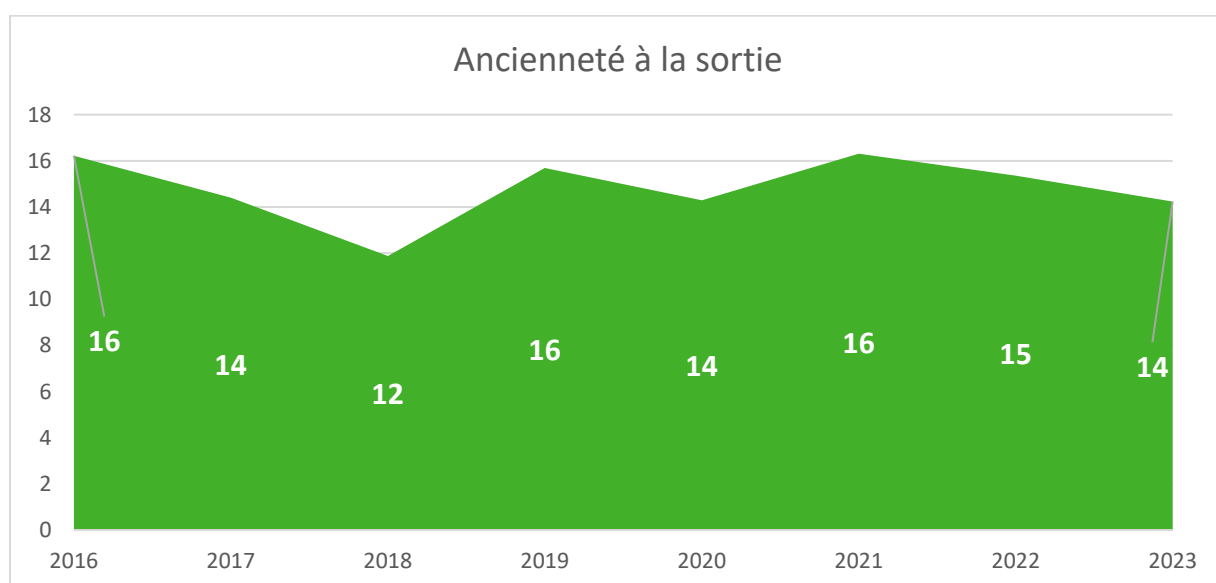
Tout au long du parcours, en fonction des événements de vie que connaîtra la personne, l'Esat va adapter son accompagnement, créer des propositions et ajustera les différents leviers nécessaires au soutien des rôles sociaux de chacun. Ainsi, tous les rôles sociaux seront valorisés : le travailleur, le sportif, le parent, l'aidant...

Aussi souvent que nécessaire l'Esat va rechercher le consentement des personnes afin d'organiser le soutien et l'accompagnement avec ses proches aidants, qu'ils soient familiaux, amicaux ou institutionnels.



La grande majorité des personnes accueillies proviennent d'un autre établissement médicosocial. Malgré tout, cette proportion est en recul par rapport aux chiffres inscrits dans le précédent projet d'établissement (88%)

Le parcours et le dossier de la personne sont enregistrés dans les logiciels Imago et Wikikap. Lors des premiers entretiens avec les personnes, si la personne est déjà connue dans le logiciel un accord d'utilisation des données est systématiquement demandé à la personne pour réutiliser le dossier existant.



Sur les 8 dernières années, les personnes qui ont quitté l'Esat, sont restées en moyenne 15 années.

Malgré l'arrivée d'un public qui peut décider de quitter rapidement l'Esat par démission (personnes qui présentent une difficulté d'acceptation et une méconnaissance de leur propre situation de handicap), l'Esat maintient une ancienneté à la sortie assez linéaire. Dans le détail, ce phénomène est compensé par des sorties pour départ à la retraite de personnes qui présentaient des anciennetés très importantes (plus de 30 ans). Il est probable que dans les années à venir, nous constatons une baisse de cet indicateur du fait de la poursuite des efforts fait par l'Esat en termes d'insertion professionnelle en milieu ordinaire et la possibilité de faire des allers-retours entre milieu protégé et milieu ordinaire.

**Action n°13 :** Réduire la durée d'accompagnement en développant l'insertion en milieu ordinaire (mesurer le taux de sortie en milieu ordinaire et comparer l'ancienneté à la sortie de ces mêmes personnes).

**Action n°14 :** Quantifier les MAD et les stages accompagnés par la Conseillère en Insertion de l'Esat

## 4.3 - L'expression et la participation des ouvriers

### 4.3.1 - Sur le plan individuel

La personne est associée à l'élaboration de son projet personnalisé par le recueil des attentes, la présentation systématique des bilans et besoins identifiés par les professionnels accompagnants, et la participation à la réunion de projet.

La place des personnes exerçant une mesure de protection auprès d'un ouvrier est définie comme suit :

- Si tutelle : Un courrier d'invitation est systématiquement envoyé afin d'informer de la tenue de la réunion de synthèse du projet. La personne formule des attentes (par écrit) ou en présentiel lors de la réunion (les personnes sous habilitation familiale générale sont considérées comme sous tutelle)
- Si autre mesure : Un courrier d'information est envoyé. Les personnes sont informées, elles peuvent formuler des attentes par écrit ou demander à participer à la réunion (sous réserve de l'accord de la personne accompagnée).

Actuellement les familles ou proches aidants qui n'exercent pas de mesure de protection ne reçoivent pas systématiquement de courrier d'information ou d'invitation. Néanmoins, l'ouvrier décide par le biais de la fiche de consentement de participation des proches aidants, du niveau de participation qu'ils souhaitent laisser à ces derniers dans la préparation, l'élaboration ou l'information du projet. Depuis 2020, avec la mise en place des projets en lien avec les actions du défi autisme, les proches aidants peuvent aussi être associés par le biais de l'évaluation fonctionnelle (et plus particulièrement l'échelle maison)

**Le délégué des personnes :** Deux postes de délégué sont créés pour représenter les travailleurs de l'Esat en 2023 dans le cadre de l'application du décret du 13 décembre 2022. Ce délégué est élu pour 3 ans et dispose de 5h tous les mois pour exercer sa mission auprès de ses collègues.

Le délégué écoute les questions des travailleurs d'Esat et présente toutes les réclamations individuelles auprès de la direction. Il veille au respect des droits et des devoirs des travailleurs en Esat et peut être amené à les conseiller, les aider, les informer sur leurs droits et devoirs.

Le délégué participe au CVS mais n'a pas le droit de vote. Il participe également à l'instance mixte.

**Action n°15 :** Proposer de nouveaux moyens de communications entre la personne et l'Esat en s'appuyant sur les habitudes des personnes et l'outil numérique.



### 4.3.2 - Sur le plan collectif

**Le CVS (Conseil à la Vie Sociale) :** Le règlement intérieur du CVS reprend l'ensemble des règles et du fonctionnement du CVS.

Le CVS se réunit à minima 3 fois par an. Des permanences sont organisées avant chaque réunion afin que les élus ouvriers CVS puissent recevoir leurs collègues. De même, après chaque CVS, les élus ouvriers font le tour de tous les ateliers afin de leur faire un retour des questions posées en réunion.

En lien avec l'ensemble des élus du CVS, les assistantes pédagogiques assurent un rôle de coordination et d'assistance à l'organisation des différents temps.

**La participation aux groupes de réflexion :** Régulièrement des groupes de réflexion en lien avec le fonctionnement de l'établissement sont organisés. Lors de ces rencontres, les ouvriers peuvent être associés aux groupes au même titre que les salariés de l'Esat.

**Enquêtes :** Des sondages sont organisés en fonction de l'actualité. Ils peuvent être réalisés par les salariés ou délégués au CVS qui l'organisent eux-mêmes (ex : choix du repas autonomes, proposition de modification du calendrier de fonctionnement, destinations du voyage...)

**L'Instance Mixte :** L'instance mixte est composée de représentants des travailleurs en Esat et de représentants des professionnels et instaurée conformément au décret n°2022-1561 du 13 décembre 2022.

L'Instance Mixte est un lieu d'expression et d'écoute des travailleurs de l'Esat. Celle-ci s'inscrit en complémentarité d'autres espaces d'expression que sont le CVS pour les ouvriers et la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) pour les professionnels.

### 4.4 - Les relations avec l'entourage

La place des familles (ou proches aidants) est toujours complexe dans le cadre des Esat du fait que l'ensemble de la population accueillie est adulte et majeur, présentant des relations très hétérogènes avec leur famille. Néanmoins, l'Esat affiche une volonté permanente de travailler avec les familles lorsque l'ouvrier en est d'accord et si les familles en manifestent l'intérêt. Ainsi, le travail avec les familles prend forme à travers différentes situations telles que :

- La participation au projet : Invitation des familles après accord de la personne,
- La collaboration et l'assistance aux familles en lien avec les missions de l'assistante de service social : assistance sur l'information aux droits et à l'aide à la mise en place,
- Le conseil et l'assistance aux familles dans le cadre du suivi médical menés par l'IDE et le médecin psychiatre de l'Esat,
- La participation au travail d'évaluation réalisé auprès des ouvriers. Ex : l'évaluation fonctionnelle avec l'échelle maison,
- La proposition de temps de parole avec les familles sous forme d'espace d'écoute et d'échange pouvant être fait par l'ensemble des membres de l'équipe médico-psycho-sociale.
- Journées portes ouvertes : réalisée tous les 2 ans, les familles sont informées de la possibilité de visiter la structure
- Communication aux familles par le biais de l'association : Journal, Facebook, assemblée générale, informations associatives diverses

**Action n°16 :** Créer des temps d'échange collectif régulier avec les proches aidants afin de mieux leur expliquer le fonctionnement de l'Esat, favoriser l'échange dans un esprit de « pair-aidance », et les accompagner dans la compréhension des changements à venir.

**Action n°17 :** Identifier les proches aidants

## 5 - La nature et l'organisation de l'offre de service

### 5.1 - Les modes d'organisation interne

L'offre de service de l'Esat s'articule autour de 8 pôles d'activités et 1 service, eux même déclinés en différentes productions (dîtes activités commerciales) :

Pôles		Activités		
<b>B.Plast</b>	Soudure haute-fréquence	Sérigraphie	Sous-traitance / conditionnement	Couture
<b>Prestations</b>	Petits déménagements Débarrassage des locaux	Prestations en Pépinières	Prestations de manutentions et emballages	Prestations de nettoyage de matériels urbains
<b>Apropub</b>	Sérigraphie	Flocage	Sublimation	Impression
<b>Com'la Papet</b>	Personnalisation Goodies	Fabrication d'articles de papeterie	Conditionnement produits d'hygiène, essuyage et entretien	Sous-traitance
<b>Espaces Verts</b>	Entretien surfaces engazonnées	Taille de haies, arbres et arbustes	Désherbage thermique et mécanique	Entretien et création de massif
<b>Box Palette</b>	Palettes	Box-Palox	Traitement NIMP5	Composteurs
<b>Caisserie</b>	Caisserie	Sérigraphie – gravure laser	Mobilier	Conditionnement
<b>Services généraux</b>	Entretiens de locaux	Préparation des repas		

La diversité des métiers exercés dans les activités développées permet de proposer aux personnes accueillies des postes de travail variés qui peuvent répondre à des besoins différents tels que les capacités physiques, la fatigabilité, les sensibilités sensorielles, la motricité...

Concernant les capacités intellectuelles, l'ensemble des activités peut accueillir tous les profils des personnes ayant un projet validé pour une admission à l'Esat de BSC.

Le travail réalisé sur ces différents pôles d'activités permet de décliner différents métiers :

<p><b>Conducteur d'installation de Production</b> opérateur sur machine et outils de fabrication divers</p>	<p><b>Agent d'entreposage et de messagerie</b> Préparateur de commande</p>	<p><b>Employé de productions et services en restauration</b> Mise en chauffe, mise en plat, plonge</p>	<p><b>Agent de propreté et d'hygiène</b> Nettoyage des locaux</p>	<p><b>Jardinier paysagiste</b></p>
<p><b>Réalisation de produits imprimés et pluri media</b> en sérigraphie et impression numérique</p>	<p><b>Ouvrier livreur</b></p>	<p><b>Métiers de l'entretien des textiles</b> <b>Métier de la mode - vêtement Flou</b> sur machine industrielles</p>	<p><b>Menuisier fabricant</b></p>	<p><b>Cariste</b> conduite de chariots élévateurs et gerbeurs</p>

## 5.2 - L'accompagnement

La mission d'accompagnement a été travaillée avec deux groupes de travail distincts. Un groupe a travaillé sur l'accompagnement médico-social en définissant le rôle et la philosophie de cette équipe. Le second groupe a travaillé sur la définition de l'accompagnement professionnel tel qu'il est réalisé dans la structure.

### Accompagnement médico-social :

L'équipe médico-sociale dite EMS se définit en premier lieu par sa composition. À ce titre, le nom d'équipe médico *psycho* sociale reflèterait de façon plus juste les différents métiers qui définissent cette équipe. En effet, celle-ci est composée de 2 assistantes pédagogiques (1.8 ETP), une psychologue (1 ETP), une assistante de service sociale (0.8 ETP), une infirmière (0.75 ETP) et un médecin psychiatre (0.19 ETP), une conseillère en insertion professionnelle (0.5 ETP).

L'équipe accompagne individuellement et collectivement les ouvriers, les salariés, les proches aidants et les partenaires dans un rôle d'animation et de coordination. Par son existence et sa composition l'EMPS amène la transdisciplinarité dans les pratiques de l'établissement. Cela signifie que l'EMPS tend à favoriser un croisement des regards dans un but de compréhension globale de la personne et de mise en œuvre de son projet de vie. En ce sens également, l'EMPS réalise par ses interventions un travail de formation direct ou indirect auprès des salariés et ouvriers. L'objectif est d'harmoniser les pratiques sans pour autant effacer les spécificités de chacun, la diversité des personnes et des groupes.

De fait, elle accompagne les moniteurs dans la construction, la réalisation et le suivi des projets. **Elle doit s'assurer de concilier la prise en compte des projets professionnels des personnes et des exigences d'organisation des ateliers pour réaliser leur production.**

Pour mener le projet personnalisé des personnes accueillies, l'EMPS est garante du secret professionnel, du secret partagé, ainsi que du cadre législatif, du projet associatif et du projet d'établissement. Par son rôle et ses missions mais aussi son positionnement dans l'organisation

générale de l'établissement, l'EMPS doit faire preuve d'adaptabilité au niveau de ses pratiques professionnelles. Cela s'applique dans les relations avec les personnes accueillies, leur fonctionnement individuel, familial, ainsi qu'avec les différents salariés et partenaires.

### **Accompagnement professionnel :**

L'accompagnement professionnel c'est avant tout la capacité de l'Esat à répondre aux attentes et besoins des ouvriers en prenant appui sur l'outil de travail. Il est en premier lieu assuré et réalisé par les moniteurs d'ateliers qui suppose savoir-faire et savoirs-être auprès de la personne accueillie. Cette mission est soutenue par les ouvriers de production qui ont pour rôle, l'apport technique et l'aide au soutien dans l'accompagnement et l'apprentissage auprès des personnes. Les adjoints techniques sont également partie prenante dans l'accompagnement professionnel. En effet, ils ont en charge la coordination de la production et sont la charnière entre le responsable de production et les moniteurs d'atelier. Ils se doivent d'assurer un équilibre entre charge de travail dans l'atelier et capacités de réalisation au sein de celui-ci (en fonction des compétences disponibles).

L'accompagnement professionnel se traduit également par la capacité de la structure à adapter l'outil de production aux potentiels d'apprentissage des personnes accueillies tout en étant en adéquation avec l'outil nécessaire pour répondre à la demande client. Pour cela la structure peut s'appuyer sur une politique d'apprentissage qui va de l'évaluation et la valorisation des compétences (projet, RAE, VAE), au développement des compétences (formation continue et plan de développement des compétences) et au maintien des acquis. Si les schémas de production se rapprochent de ceux développés en entreprise, l'accompagnement professionnel en Esat se différencie par sa capacité de prendre en compte les capacités individuelles des personnes accueillies. Ainsi, l'Esat doit toujours trouver l'équilibre entre promotion du maintien du travail manuel et adaptation de l'outil de production pour répondre à la demande client et le développement de compétences nouvelles transposables en entreprise. Pour étendre les possibilités d'apprentissage et de validation des compétences acquises, l'Esat peut externaliser l'apprentissage par le biais de stages et détachements en entreprise. Ainsi, les démarches d'inclusion professionnelle répondent aussi à la mission d'accompagnement professionnel et sont assurées par l'intervention d'une conseillère en insertion professionnelle.

En conclusion l'accompagnement professionnel permet le développement des compétences en lien avec un projet professionnel. Il doit également favoriser l'acquisition d'une identité professionnelle et l'employabilité de l'ouvrier en milieu ordinaire.

### **Collaboration entre les professionnels :**

L'accompagnement dit socio-professionnel à l'Esat se définit par la pluridisciplinarité des équipes. On parle alors d'équipe pluridisciplinaire pour l'ensemble des professionnels qui réalisent l'accompagnement professionnel et médico-psycho-social. Cette collaboration est constante et s'inscrit dans une recherche permanente de l'équilibre entre accompagnement professionnel et accompagnement médico-psycho-social. Ainsi, la collaboration se fait essentiellement autour du projet de la personne mais aussi d'autres instances qui permettent de favoriser cette collaboration : réunion clinique, groupe de travail, Copil...

A noter que les secrétariats médico-sociaux et commerciaux tiennent une part importante dans la collaboration entre les professionnels, car en plus d'être en contact direct avec les personnes, ils interviennent dans de nombreux processus de collaboration

**Action n°18 : Adapter et former l'ensemble des équipes aux évolutions de prise en charge à venir en lien avec la réforme de la tarification et le plan de transformation des Esat**

## 5.2.2 - Prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles

Légende :

Psych = Psychiatre	SMS = Secrétaires médico-sociales	AP = Assistante pédagogique
Psy = Psychologue	MA = Moniteurs d'atelier (dont ETS)	EP = Équipe pluridisciplinaire*
IDE = Infirmière	ASS = Assistante de service social	Dir = Direction
CIP = Conseillère en insertion professionnelle		Ext = Prestation externalisée
EEPS = Educateur en éducation physique ou sportive		

\* EP = Psych + Psy + IDE + MA + ASS + AP

Thème	Prestations de l'établissement	Qui ?
<i>Soins somatiques et psychiques</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Évaluation clinique de la personne</li> <li>- Suivi thérapeutique</li> <li>- Prescription de traitements</li> <li>- Évaluation diagnostics</li> <li>- Coordination médicale avec des praticiens externes à la structure</li> <li>- Aide à la prise des traitements</li> <li>- Préparation des piluliers</li> <li>- Petits soins (bobologie)</li> <li>- Suivi de surveillance médicale (vue, poids, glycémie...)</li> <li>- Évaluations psychologiques (Wais, Vineland, TTAP...)</li> <li>- Accompagnement des proches aidants dans la compréhension et l'accompagnement de la personne</li> <li>- Accompagnement à l'avancée en âge des ouvriers</li> </ul>	Psych - Psy Psych - Psy Psych Psych - Psy Psych - Psy - IDE SMS - IDE IDE IDE - SMS - MA IDE Psy Psy – Psych EP
<i>Rééducation et réadaptation fonctionnelle</i>	Néant – Non concerné	

## 5.2.3 - Prestations en matière d'autonomie

Thème	Prestations de l'établissement	Qui ?
<i>Actes de la vie quotidienne</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagnement à la prise de RDV médicaux</li> <li>- Accompagnement aux RDV médicaux</li> <li>- Rappel des échéances médicales (ex : vaccin)</li> <li>- Aide à la mise en place des EPI (chaussure, lacets, attacher les cheveux, mettre une charlotte...)</li> <li>- Aide à la découpe des aliments</li> <li>- Élaboration de planning d'organisation de la journée</li> <li>- Proposer un transport pour se rendre sur le lieu de travail</li> </ul>	IDE IDE – SMS IDE MA MA MA - Psy – AP Dir

	- Aide à la mobilité (évaluation et apprentissage au déplacement en vélo sur route)	EEPS
<i>Communication et relations avec autrui</i>	- Création d'outils de communication - Guidance dans la communication et la gestion des relations avec autrui (gestion du sujet, temps de parole, interlocuteur...) - Proposition d'activités physique mettant en avant les facultés de comportement en groupe ou favorisant l'acquisition des codes sociaux	MA - Psy MA - Psy – AP EEPS
<i>Prendre des décisions adaptées et pour la sécurité</i>	- Créer des espaces de travail sécurisants - Proposer des dispositifs permettant de limiter le stress (ex : casque anti-bruit) - Proposer des dispositifs de repérage et gestion du temps (emploi du temps, time timer...) - Reconduire une personne chez elle en milieu de journée (ou faire appel à un proche aidant lorsque sa situation ne lui permet pas de rester au travail) - Adapter les postes de travail aux capacités physiques et cognitives de la personne - Proposer des temps de parole ou des espaces de répit en cas d'état de stress ou de crise	MA MA - Psy MA - Psy - AP SMS - IDE - AP – ASS MA MA - Psy - AP - IDE

#### 5.2.4 - Prestations pour la participation à la vie sociale

<b>Thème</b>	<b>Accompagnement</b>	<b>Prestations de l'établissement</b>	<b>Qui ?</b>
<i>Accompagnement pour exercer ses droits</i>	A l'expression du projet personnalisé	- Identification des besoins de la personne - Assistance à l'expression et l'écriture des attentes de la personne (proches aidants et responsables légaux) - Entretien de préparation au projet - Réalisation d'un temps de synthèse	EP  EP MA EP
	A l'exercice des droits et libertés	- Entretiens d'informations sur les droits de la personne	Dir - ASS
<i>Accompagnement au logement</i>	Pour vivre dans un logement	- Evaluation du mode d'accueil adapté à l'autonomie et à la demande de la personne et des aidants - Aide à la recherche d'une famille d'accueil, d'une place en FH (et en	ASS - PSY

		formaliser la demande), ou tout autre type de logement.	ASS
		- Aide à la construction d'un budget pour vivre en logement autonome	ASS
		- Aide à la formalisation de trame pour faciliter la recherche d'un logement	ASS
		- Aide aux formalités inhérentes à la prise d'un logement (ouverture des compteurs, aide sociale, CAF...)	ASS
		- Evaluation du besoin de la mise en œuvre d'aide à domicile (SAVS, PCH ...)	ASS
	Pour accomplir les activités domestiques	- Néant – non concerné	
<i>Accompagnement pour exercer ses rôles sociaux</i>	Pour préparer sa vie professionnelle	- Néant (concerne les temps en milieu scolaire ou de centre de formation)	
	Pour mener sa vie professionnelle	- Formation continue pour l'apprentissage d'un métier ou d'un geste technique	MA
		- Réaliser une évaluation et bilan sur les compétences (savoir-faire / savoir-être)	MA
		- Organiser, réaliser, bilancer des stages internes au sein de l'établissement	MA - AP
		- Organiser, réaliser, bilancer des stages pour des personnes externes à la structure	AP - MA
		- Accompagner la reconnaissance et la valorisation des acquis de l'expérience (RAE / VAE)	MA - AP - CIP
		- Proposer des formations ponctuelles apprenantes en lien avec l'activité professionnelle (techniques, geste et posture, sécurité au travail...)	CIP - MA - AP – Psy - Dir
		- Accompagnement à la construction d'un projet d'orientation professionnel en milieu ordinaire (dont apprendre à faire un CV, se présenter à un entretien...)	CIP
		- Aide à la recherche d'un stage - accompagnement pour présentation à l'entreprise - réaliser des bilans intermédiaires et finaux	CIP
		- Organisation de MAD avec des entreprises ordinaires	CIP
		- Accompagnement à la recherche d'un emploi dans autre Esat (recherche, acc à la visite, aide administrative)	ASS

	Pour réaliser des activités de jour spécialisées	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluer les aptitudes sportives pour promouvoir l'adhésion à des clubs sportifs</li> </ul>	EEPS
	De la vie familiale, la parentalité, le vie affective et sexuelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atelier sur la vie affective et sexuelle (relayé par des pro internes)</li> <li>- Médiation familiale et guidance parentale</li> <li>- Information sur la contraception</li> <li>- Groupe de parole sur la parentalité (relayé par des pros internes)</li> </ul>	Ext - AP - Psy Psy – ASS IDE Ext – IDE Psy
	Pour l'exercice de mandats électoraux, la représentation des pairs et la pair-aidance	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagnement des élus du CVS pour organiser leurs actions et formuler leurs attentes</li> <li>- Formation à l'exercice de la fonction d'alu du CVS</li> </ul>	AP Ext - MA - AP
<i>Accompagnement pour participer à la vie sociale</i>	Du lien avec les proches et le voisinage	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aide et conseil dans la gestion d'une relation conflictuelle avec le voisinage</li> <li>- Encourager à trouver des personnes ressources sur qui l'ouvrier peut s'appuyer dans son quotidien</li> </ul>	ASS
	Pour la participation aux activités sociales et de loisirs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en lien avec des GEM</li> <li>- Encourager la prise de contact avec des associations de loisirs, les centres sociaux</li> </ul>	AP - ASS
	Pour le développement de l'autonomie pour les déplacements	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Évaluation sur les capacités à se déplacer en autonomie à vélo</li> <li>- Évaluation sur les capacités de déplacement autonome (piéton, vélo, scooter, voiture...)</li> <li>- Mise à disposition d'une voiture sans permis pour réaliser une évaluation de capacité de conduite avec une auto-école</li> </ul>	EEPS  Ext – AP  AP
<i>Accompagnement en matière de ressources et d'autogestion</i>	Pour l'ouverture de droits	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vérification que la personne bénéficie de tous ses droits (PCH, Prime d'activité, CPF, renouvellement des allocations, carte solidaire...)</li> <li>- Aide à la demande de PCH</li> </ul>	ASS  ASS - Psych
	Pour l'autonomie de la personne dans la gestion de ses ressources	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conseils et aide à la construction d'un budget</li> <li>- Mise en place d'outils pour éviter les spoliations</li> </ul>	ASS



Informations, conseils et mise en œuvre des mesures de protection des adultes	- Informations individuelles à la personne et ses proches aidants	ASS
	- Signalement en cas de repérage d'une mise en danger de la personne dans la gestion de ses ressources	ASS - Dir

### 5.2.5 - Prestation de coordination renforcée pour la cohérence du parcours

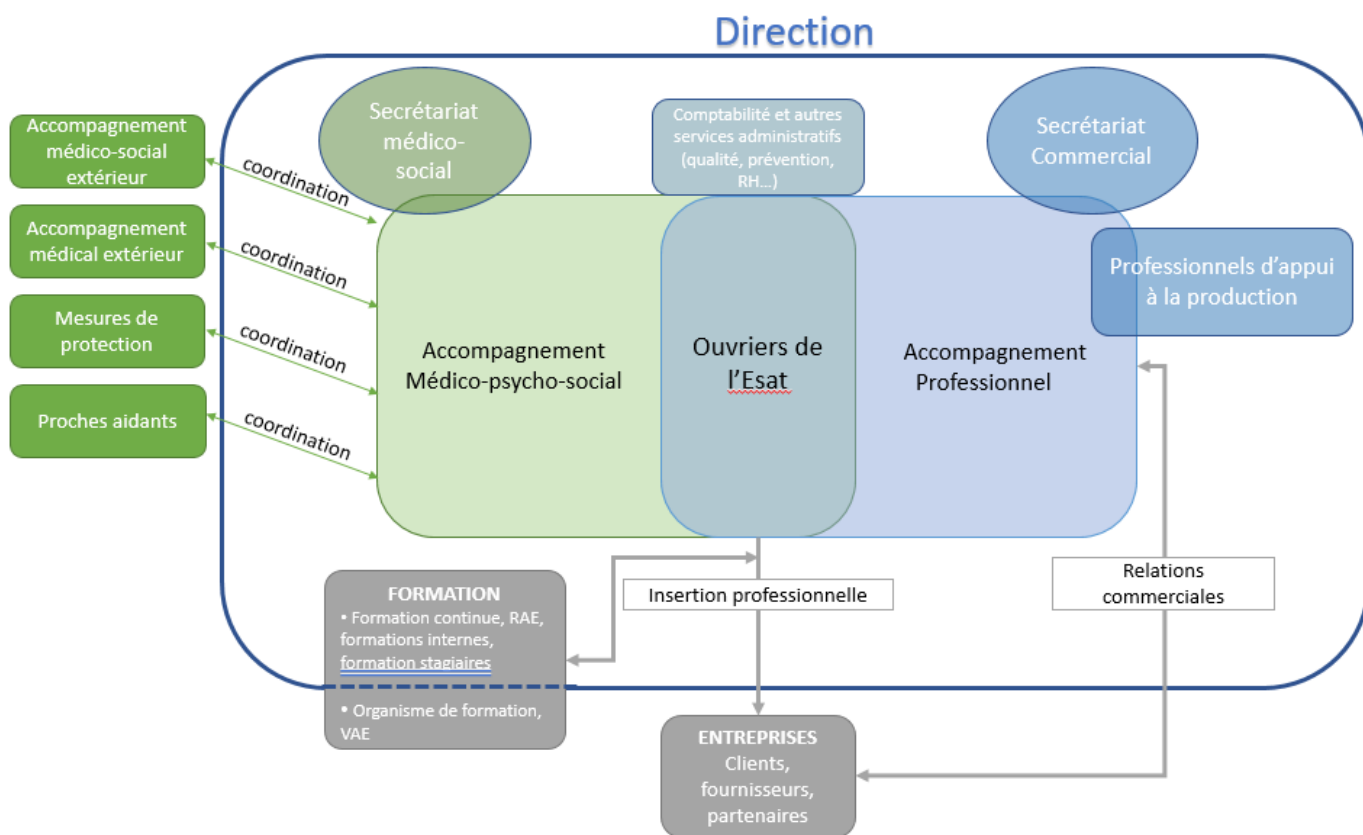
Thème	Prestations de l'établissement	Qui ?
<i>La coopération avec les acteurs du territoire</i>	- Convention avec la plateforme emploi accompagné Dordogne	Dir
	- Convention avec des entreprises adaptées du territoire	Dir
<i>Une prestation de coordination dite renforcée</i>	- Convention de parcours renforcé dans le cas d'une sortie en milieu ordinaire de travail	Dir - CIP

### 5.3 - La cohérence des diverses prestations

L'ensemble des prestations de l'Esat s'inscrivent dans une cohérence de fonctionnement qui doit permettre, tout en tenant compte des attentes et des besoins repérés, de maintenir un équilibre entre accompagnement médico-psycho-social et activité de production. Ainsi, chaque prestation trouve sa place dans un fonctionnement global pour garantir une cohérence dans le projet de l'établissement.

Efficiences entre moyens alloués et offre de service affiché :

**Schéma** : Cohérence des prestations autour du projet de l'ouvrier



## 5.4 - Les principales procédures

### 5.4.1 - L'admission

L'admission à l'Esat passe par différentes phases allant de la prise de contact à l'éventuelle admission. Chaque projet d'admission commence par une rencontre avec le directeur adjoint (par délégation) suivi d'une visite de l'unité de production souhaitée par la personne.

La personne est alors sur liste d'attente pour réaliser un stage. Les stages sont majoritairement programmés 2 fois par an : En juillet pour la période de septembre – décembre et en novembre pour la période janvier – juillet. En fonction des plannings de stage, d'autres stages pourront être organisés au fur et à mesure des demandes.

Généralement les personnes sont invitées à réaliser 2 stages avec la mise en place d'une MISPE (mise en situation professionnelle en Esat). Si la personne est accompagnée par un établissement en capacité de fournir une convention propre alors une convention inter établissement est mise en place. A noter qu'il n'y a pas d'obligation de réaliser 2 stages (1 seul peut suffire même si cela est rarement pratiqué).

En revanche, au sein de l'association, les personnes de l'IME de Rosette peuvent bénéficier de nombreuses périodes de stage afin de les accompagner dans la construction de leur projet professionnel.

La liste d'attente est formalisée dans « Imago – admission » avec des niveaux d'avancement identifiés :

- Contact : la personne a été reçue pour une première rencontre mais n'a pas réalisée de stage
- Demande d'admission : la personne a réalisé 1, 2 ou 3 stages et plus et a manifesté son souhait d'être admise.
- Liste d'attente : Le projet d'admission est validé et la personne attend une place.

Les personnes inscrites sur liste d'attente dans Imago sont également renseignées de la même façon dans Viatrajectoire (plateforme de suivi et de gestion administrative des admissions MDPH). La liste d'attente est ainsi la même.

La durée moyenne d'attente est variable en fonction des unités de production.

Pour exemple en 2023, la durée moyenne d'attente d'admission sur les unités palettes et caisserie était inférieure à un an, en revanche, elle peut être supérieure à 3 ans pour le métier de la soudure haute fréquence, la sous-traitance et la papeterie.

L'activité Espaces verts bénéficie seulement depuis 2021 d'une place dédiée à l'accueil de stagiaires. La sérigraphie présente une liste d'attente modérée au 31/12/2023 (2 personnes).

Enfin, les personnes ayant une connaissance en couture ou des compétences dans ce domaine sont admises prioritairement sur l'atelier couture / sous-traitance en raison de la spécificité technique nécessaire.

Critères d'admissions :

- Au niveau administratif : Bénéficiaire d'une orientation Esat délivrée par la CDAPH
- Type de handicap accueilli : Handicap mental d'origines diverses tel que ceux des Troubles du neurodéveloppement dit TND (déficience intellectuelle, trouble du langage et de la communication, TSA, troubles cognitifs divers...) et vulnérabilité psychique avec ou sans déficience. Il peut y avoir des troubles ou déficiences associées tels que visuels, moteurs...
- Critères évalués en stage pour valider si la personne est admissible : Présenter un comportement adapté en collectivité et avoir un intérêt pour le travail (sens pour la personne) :
  - gagner de l'argent,
  - apprendre un métier,
  - avoir une vie sociale...

#### 5.4.2 - Le projet personnalisé

Le projet personnalisé qui se réalise au fil de l'eau dans l'accompagnement quotidien se matérialise principalement au travers de deux temps identifiés :

- Le renouvellement du projet qui intervient tous les 2 ans (ou lors d'un changement d'accompagnement majeur)
- Le suivi de projet qui est réalisé l'année où le projet n'est pas renouvelé.

Chaque rencontre doit être précédée d'un recueil des attentes de la personne réalisé par un membre de l'EMPS et son référent (le moniteur d'atelier).

Les projets des personnes de l'Esat de BSC et de la SAJ de BSC sont co-construits dans un projet unique.

Afin de bien comprendre le rôle de chacun dans le cadre de l'écriture et la réalisation du projet, il convient de définir quelques termes :

Le référent : C'est le salarié référent de la personne. Il est garant d'un point de vue individuel de la bonne réalisation du projet de la personne dont il est référent

Le garant : En tant que référent, les moniteurs d'atelier sont garants de la bonne réalisation du projet des personnes dont ils sont référents (ils doivent contrôler que le projet avance bien tel qu'il a été écrit). Les assistantes pédagogiques sont quant à elles, garantes de la bonne mise en oeuvre et du suivi des projets des personnes d'un point de vue organisationnel

Le pilote : C'est la personne responsable d'une action précise dans le projet

Ainsi, lors d'un projet, les assistantes pédagogiques vont s'assurer du bon renouvellement du projet, de la gestion de la réunion de synthèse, de la bonne utilisation de la trame de projet, du respect du protocole... Une fois le projet écrit, le moniteur d'atelier devra s'assurer que les objectifs fixés sont traités en faisant du lien avec le pilote de chaque action. Les pilotes quant à eux doivent mettre en exécution les tâches définies dans le projet. Pour cela, ils peuvent s'appuyer sur les fiches d'interventions distribués à chacun d'entre eux par les assistantes pédagogiques.

### 5.4.3 - La sortie

Les personnes peuvent sortir pour différentes raisons :

- La démission : la personne décide de quitter spontanément l'Esat et le fait savoir par courrier
- La réorientation : la personne valide un projet de réorientation vers un autre établissement médico-social – la personne présente alors une démission
- La sortie vers le milieu de travail : La personne démissionne à la suite de la signature d'un contrat de travail. Une convention d'accompagnement renforcée d'un an, renouvelable 2 fois lui est proposée.
- La retraite : La personne fait valoir son droit de départ à la retraite et le fait savoir par courrier
- La sortie pour raison de santé (dont décès) : La personne n'a plus la capacité de venir travailler de façon définitive. La personne peut présenter alors une démission.
- Sortie sur décision de la CDAPH : la personne est exclue de l'établissement après validation par la CDAPH

Chaque sortie de l'établissement est signalée à la MDPH et renseignée dans **Viatrajectoire**.

## 5.5 - L'ancrage des activités dans le territoire : partenariats et ouverture

### 5.5.1 - Les partenaires internes à l'association

- Partenariat avec les 3 foyers et le SAVS/SAMSAH de l'association afin de proposer une réponse cohérente et vision globale dans la constitution du projet et l'accompagnement de la personne.
- Action menée avec le SIPB dans le cadre du développement de l'insertion professionnelle en milieu ordinaire
- Collaboration avec le service RMTP pour présenter l'Esat aux personnes qui en font la demande lors de leur accompagnement.
- Collaboration ponctuelle avec le foyer occupationnel pour proposer des parcours innovants favorisant l'insertion professionnelle des personnes accueillies dans cet établissement
- Partenariat constant avec l'IME de Rosette dans l'accueil de personne et de groupe dans le cadre de détachement.
- Par son agrément et le mode de réalisation des projets, un partenariat permanent avec la SAJ de Brousse St Christophe
- Collaborations ponctuelles dans le cadre de réorientation d'ouvriers vers les FAM de Monpazier et du Foyer des Muscadelles.

### 5.5.2 - Les partenaires externes

#### 5.5.2.1 - Les partenariats liés aux missions

- La MDPH : une relation de proximité avec la MDPH pour un faciliter le traitement des dossiers des personnes, la mise en place des stages (MISPE). De plus, le directeur adjoint participe à la réunion mensuelle de l'équipe technique de la MDPH.

- Les autorités de contrôle et financeurs tels que l'ARS Nouvelle Aquitaine, la DREETS de Nouvelle Aquitaine et des services de Dordogne, le Conseil Départemental de Dordogne
- Le GCSMS Différent et Compétent qui permet de valoriser le savoir-faire des personnes et favoriser ainsi la construction de l'identité professionnelle.
- Les services publics pour l'emploi France Travail (Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission Locale)
- Hôpital Psychiatrique Vauclaire : Convention associative entre les papillons Blancs et l'hôpital de Vauclaire. Dans la mission ce partenariat se concrétise avec des relations privilégiées avec 3 services : Le CMP, le CPJA et le C2a
  - CMP : Intervention d'un infirmier sur site dans le cadre du suivi et de l'accompagnement d'ouvriers identifiés.
  - CPJA (hôpital de jour) : Accueil d'ouvriers, sur leur temps de travail, pour une continuité d'accompagnement. Un bilan annuel est réalisé chaque année courant septembre
  - C2a (centre action avenir) : Service spécialisé en accompagnement au rétablissement pour les personnes présentant une schizophrénie ou une bipolarité.
- Hôpital de Bergerac : Partenariat (non formalisé) ponctuel avec le service gestion des risques en lien avec la crise sanitaire du Covid. Le partenariat a permis de faciliter la vaccination des salariés
- Centre de planification de Bergerac : Sollicitation et coordination avec l'intervenante pour des actions sur site autour de l'information sur « la vie affective et amoureuse ». De plus, des prises en charge individuelles sont organisées avec elle sur son site de travail.
- Médecine du travail (SISTB) : Relation étroite avec le médecin du travail en charge des ouvriers de l'Esat de Brousse St Christophe. Cela se traduit par une bonne connaissance de notre public et nos bâtiments, la possibilité d'accompagner les personnes lors de leur RDV (pour partie), et d'entretenir des échanges directs entre le médecin et la direction de l'établissement.
- Partenaires en lien avec la formation des ouvriers : Ces organismes sont reconnus par l'Esat comme étant attentif aux besoins des personnes que nous accompagnons. De même, ils sont reconnus comme pouvant dispenser des formations adaptées aux personnes : Centre de formation de l'Association Althéa, TLJ Formation, l'AFAC24
- AFAC 24 : En plus de la formation, une convention est signée pour permettre à l'Esat d'être prescripteur dans le cadre du garage solidaire.
- CAB : convention pour mise à disposition d'un créneau piscine et de l'utilisation du château Du Roc pour permettre les cycles sportifs organisés par l'éducateur sportif de l'Esat.

### 5.5.2.2 - L'ouverture sur les ressources locales

Les transports urbains sont assez peu présents sur le bergeracois. Malgré une refonte des circuits de bus de la CAB fin 2022, l'arrêt de bus desservant l'Esat n'est pas adapté aux horaires de travail des ouvriers (un passage le matin à 7h20 et un passage le soir à 18h20).

Cependant, dans le cadre de l'insertion professionnelle les bus de la ville peuvent être utilisés par les ouvriers afin de se rendre de chez eux à leur lieu de stage.

Dans le cadre de la mise en œuvre du soutien sport santé par l'éducateur sportif : l'utilisation de ressources locales telles que le parcours du lac de Pombonne, la voie verte, le parcours santé de la Peyrouse... sont des atouts pour sensibiliser les personnes aux bienfaits de l'activité physique et sportive.

Il en ressort que les réseaux et partenariats devraient permettre :

- Un développement des échanges des bonnes pratiques tant sur le versant professionnel que médico-social

- Un essor des activités commerciales de l'Esat par une meilleure connaissance sur le territoire des compétences et savoir-faire des ouvriers
- Un maintien des liens avec les entreprises et collectivités du secteur géographique
- Une favorisation de l'autonomie auprès des personnes accueillies

## 5.6 - L'inscription de l'ESMS dans les orientations associatives (cf. p. 4)

### 5.6.1.1 - Garantir l'accompagnement favorisant l'inclusion (virage inclusif)

- ✓ **Promouvoir la mobilité** : L'Esat travaille déjà depuis plusieurs années sur la promotion de la mobilité. Celle-ci doit encore se développer en lien avec les attentes importantes des personnes dans ce domaine-là. Cela passe par des actions en lien avec le plan de formation des ouvriers, le développement de l'utilisation des droits acquis dans les CPF et du partenariat avec des auto-écoles ou autres organismes. Ce travail doit aussi se faire en collaboration avec les foyers d'hébergement, le SAVS, le SAMSAH et les proches aidants.
- ✓ **Renforcer le pouvoir d'agir des personnes en situation de handicap** : L'Esat tente de favoriser le pouvoir d'agir en agissant à plusieurs niveaux :
  - Permettre au CVS de pouvoir exprimer et retranscrire à la direction les attentes des personnes accueillies en accompagnant les élus à être toujours plus autonomes pendant leur mandat (formation et accompagnement renforcé)
  - Organiser régulièrement des groupes de travail mêlant salariés et ouvriers afin de répondre à un questionnement de l'établissement ou préparer une nouvelle organisation. Cela permet de favoriser la démocratie participative
  - En prévoyant de la formation pour accompagner le renforcement du pouvoir d'agir et plus globalement l'apprentissage à l'autodétermination : formation autodétermination, formation être élu CVS, formation élu représentant des ouvriers, apprendre à écrire en FALC...

Un plan spécifique sur le développement de l'autodétermination au sein de l'établissement a vu le jour en 2022. Ainsi, l'ensemble des salariés ont suivi la formation sensibilisation à l'autodétermination en novembre 2022. A la suite de cette formation un Copil autodétermination a été créé. Les membres ont pu suivre la formation de perfectionnement à l'autodétermination en mars 2023. Sur cette même période, une sensibilisation est proposée aux familles des travailleurs de l'Esat. En juillet 2023, 2 salariés ont été formés pour devenir ambassadeur autodétermination au Québec et peuvent donc dispenser des formations de sensibilisation ou de perfectionnement. Depuis le second semestre 2023, le Copil autodétermination organise des groupes d'échanges sur l'autodétermination à destination des ouvriers.

- ✓ **Favoriser l'inclusion vers le milieu ordinaire de travail** : Cela doit passer par la formation professionnelle, apprendre et comprendre l'entreprise, savoir se présenter, réaliser un CV... L'Esat s'est donné depuis plusieurs années les moyens de développer ce projet en s'associant au SIPB. A partir de 2022, l'Esat se donne des moyens supplémentaires en augmentant le temps dédié à un professionnel pour le développement de la formation et l'inclusion en milieu ordinaire (passage de 0.35 à 0.5 ETP)

## Action n°19 : Proposer tous les ans des groupes d'échanges (formation) sur l'autodétermination à destination des ouvriers

### 5.6.1.2 - Favoriser une approche populationnelle par type de handicap

- ✓ Handicap psychique et réhabilitation psychosociale : L'Esat travaille en partenariat avec les différents services de l'hôpital de Vauclaire : CMP, CPJA, CATTP, C2A.
- ✓ Poursuivre le travail engagé sur l'autisme : La structure reste mobilisée dans le défi autisme qui aujourd'hui s'est étendu à une logique d'hyperpersonnalisation des projets pour toutes les personnes accueillies.
- ✓ En 2022, l'Esat a réalisé ses premières procédures d'appui au diagnostic TSA et se soumettra à la certification Handéo début 2025.
- ✓ Les aidants : L'Esat souhaite dans les années à venir continuer à développer le lien avec les proches aidants déjà présent actuellement. A ce jour, ils sont principalement associés au projet de la personne. Demain, l'objectif sera de leur proposer plus de temps d'échanges et collectifs afin de favoriser aussi la paire-émulation, la compréhension des évolutions du secteur, la prise en compte de leur attentes et questionnements...

### 5.6.1.3 - Contribuer à la réponse accompagnée pour tous

- ✓ La commission de parcours ou coordination inter-établissement : Anticiper les potentiels bouleversements à venir en lien avec l'IME de Rosette afin que les « apprentis » de Rosette puissent se former sur les métiers « d'avenir » de l'Esat. La structure va probablement connaître des modifications au niveau de son activité et cela impactera les places disponibles sur les différents métiers. L'Esat doit pouvoir garantir par son offre de service un panel de métiers le plus varié et accessible possible.

### 5.6.1.4 - Maintenir une gestion performante et un management par la qualité

- ✓ Certification / Evaluations : Le suivi des actions en lien avec les différentes évaluations se fait lors de Copil qualité et potentiellement par le biais de l'outil PAQ (Plan Action Qualité)
- ✓ Transformation numérique : A ce jour, tous les professionnels bénéficient d'un compte informatique permettant l'accès au réseau, aux outils numériques et une adresse mail individuelle.  
Déploiement d'une démarche de gestion des compétences et des parcours des ouvriers (environ 215 personnes) par la mise en place de WIKIKAP dans le cadre du FATESAT
- ✓ RSO/RSE : L'association a affiché sa volonté de s'inscrire dans une dimension de Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) dans son projet associatif.

Cette démarche offre pour l'établissement d'affirmer sa prise de conscience aux enjeux sociaux et environnementaux autour des thématiques essentielles que sont :

- Les droits de l'homme
- Les relations et conditions de travail
- L'environnement
- La loyauté des pratiques
- Les consommateurs
- La communauté et le développement local

L'Esat de BSC a donc choisi de prioriser le bien-être et le développement des compétences professionnelles des ouvriers et des salariés afin de promouvoir ses engagements d'économie

sociale et solidaire et ainsi asseoir ses objectifs de développement durable (RSE), dans l'écriture d'une charte RSE, dont les objectifs pour les trois prochaines années sont déclinés ci-dessous :

- Poursuivre et compléter les actions de tri et optimiser le « zéro déchet » ;
  - Tendre vers des achats responsables ;
  - Poursuivre et approfondir la QVT ;
  - Développer le transport collectif et le covoiturage ;
  - Aménager les espaces verts.
- ✓ Mutualisation des moyens et du patrimoine : Au niveau de la production, l'Association a fait le choix de gérer la filière bois de façon transversale entre les 2 Esat. Pour cela, elle a nommé un responsable unique de production pour les 2 sites de production (et les 4 unités de production en lien avec la filière bois).

**Action n°20** : Définir puis investir sur les besoins en couverture Wifi sur le site

**Action n°21** : Atteindre un taux de réalisation des entretiens annuels de 100% tous les 2 ans

**Action n°22** : Ecriture d'une Charte RSE pour affirmer l'engagement de l'Esat dans une dimension environnementale et sociétale.



## 6 - Les principes d'intervention

### 6.1 - Les principes d'intervention choisis par la structure

#### 6.1.1 - Les valeurs de l'ESMS

L'ESAT de Brousse-St Christophe s'inscrit dans le cadre de la volonté associative de proposer un service de qualité et de professionnalisme adapté au besoin de l'ouvrier.

La volonté actuelle de l'établissement est d'innover tant pour répondre au mieux aux besoins de la personne handicapée dans toutes ses dimensions que dans ses propositions d'activités professionnelles.

Quels que soient ses choix d'évolution, il souhaite inscrire son engagement à maintenir les principes fondateurs de l'association dans ses actions en respectant avant tout la dignité et les droits de la personne handicapée, la place et le rôle de la famille, la place et le rôle du représentant légal, la place et le rôle des professionnels.

La direction veut préserver les valeurs fondamentales : des valeurs de solidarité, de tolérance, d'engagement dans sa mission, d'implication et de prise de responsabilités au regard de la personne handicapée et du cadre réglementaire toujours avec le souci de la prise en compte des recommandations des bonnes pratiques de l'HAS. Elle souhaite ainsi défendre les valeurs suivantes :

- Le droit au travail pour tous comme un moyen de reconnaissance de Citoyenneté
- La professionnalisation comme levier de montée en compétence
- Le respect de la singularité de chacun des ouvriers dans son parcours professionnel

L'Esat veut ainsi s'inscrire dans ces principes et les professionnels doivent agir et accompagner les ouvriers en s'attachant à permettre l'exercice de la citoyenneté, la favorisation et la promotion de l'inclusion et surtout la prise en compte de la dimension de l'autodétermination.

#### 6.1.2 - La posture professionnelle attendue

La posture professionnelle a été travaillée de façon pluridisciplinaire en (2018). Le travail réalisé a abouti par l'écriture d'une charte sur la distance professionnelle auprès des ouvriers de l'Esat de Brousse St Christophe.

Comme indiqué dans le 5.6.1.1, le principe d'autodétermination développé au sein de la structure depuis 2022 vient impacter nécessairement la posture professionnelle.

Il en sera de même concernant l'inscription de la structure dans une démarche RSE (responsabilité sociétale des Entreprises).

**Action n°23 : Réviser la charte sur la posture professionnelle en intégrant les notions de développement de l'autodétermination et la RSE**

#### 6.1.3 - La démarche de bientraitance et de prévention de la maltraitance

« 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'utilisateur en gardant à l'esprit le risque de maltraitance. Elle ne se réduit ni à l'absence de maltraitance, ni à la prévention de la maltraitance. La bientraitance se caractérise par une recherche permanente d'individualisation et de

personnalisation de la prestation. Elle ne peut se construire au sein d'une structure donnée qu'au terme d'échanges continus entre tous les acteurs. »<sup>1</sup>

L'Esat a connu un renouvellement important des professionnels sur les 5 dernières années (lié aux départs en retraite). Deux formations collectives autour de la bientraitance ont été réalisées en 2017 et 2019. Depuis 2023, l'Esat a mis en place une formation interne sur la démarche de prévention de la maltraitance. Celle-ci s'organise sur le module de base « promouvoir la bientraitance pour prévenir la maltraitance » mis à disposition en ligne par l'Etat (<https://travail-social.metiers-formation.solidarites-sante.gouv.fr/kit1/base/index.html/#/>)

De même, l'analyse de pratiques et des réunions « cliniques » permettent aux professionnels de bénéficier d'espaces de parole afin d'échanger sur les difficultés rencontrées dans l'accompagnement et l'organisation.

La démarche de bientraitance est favorisée par une participation très active du CVS, un respect de la personne dans son pouvoir d'agir et dans son positionnement dans la réalisation du projet personnalisé.

En outre, le respect et la présentation systématique à l'admission de la charte des droits et des libertés est un acte essentiel pour considérer la personne en lui permettant de connaître ses droits (droit à l'information, le respect des liens familiaux, le droit à la renonciation, le rappel d'avoir le droit de ne pas tout dire...). Des formations à destination des ouvriers appelées « groupes d'échanges sur l'autodétermination » ont vu le jour en 2023 afin d'accompagner les ouvriers dans le développement de leur autodétermination. Cette formation s'appuie en premier lieu sur la compréhension des droits et des devoirs et sur la bonne connaissance de la charte des droits et des libertés.

Enfin, afin de préserver les ouvriers des risques de douleurs en lien avec le travail, l'Esat propose régulièrement des formations sur la prévention des risques professionnels. L'infirmière de l'établissement assure quant à elle une veille et propose un accompagnement dans la gestion de la santé des personnes.

Le signalement des actes de maltraitance et plus globalement l'ensemble des événements indésirables sont déclarés, consignés et suivis dans le dossier de l'ouvrier dans le SI Imago. Au-delà de la formation interne pour prévenir la maltraitance, des actions de communications sont réalisées auprès des professionnels pour rappeler la nature des événements indésirables à déclarer. L'établissement devra s'assurer également de la consignation et du traitement des plaintes et des réclamations.

Enfin, au niveau associatif, une procédure de gestion des risques de maltraitance est établie (Pro N°12-01)

**Action n°24 :** Proposer une politique de formation continue sur les 5 prochaines années autour du thème de la démarche de bientraitance.

**Action n°25 :** Formaliser une procédure de gestion des plaintes et des réclamations

#### 6.1.4 - La gestion des comportements problèmes, des comportements défis

La première force de l'Esat de Brousse St Christophe est de bénéficier d'une équipe pluridisciplinaire complète qui permet de pouvoir apporter des réponses multiples pour prévenir ou traiter les comportements problèmes. Afin d'étendre les compétences disponibles, la structure bénéficie de

---

<sup>1</sup> Définition de la bientraitance selon les recommandations de bonnes pratiques professionnelles ANESM, juin 2012

différents partenariats et d'une bonne connaissance du réseau local qui permet d'étendre son champ de compétence (Hôpital de Vauclaire, ANPA, centre de planification...).

Suivant les RBPP, l'établissement favorise l'analyse multimodale comme modèle d'analyse et d'intervention. Ainsi, l'établissement met tout en œuvre pour repérer les situations à risques de comportement problème et met en place des environnements capacitant et facilitant pour les personnes accompagnées. Il favorise la mise en place d'outil de repérage, d'évaluation des comportements-problèmes et des moyens de communication permettant la coordination renforcée des différents acteurs en vue d'une intervention cohérente.

La connaissance de la personne, de ses besoins spécifiques, y compris sensoriels, de ses comportements habituels et comportements problèmes récurrents, permet d'adapter l'environnement physique et l'accompagnement en premier lieu. Lorsque la situation le demande, dans un second temps, en prenant en compte l'observation des aidants familiaux ou professionnels partenaires, un rendez-vous psychiatrique peut être proposé.

L'inscription du principe de développement de l'autodétermination dans ce nouveau projet vient renforcer la prévention des risques de comportements défaits. En effet, si l'Esat s'inscrit d'ores et déjà dans une dynamique d'écoute des attentes des personnes, l'intégration par tous les professionnels d'une vision et un fonctionnement en accord avec la théorie de l'autodétermination permet de limiter les possibles frustrations engendrées par un fonctionnement qui placerait la personne en simple exécutant, sans contrôle sur son projet.

Les différents plans de développement des compétences permettent de former systématiquement tous les nouveaux professionnels aux troubles du neurodéveloppement et psychopathologies. Ces stratégies permettent d'avoir un socle de connaissance minimum sur le handicap. De plus, dans le cadre du défi autisme, 3 professionnels ont été formés à la gestion des comportements défaits.

Enfin le regroupement des activités sur un seul site a permis d'envisager la mise en place d'espaces de calme retrait. Ainsi, l'Esat bénéficie d'un protocole conforme à la RBPP « les espaces de calme-retrait et d'apaisement », proposant différentes solutions de retrait.

## 6.2 - La gestion de paradoxes

L'Esat peut se trouver pris dans des principes contradictoires au regard des fondements de l'action sociale et médico-sociale définis dans le CASF. L'établissement doit alors les concilier par la mise en œuvre d'une organisation répondant à un consensus nourrissant l'équilibre collectif. Trois types de paradoxes sont principalement dégagés, qui viennent interroger les pratiques professionnelles au quotidien.

### 6.2.1 - Paradoxe entre accompagnement social et production :

L'équilibre entre accompagnement social et activité de production est au cœur du fonctionnement des Esat. La structure s'est organisée à différents niveaux pour assurer cet équilibre nécessaire entre individualisation de l'accompagnement, organisation de production en groupe. C'est un enjeu essentiel pour garantir un accompagnement de qualité, assurer un équilibre financier et assurer une qualité de travail pour les moniteurs d'atelier qui sont à la jonction de ces 2 logiques propres à un Esat :

- Au niveau du management : La structure a fait le choix de rattacher hiérarchiquement les moniteurs d'ateliers aux responsables de production. En revanche, ils sont accompagnés sur la partie accompagnement par une équipe médico-psycho-sociale qui, quant à elle, est dirigée par le directeur adjoint, par délégation. Plus globalement, la directrice de l'établissement est l'interlocutrice privilégiée pour tout ce qui relève de la production et le directeur adjoint de toutes les questions afférentes à l'accompagnement.

- Au niveau communication : La structuration des temps de réunion pour les moniteurs s'équilibre également entre production et accompagnement. En effet, ils bénéficient d'une réunion de production hebdomadaire et d'une réunion clinique toutes les 4 semaines (la réunion clinique est abondée de nombreuses rencontres intermédiaires formelles ou informelles avec l'EMPS). De plus, ponctuellement et en fonction du besoin, des réunions communes animées par un responsable de production et le directeur adjoint peuvent avoir lieu.
- Coordination dans l'encadrement : Les réunions de responsables élargis aux adjoints techniques toutes les 4 semaines sont aussi une instance d'échanges transversale prenant en compte les 2 versants de l'établissement.

Globalement, depuis plus de 10 ans, le discours porté par la direction est toujours articulé de façon à garantir un équilibre entre individualisation de l'accompagnement et besoins en production. L'Esat ajuste sa politique d'accueil et de production afin de toujours trouver des leviers de compensation qui permettent de garantir l'accueil de tous les publics à l'Esat. Ainsi l'Esat va développer des réponses telles que : l'aménagement des postes ou du temps de travail, la formation pour mettre en place des méthodes d'accompagnement adaptées, l'achat de matériel ergonomique, le développement de nouvelles activités...

### 6.2.2 - Paradoxe entre insertion professionnelle et sécurité de parcours :

Une forte pression sociétale et politique existe en faveur de l'inclusion et du parcours des personnes en situation de handicap. Le plan de transformation des Esat, pousse les structures à accélérer leurs capacités à accompagner les personnes vers le milieu ordinaire (CIP, doubles contrats...) mais permet également de renforcer la sécurité dans la gestion des parcours des personnes (droit au retour, convention de parcours renforcé en emploi). Ainsi, depuis fin 2022, l'Esat a renforcé sa capacité d'accompagnement vers le milieu ordinaire par une prédominance du temps d'intervention de la conseillère formation-insertion, depuis 2018 en se rapprochant de la plateforme emploi accompagné et depuis 2023 par la signature d'une convention de partenariat avec une entreprise adaptée. De plus, l'Esat s'est doté d'un outil de gestion des compétences des ouvriers permettant de favoriser l'évaluation et l'évolution des compétences professionnelles.

L'Esat doit en revanche continuer à garantir un accompagnement pour tous. Ainsi l'Esat maintient sa politique d'accueil des personnes avec des critères d'admissions simples et permettant à chacun de pouvoir s'épanouir dans un projet professionnel même si celui-ci n'a pas vocation à se diriger « à priori » vers le milieu ordinaire (donner un sens au travail et avoir un comportement en collectivité acceptable).

L'Esat s'inscrit totalement dans une démarche proactive d'insertion en milieu ordinaire pour les personnes qui souhaitent s'inscrire dans un tel projet. Ce n'est ni une fin en soit, ni un objectif obligatoire pour les travailleurs d'Esat.

**Action n°26 : Formaliser une convention avec au minimum une entreprise adaptée**

**Action n°27 : Formaliser une convention avec la plateforme emploi accompagné**

### 6.2.3 - Paradoxe entre promotion de l'autodétermination, influence de l'environnement et protection

Depuis 2022, l'Esat a concrétisé sa volonté de s'inscrire dans une démarche de promotion de l'autodétermination en formant l'ensemble de ses équipes et en créant, en 2023, un groupe expert pour accompagner le développement et la promotion. Les actions réalisées dans le cadre du défi

autisme initié en 2018, ont permis d'inscrire l'établissement dans la bonne dynamique autant dans sa capacité à penser l'accompagnement par la promotion de l'autodétermination que dans la structuration et l'écriture de ses procédures d'accompagnement.

La question des influences extérieures est traitée avec la personne afin de connaître son souhait dans le niveau d'intervention des professionnels mais aussi de ses proches aidants dont la famille proche.

Concernant la protection, c'est une notion garantie par la charte des droits et des libertés pour toutes les personnes accueillies dans un établissement médico-social. La démarche d'autodétermination inscrit l'établissement dans une réflexion permanente sur l'évaluation des risques afin de définir les risques réels des risques perçus. Toute démarche pouvant potentiellement, sous le couvert de la protection des personnes accueillies, aboutir sur des actes de mise en protection des personnes est systématiquement expliquée à la personne et ses proches aidants le cas échéant.

#### 6.2.4 - Paradoxe entre exercice de la citoyenneté et mise en œuvre de mesures contraintes

L'Esat s'attache à permettre l'exercice des rôles sociaux des ouvriers tels que le droit de vote exercé lors de l'élection des membres élus du CVS ou du délégué représentant, en permettant en amont par l'accompagnement de professionnels, la mise en place de campagne électorale avec l'établissement de profession de foi rédigée par les candidats. La mise en application de cette démarche demande une réorganisation importante du fonctionnement des ateliers et doit s'opérer sur le temps de travail et donc qui a des impacts sur l'organisation de la production.

Des règlements de fonctionnement pour chaque instance représentative sont établis afin de décliner les missions des représentants élus mais également afin de border les temps dédiés à l'exercice de leurs fonctions.

Les élections des nouveaux membres élus impliquent également d'engager et de proposer des formations qui sont organisées et menées pour l'ensemble des membres élus des Esats de Dordogne dans le cadre du collectif Esat/EA 24.

**Action n°28 : Développer des campagnes de communication pour informer les personnes sur leur droit en tant que citoyen en fonction de l'actualité**

### 6.3 - Les modalités de régulation

#### 6.3.1 - Les réunions

Titre	Fréquence, jour et horaire	Sujet / contenu	Participants	Animateur	Compte-rendu (O/N et qui)
<b>Comité de pilotage qualité</b>	1 tous les 2 mois	Organiser, coordonner et planifier la mise en œuvre de la démarche qualité sur le complexe	Directrice, RP, RQ	DA	Oui (DA ou RQ)
<b>Comité de pilotage autisme</b>	Sur calendrier	Élaboration et suivi des actions en lien avec l'autisme	Psychologue, AP, 2 moniteurs référents autisme, RQ	DA	Oui (DA)

Titre	Fréquence, jour et horaire	Sujet / contenu	Participants	Animateur	Compte-rendu (O/N et qui)
Réunion de site	1/mois	Réunion d'information générale	Tous salariés	Directrice	Oui (Secrétaire)
Réunion clinique	1/mois (par groupe)	Échange sur la situation des personnes et l'organisation en lien avec l'accompagnement	MA, AT, Prof EPS, psychologue, IDE, DA	AP	Oui - info journal de bord Imago (AP)
Coordination médico-psycho-sociale	1/semaine	Coordination d'équipe et point hebdomadaire sur la situation des personnes afin d'organiser les interventions	AP, psychologue, ASS, IDE, psychiatre,	DA/AP	Oui - info journal de bord Imago-synthèse points (AP)
Réunion de responsable	1/mois	Espace d'échange et de décision sur différents thèmes	RP, DA, Psychologue	Directrice	Oui Directrice
Réunion de production	1/semaine (Com' la papet" – brief hebdo + 1 réunion mensuelle)		MA, OP, AT	RP	Oui RP /secrétariat commercial

D'autres réunions moins régulières existent dans l'établissement tel que :

- Réunion secrétaires médico-sociales (environ 3 par an)
- Réunion secrétaires commerciales (environ 3 par an)
- Réunion cuisine-ménage (environ 1 fois par trimestre)

### 6.3.2 - La dynamique du travail d'équipe

Le travail d'équipe s'organise autour de 2 perspectives : la production et l'accompagnement. Pour autant ces 2 modalités propres à l'Esat ne sont pas totalement dissociées. Si les différents temps d'échanges sont en premier lieu orientés dans l'une ou l'autre, chaque professionnel doit avoir conscience de la nécessité de travailler en conjuguant les 2 aspects afin de garantir l'équilibre nécessaire à l'établissement pour réaliser sa mission : l'accompagnement par le travail.

Les temps de réunion décrits en 6.3.1 mettent en avant tous les temps d'échanges, d'information, et de coordination par thème. A cela, vient s'ajouter de nombreux lieux et temps informels qui permettent de favoriser l'échange et la dynamique d'équipe (ex les bureaux des moniteurs ou le bureau des assistantes pédagogiques sont des lieux très représentatifs des échanges interdisciplinaires).

Dans le cadre de l'accompagnement, le logiciel Imago est le principal outil de transmission et de recensement des informations concernant la personne.

Cette coordination est principalement assurée par les assistantes pédagogiques qui vont favoriser les échanges en organisant les temps nécessaires et spécifiques à chaque situation. Cette mission est également soutenue par l'ensemble de l'équipe médico psycho sociale en fonction des spécificités de chacun.

### 6.3.3 - Le soutien aux professionnels

Les salariés bénéficient de temps spécifiques pour soutenir leur pratique. En interne, il existe des temps d'analyse des pratiques, de la supervision dans le cadre du défi autisme, et des réunions cliniques internes à l'établissement.

Les situations complexes sont traitées et accompagnées en équipe pluridisciplinaire avec potentiellement le soutien de la direction.

A noter que l'association des Papillons Blancs de Bergerac possède une commission éthique qui peut être saisie pour tout questionnement des professionnels, en appui à la réflexion individuelle et collective.

Également, le préventeur des risques associatifs est à l'écoute des RPS liés aux conditions de travail des professionnels et peut intervenir en soutien pour des actions d'améliorations et de prévention. Il a la charge de l'actualisation périodique du document unique d'évaluations des risques professionnels (DUERP) en lien avec les directions de chacun des établissements.

**Action n°29 :** Inscrire à minima un salarié de l'établissement à la commission éthique associative pour être un relais des questions internes.

### 6.4 - La gestion des situations d'urgence

Les procédures en cas de situation d'urgence sont décrites dans différents documents présentant chacun leurs spécificités :

- Le règlement de fonctionnement : On y retrouvera, outre le fonctionnement de l'Esat, l'ensemble des interdits et les réponses possibles (sanctions), les attitudes à adopter en cas d'accident de travail, de maladie, le repérage d'un acte de maltraitance ou non-respect du droit de la personne et les recours possibles.
- Le plan bleu : Outil de gestion de crise qui regroupe l'ensemble des risques auquel l'établissement est susceptible d'être exposé en présentant la réponse que la structure pourra y apporter. Ex : canicule, feu, inondation, évènements indésirables, confinement, risques infectieux...
- Outils de sécurisation des ESMS : Cet outil est relatif à la mise en sécurité de l'établissement en cas d'attaque terroriste.
- Procédures relatives à la gestion des risques : Pro 06.02 gestion des décès, Pro 12.01 gestion des risques de maltraitance, Pro 12.04 gestion des accidents de travail, Pro 12.09 gestion des évènements indésirables. Toutes ces procédures sont enregistrées dans le classeur qualité.
- Présence d'une IDE (0,75 ETP) et d'un médecin psychiatre (0,193 ETP)

**Action n°30 :** Centraliser l'ensemble des documents réglementaires dans un fichier informatique accessible et connu de l'ensemble des cadres de la structure

**Action n°31 :** Mener une réflexion avec l'association pour la répartition des actions à décliner qui relèvent du siège social ou de l'établissement.

**Action n°32 :** Formaliser une procédure du circuit du médicament

## 7 - Les fonctions de pilotage et de support

### 7.1 - Gérer, manager, coopérer

#### 7.1.1 - Gestion des ressources humaines et du dialogue social

Le bilan social est un document qui rappelle les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'association dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus d'une année à l'autre.

Le bilan social comporte uniquement, en principe, des indications chiffrées. Ces indications portent sur plusieurs chapitres : des informations sur l'emploi, les rémunérations, les conditions d'hygiène et de sécurité, la formation, ainsi que les relations professionnelles.

Le bilan social est un outil qui établit un état des lieux de la situation du personnel, un outil de concertation qui permet de repérer les problèmes et dysfonctionnements pour y remédier et d'anticiper une politique de gestion des ressources humaines. Il favorise le dialogue social avec les représentants du personnel sur les bases de données claires, objectives et comparables dans le temps. Il permet de mesurer également de manière objective des engagements pris dans nos accords collectifs. Ainsi, il est un outil de planification et de management à travers les projections et les prévisions qu'il permet d'élaborer.

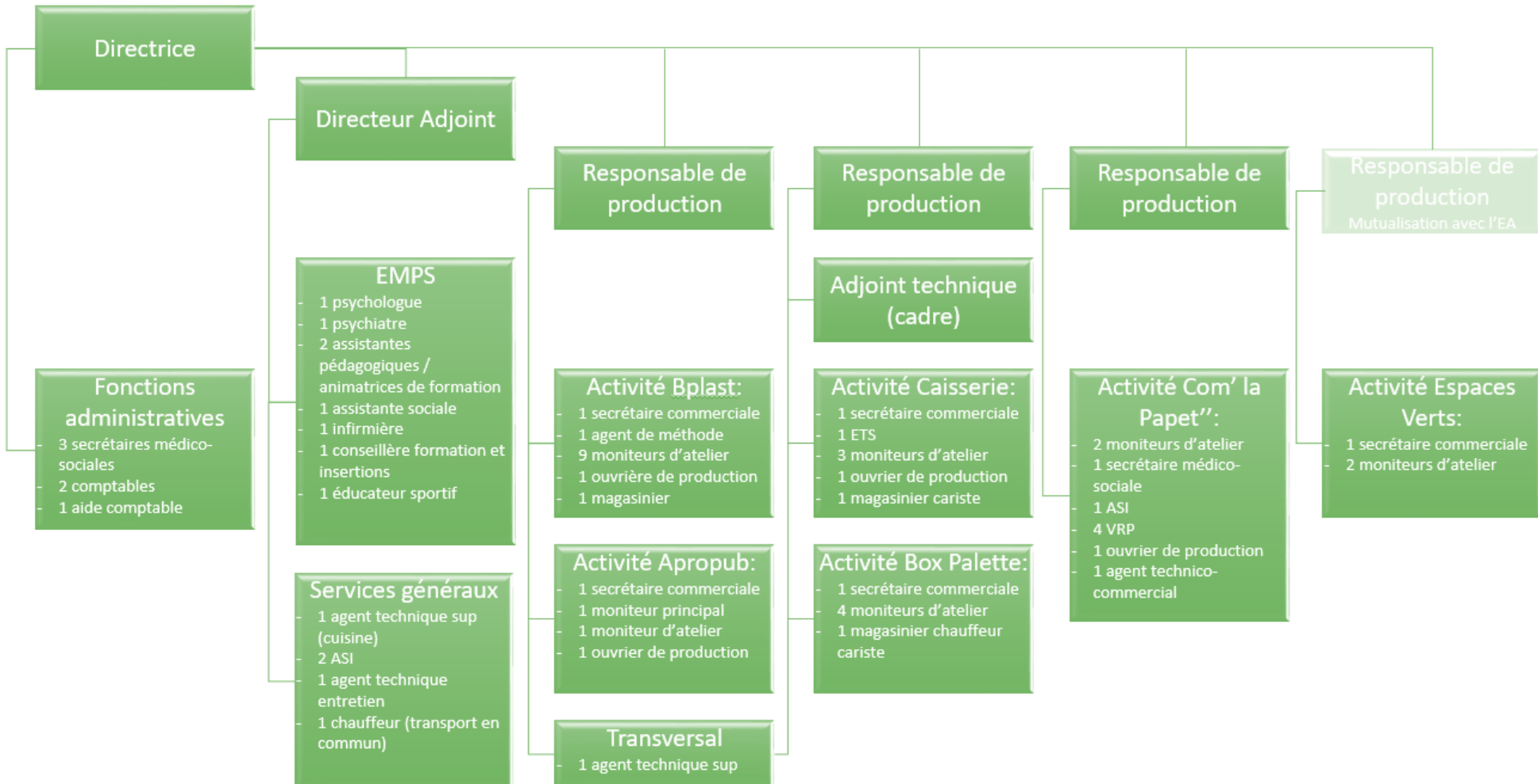
Concernant la gestion des ressources humaines :

- Le recrutement des professionnels de l'accompagnement est organisé de deux façons. Les professionnels en lien avec la production (MA, moniteur principal, ETS...) sont rattachés hiérarchiquement au responsable de production de l'unité de production concernée. La stratégie de recrutement de l'établissement concernant ces métiers, est de placer en premier lieu la recherche de compétences techniques liées à la production. Cela s'explique pour deux raisons : L'Esat de BSC présente une activité très industrialisée nécessitant des compétences techniques particulières et l'établissement bénéficie d'une équipe pluridisciplinaire très large permettant de soutenir la montée en compétences des moniteurs d'ateliers dans le champ de l'accompagnement. Néanmoins, lors du recrutement une attention particulière est portée sur la sensibilité des candidats à comprendre les situations de handicap et les besoins en compensation à accompagner.
- Le recrutement des salariés de l'équipe médico-psycho-sociale s'articule principalement sur la connaissance du handicap. Plus particulièrement, il sera recherché si le candidat a des connaissances et expériences dans l'accompagnement des personnes ayant un handicap d'origine neurodéveloppemental avec une attention particulière pour les troubles du spectre de l'autisme. De même, le niveau de connaissance dans les processus de rétablissement en santé mentale est interrogé.

**Action n°33 : Créer un modèle de bilan social concernant les ouvriers de l'Esat pour présentation annuelle au délégué en charge de la représentation des travailleurs.**



### 7.1.1.2 - L'organigramme



### 7.1.1.3 - Les compétences et missions particulières

• **Fonctionnement global de la structure** : L'équipe de direction de l'Esat est composée de la directrice, le directeur adjoint, de 4 responsables de production et d'un cadre adjoint technique. L'ensemble des cadres hiérarchiques sont managés par la directrice.

L'Esat s'est en premier lieu organisé autour d'un découpage des missions de production et d'accompagnement des personnes. En effet, la directrice a la charge de toutes les questions autour des activités production / commerce de l'établissement tandis que le directeur adjoint s'occupe quant à lui de la coordination de l'accompagnement des personnes avec notamment le management de l'EMPS (psychologue, assistantes pédagogiques, conseillère en insertion et formation, assistante de service sociale, infirmière, professeur de sport).

Les responsables de production assurent le suivi et la gestion des activités pour lesquelles ils ont été nommés. Ainsi, ils sont les responsables hiérarchiques des adjoints de production, moniteurs d'atelier, ouvriers de productions, commerciaux, secrétaires commerciales, magasiniers, chauffeur livreur, agent d'entretien sur la production. A noter que dans l'organisation du travail, les responsables de productions sont secondés par un ou plusieurs adjoints nommés : Adjoints techniques ou agent de méthode.

La directrice assure également le management des services administratifs tels que les secrétaires médico-sociales et les comptables. Elle est chargée de la politique de rémunération, du management des équipes de l'établissement et du suivi RH dans le cadre de la transversalité des services, de la mise en place du plan de formation et enfin de la gestion prévisionnelle et financière de l'ensemble des activités relevant ou pas des financements des autorités de tarifications.

Le directeur adjoint gère, par délégation, les équipes des services généraux (cuisine et entretien).

• **La formation et la valorisation des compétences** : la politique de formation des équipes s'articule autour de plusieurs systèmes. En effet, la construction du plan de développement des compétences s'articule autour des demandes individuelles des salariés et des formations proposées par l'équipe de direction. Des formations complémentaires peuvent être proposées aux salariés en cours d'année en fonction de opportunités proposées au niveau associatif, départemental ou régional (notamment avec les APR – action prioritaires régionales).

Les formations organisées et proposées par la direction s'articulent prioritairement autour de 3 axes définis associativement :

- Les formations en lien avec les métiers exercés : CACES, travail en hauteur, EPRD, informatiques, HACCP...
- Les formations en lien avec la sécurité : 1<sup>er</sup> secours, incendie...
- Les formations en lien avec l'accompagnement : Bienveillance, Promotion de l'autodétermination, accompagner le changement, psychopathologies, et diverses formations sur les TSA (sensibilisation avec le kit ABC, comportement défi, l'évaluation fonctionnelle, TEACCH...), accompagnateur RAE, un Avenir Après le Travail...

La direction favorise également la reconnaissance des compétences en proposant aux salariés de s'inscrire dans une démarche de VAE notamment autour du métier de moniteur d'atelier.

Un plan de formation est également proposé aux ouvriers et se décline plus particulièrement sur les thématiques suivantes :

- Formation à la conduite des engins et matériels (CACES, ACES, Chariot élévateur, gerbeur ...)
- Formation à la mobilité (soutien au code de la route, permis poids lourds sur demande, force et faiblesse dans la mobilité)
- Qualité de vie au Travail
- RAE : Déploiement du dispositif Différent et Compétent

- UAAT : Formation Un Avenir après le travail
  - Equilibrer ses repas
  - Savoir de base
  - Sensibilisation à l'autodétermination (groupe d'échange)
  - Formation utilisation du Composteur de l'Esat
  - Formation au 1<sup>er</sup> secours et incendie
  - ...
- **Compétences issues du travail en réseau** : L'Esat s'est toujours inscrit dans une démarche partenariale lui permettant d'augmenter son savoir-faire et ses compétences. L'Esat active différents réseaux afin de répondre à toutes ses missions :
    - Services de l'hôpital de Vauclaire (psychiatrique)
    - Collectif Esat/EA 24
    - Coop'R Actions
    - BNI, AVENIR
    - ...

En fonction des besoins, l'Esat va constamment rechercher des ressources et partenaires externes. Ex : Centre d'addictologie, centre de planification, plateforme emploi accompagné, association d'aide aux aidants, la parentalité...

**Action n°34** : Définir et classifier les formations (et informations) qui peuvent être proposées en fonctionnement interne

**Action n°35** : Créer un parcours de formation pour les nouveaux salariés

#### **7.1.1.4 - Fonctions gérées par le siège et coopération siège-ESMS**

La fonction RH est centralisée au siège sous la responsabilité de la responsable des ressources humaines.

Les éléments et variables de paye, la gestion des contrats de travail, la GPEC et le dialogue social de l'association sont centralisés au siège social de l'association après transmission de la part des directions d'établissements.

Les directeurs et chefs de service gèrent les ressources humaines avec le soutien du service RH. Les fonctions RH sont décrites dans les procédures associatives du chapitre 8 : Pro N°08-01, 08-03, 08-04, 08-05, 08-07, 08-08, 08-09, et 08-13, à ce jour.

#### **7.1.2 - Gestion administrative, budgétaire, financière et comptable**

Ces fonctions sont centralisées au siège par le responsable administratif et financier et la responsable des achats. Les comptables du site travaillent en étroite collaboration avec les responsables de production, la direction de l'établissement et le service comptable du siège.

Les fonctions comptables sont décrites dans les procédures associatives du chapitre 10 : Pro N°10-01, 10-02, 10-03, 10-04, 10-05, 10-06, 10-07, 10-08, 10-09, 10-10 et 10-14 à ce jour.

### 7.1.3 - Information et communication

#### 7.1.3.1 - La communication

La fonction communication est assurée par la responsable communication du siège. Elle anime la page Facebook, met à jour le site internet associatif et coordonne l'édition du journal associatif.

Chaque établissement lui transmet les informations qu'il souhaite communiquer.

#### 7.1.3.2 - L'informatique

La gestion du service informatique a été confiée à une société externalisée : Aprile

Une attention particulière est apportée à la sécurisation des données. Les données de l'association sont hébergées sur des serveurs distants et sécurisés « hébergement des données de santé ».

Le directeur administratif et financier reste l'interlocuteur privilégié entre l'établissement et le support informatique.

La technicienne qualité est en charge du déploiement de la démarche RGPD en tant que déléguée à la protection des données (DPO)

Le service informatique est externalisé. Il s'occupe de la partie réseau, mais aussi de la partie matérielle. Il assure aussi le support utilisateur et la maintenance des sessions individuelles.

### 7.1.4 - Qualité et sécurité

#### 7.1.4.1 - Qualité

##### ✦ Présentation

La coordination de la démarche qualité associative est assurée par le siège social. Chaque établissement et service dispose d'un ou plusieurs PRQ. Ces personnes sont chargées d'animer la démarche qualité en lien avec le directeur, le directeur adjoint et le chef de service. Elles reçoivent une formation à la démarche qualité.

##### ✦ Les évaluations réglementaires

###### L'autoévaluation

L'autoévaluation vient remplacer les évaluations internes. Contrairement à l'ancienne méthodologie, l'autoévaluation est à l'initiative de l'établissement.

Une autoévaluation a été réalisée sur le premier semestre 2024 afin de préparer l'évaluation externe de fin d'année. L'Esat a fait le choix de se faire accompagner par un prestataire externe pour réaliser l'autoévaluation dans une logique « d'évaluation externe blanche ».

###### L'évaluation externe

La dernière évaluation a eu lieu en 2013. Elle a permis de dégager des axes d'amélioration qui ont été recensés et suivis par le biais du plan d'action qualité. La prochaine évaluation externe se fera fin 2024 selon le nouveau référentiel élaboré par la HAS. Comme indiqué ci-dessus, la politique de l'établissement est de préparer au mieux ces évaluations par l'intervention d'un prestataire externe dans le cadre de la réalisation de l'autoévaluation. L'objectif est de mieux appréhender l'évaluation par l'ensemble des salariés et ouvriers et réduire ainsi le potentiel stress que ce type de démarche peut engendrer. Les évaluations externes sont organisées par secteur d'activité avec l'appui de la technicienne qualité du siège.

La dernière évaluation externe avait relevé les points d'appréciations suivants :

- Le siège associatif présente un réel apport en termes de gestion des ressources humaines et gestion financière.
- Le cadre réglementaire est connu et reste présent dans la définition des organisations, (droits des usagers, personnalisation de l'accompagnement, recommandations de bonnes pratiques...),
- La démarche qualité permet d'identifier les axes de progrès, des plans d'actions sont mis en œuvre. Encore centrée sur les résultats de l'évaluation interne, la démarche qualité demande a pu être démultipliée.
- De réelles réflexions sur les conditions d'exercice et l'exploitation des projets personnalisés permettent une remise en cause des pratiques.
- La diversité de l'activité production est un réel point fort, permettant ainsi d'offrir à l'utilisateur un parcours professionnel adapté à son propre contexte.
- Concernant le site de Saint Christophe, le dispositif général est peu satisfaisant sur le plan de la sécurité (manœuvre des chariots élévateurs et transpalettes, stockage matières premières, matières transformées, attente départ), ce site a atteint voire dépassé la capacité de production du site, il est coupé par une route. Les plans de circulation interne sont difficilement respectables.

#### ✦ Les autres types d'évaluation

L'audit est une mesure qui s'appuie sur la mise en œuvre de la démarche qualité, des protocoles et instructions spécifiques à l'Esat. Il propose des recommandations devant permettre une évolution du fonctionnement et de l'accueil de l'ouvrier.

Un audit complet de l'Esat a été effectué le 03/04/2013 par les représentants du service qualité de l'association.

L'Esat s'est inscrit depuis plusieurs années dans une démarche d'amélioration des capacités d'accueil et d'accompagnement des personnes TSA. Ainsi, en 2025, l'établissement se présentera à la certification Handéo afin d'évaluer les actions développées depuis plusieurs années. Même si l'établissement vise la certification, il n'a pas d'obligation de réussite dans cette démarche.

#### 7.1.4.2 - Sécurité

La fonction sécurité est assurée par plusieurs personnes :

- La direction des ressources humaines gère la politique HSCT
- Le préventeur HSE réalise les formations incendie et les exercices évacuation
- Les directeurs, accompagnés par le préventeur HSE, gèrent le plan bleu.
- Le préventeur HSE diagnostique les risques psycho-sociaux et met à jour le DUERP et les outils qui en découlent

**Action n°36 : 100% des postes de travail doivent présenter une fiche sécurité au poste**

**Action n°37 : Créer un protocole sécurité qui clarifie les effectifs présents et les mouvements sur site**

#### 7.1.4.3 - Fonctions gérées par le siège et coopération siège-ESMS

Les directeurs et chefs de services travaillent de concert avec les fonctions support du siège.



## 7.2 - Les fonctions logistiques

### 7.2.1 - Locaux et autres ressources pour accueillir

L'Esat ne se situe plus que sur 2 sites géographiques distincts. L'ensemble de l'activité est positionné sur la zone artisanale Vallade au sud de Bergerac. Seule l'activité Com'la Papet'' est située sur la zone de la Nauve à Creysse.

Le site de Bergerac se constitue de 4 blocs de bâtiment :

- Bâtiments administratifs : 2 bâtiments reliés entre eux regroupant, direction, personnel administratif, EMPS, secrétaires commerciales et responsable de production de l'activité bois

- Bâtiments production Bplast, Apropub et Prestations : Ces bâtiments accueillent 9 ateliers, le bureau du responsable de production activité marquage et plastique, le bureau du professeur de sport, une salle de pause, la lingerie, des espaces de stockage et un espace calme retrait.

- Bâtiments production bois : Ensemble de bâtiments regroupant les 8 ateliers des activités palettes et caisserie et des espaces de stockage

- Bâtiments services généraux et salles de pauses : Composé de 4 bâtiments, le premier est occupé par des salles de pauses et vestiaires, le second par la cuisine et le son self, le troisième accueille les services techniques et l'atelier Espaces verts et enfin le dernier accueille la chaudière biomasse.

Un agent d'entretien est en charge de l'entretien des bâtiments alors que l'entretien des espaces verts est assuré par l'atelier espaces verts. Il suit et accompagne les démarches autour de la sécurité notamment le suivi des actions soumises par les bureaux de contrôle tel que l'Apave.

Un second agent d'entretien est spécialiste de l'entretien des machines-outils industriels.

### 7.2.2 - Fournir des repas

Les repas de l'établissement sont confectionnés par une société externe : Scolarest. La livraison se fait en liaison froide. Une réunion trimestrielle a lieu afin d'échanger sur le menu et faire un retour sur la qualité de la prestation. Une fois livrée, le repas est préparé par l'équipe de l'atelier restauration – ménage qui va réaliser la mise en plat pour présentation au self, éventuellement la découpe, la réchauffe puis mise en self.

### 7.2.3 - Entretenir le linge

L'entretien du linge du service restauration ménage est assuré par le service lui-même.

### 7.2.4 - Transports liés au projet individuel

L'Esat de BSC dispose d'une flotte de véhicules dédiée à divers usages.

- À usage de l'accompagnement social :
  - 3 véhicules légers
  - 1 véhicule sans permis
  - 2 bus 17 places
  - 1 véhicule utilitaire
- À usage professionnel :
  - 2 véhicules légers
  - 2 camions bennes à déchets verts 7 places
  - 1 camion 14 T
  - 2 véhicules utilitaires

- 1 véhicule 9 places
- 1 Véhicule utilitaire sans permis
- 1 Fourgon

L'Esat peut être amené à réaliser des accompagnements liés au projet individuel :

- L'accompagnement sport – santé se fait à l'extérieur et nécessite donc le transport des personnes qui est assuré par le professeur de sport détenteur du permis transport en commun. Un bus de 17 places est mis à sa disposition.
- Transports individuels : On trouve des transports individuels réalisés à l'aide des véhicules de services de l'établissement : Accompagnement médical en lien avec l'infirmière, accompagnement sociale en lien avec l'ASS, accompagnement à la médecine du travail par les secrétaires médico-sociales ...
- Transport en lien avec l'activité de production : Les ouvriers des ateliers espaces verts et prestations sont accompagnés chez les clients par leur moniteur d'atelier avec les véhicules de production. Des transports en lien avec la production peuvent également être réalisés par des ouvriers détenteurs du permis B (livraisons, conduite de la camionnette sans permis...)

## 8 - Les objectifs d'évolution, de progression et de développement

### 8.1 - L'évaluation du projet d'établissement ou de service

#### 8.1.1 - Le suivi du projet d'établissement ou de service

Il existe un plan d'action associatif (PAQ) où est formalisé le suivi de toutes les actions de l'association de diverses provenances : évaluations internes et externe, audits, inspections, actions décidées en réunion, etc. Les actions du PE-PS sont intégrées, par l'ESMS, dans ce plan d'action.

Le suivi du plan d'actions est réalisé par chacun des responsables. Un bilan annuel est étudié au comité de pilotage qualité du mois de février, en prévision de la rédaction des comptes administratifs. En amont de ce CoPil, chaque cadre recense les informations auprès de ses équipes.

#### Action n°38 : Changement de l'outil de suivi du plan d'actions qualité

#### 8.1.2 - La révision du projet d'établissement ou de service

Le projet est rédigé pour une période de cinq ans (CASF, art. L.311-8). Cette durée peut être raccourcie en fonction des évolutions constatées sur la structure.

Au bout de quatre années, la démarche d'évaluation globale est lancée, en prévision de la révision du projet. Selon le moment où intervient l'évaluation (externe ou auto-évaluation) dans le cycle du projet, les conclusions évaluatives participeront à l'actualisation du projet.

### 8.2 - Conclusions sur les perspectives d'évolutions

Novembre 2023, le gouvernement vote **la loi plein emploi** qui impacte fortement le fonctionnement des Esat. Cette loi vient se cumuler à la loi sur le plan de transformation des Esat déjà en vigueur depuis fin 2022. Bien que cette loi soit votée, les décrets d'application ne sont pas tous parus et ont été mis en suspens en raison de la parution du rapport publié en février 2024 et intitulé « la convergence des droits des travailleurs handicapés en établissement et service d'aide par le travail (Esat) vers un statut de quasi-salarié » rédigé par les services de l'IGAS alertant sur le risque de mise en péril du modèle économique de ces structures par la mise en application des décrets.

Cependant on peut penser que le risque ne soit pas écarté et il peut être présager que les années à venir s'annoncent comme des années de transition avec la perspective de 2 grandes étapes :

- La Mise en place de la mutuelle obligatoire pour les travailleurs d'Esat
- Le Passage annoncé des ouvriers au statut d'assimilé salarié avec comme mesure phare le passage de leur rémunération au SMIC.

Ces lois viennent s'additionner aux différents défis que doivent affronter les Esat et qui ont déjà été relevés depuis plusieurs mois :

- Les épisodes caniculaires qui impactent le bien être des personnes et le fonctionnement de la production
- Un taux d'absentéisme qui augmente fortement depuis plusieurs années et impacte les ouvriers présents et le fonctionnement de la production.

Les Esat ont pour vocation l'accès au travail. Les nouvelles lois n'intègrent qu'une notion d'employabilité en milieu ordinaire. Les Esat vont-ils être amenés à reconsidérer leur procédure



d'admission ? Les activités existantes sont-elles suffisamment génératrices de résultats pour financer les mesures nouvelles (rémunération et mutuelle) ?

Comment transformer rapidement les activités de production existantes actuellement en tension économique ?

**L'impact de ces lois requestionne le modèle économique, organisationnel et structurel des Esat. Cela va nécessiter une réactivité et une flexibilité importante pour les organismes gestionnaires afin de garantir une pérennité des accompagnements au regard des enjeux économiques.**

**L'enjeu sera celui du lancement de nouveaux projets et de la recherche d'idées nouvelles d'activités pour continuer à relever le défi de la performance de l'équilibre économique et éducatif dont un certain nombre de leviers sont liés à l'organisation et aux investissements envisageables !**

### 8.2.1 - Récapitulatif des actions identifiées

**Action n°1 :** Mieux faire connaître les recommandations de bonnes pratiques auprès de l'ensemble des salariés en créant une bibliothèque des RBPP, en proposant des temps d'information sur les nouvelles pratiques et en organisant une revue des recommandations les plus significatives pour les nouveaux salariés (en priorisant les recommandations classées rouge et jaune)

**Action n°2 :** Faire un rapport et présenter annuellement aux équipes d'accompagnement l'évaluation des motifs d'absence, leur nombre, leur profil...

**Action n°3 :** Analyser, une fois par an, les situations complexes internes à l'Esat (refus de travailler, repli sur soi, modifications notables de comportements...)

**Action n°4 :** Redéfinir la procédure de demande d'absence en la travaillant avec les personnes, les proches aidants, les foyers et l'Association

**Action n°5 :** Écrire en partenariat avec l'Esat de Gammareix la politique RH des ouvriers

**Action n°6 :** Mieux encadrer le développement des temps partiels en élaborant un outil de gestion de l'organisation et en posant une gestion par atelier

**Action n°7 :** Sécuriser la continuité des prescriptions médicales réalisées par le médecin psychiatre de l'Esat.

**Action n°8 :** Organiser des groupes d'accompagnement aux habiletés sociales

**Action n°9 :** Développer la formation professionnelle en optimisant les plans de formation et en les complétant en accompagnant les personnes pour des demandes individuelles en lien avec leur CPF

**Action n°10 :** Continuer le travail d'information auprès de la CAB afin de faciliter l'accès à la zone artisanale de l'Esat par les transports en commun ou le développement d'axes sécurisés type pistes cyclables, passages piétons...

**Action n°11 :** Développer l'autonomie de déplacement des personnes accueillies en signant des partenariats avec des auto-écoles et des centres de formation

**Action n°12 :** Permettre l'accès à des moyens de transport permettant de favoriser la formation ou l'accès à l'emploi en milieu ordinaire

**Action n°13 :** Réduire la durée d'accompagnement en développant l'insertion en milieu ordinaire (mesurer le taux de sortie en milieu ordinaire et comparer l'ancienneté à la sortie de ces mêmes personnes).

**Action n°14 :** Quantifier les MAD et les stages accompagnés par la Conseillère en Insertion de l'Esat

**Action n°15 :** Proposer de nouveaux moyens de communications entre la personne et l'Esat en s'appuyant sur les habitudes des personnes et l'outil numérique.

**Action n°16 :** Créer des temps d'échange collectif régulier avec les proches aidants afin de mieux leur expliquer le fonctionnement de l'Esat, favoriser l'échange dans un esprit de « pair-aidance », et les accompagner dans la compréhension des changements à venir.

**Action n°17 :** Identifier les proches aidants

**Action n°18 :** Adapter et former l'ensemble des équipes aux évolutions de prise en charge à venir en lien avec la réforme de la tarification et le plan de transformation des Esat

**Action n°19 :** Proposer tous les ans des groupes d'échange (formation) sur l'autodétermination à destination des ouvriers

**Action n°20 :** Définir puis investir sur les besoins en couverture Wifi sur le site

**Action n°21 :** Atteindre un taux de réalisation des entretiens annuels de 100% tous les 2 ans

**Action n°22 :** Ecriture d'une Charte RSE pour affirmer l'engagement de l'Esat dans une dimension environnementale et sociétale.

**Action n°23 :** Réviser la charte sur la posture professionnelle en intégrant les notions de développement de l'autodétermination et la RSE

**Action n°24 :** Proposer une politique de formation continue sur les 5 prochaines années autour du thème de la démarche de bientraitance.

**Action n°25 :** Formaliser une procédure des plaintes et des réclamations

**Action n°26 :** Formaliser une convention avec au minimum une entreprise adaptée

**Action n°27 :** Formaliser une convention avec la plateforme emploi accompagné

**Action n°28 :** Développer des campagnes de communication pour informer les personnes sur leur droit en tant que citoyen en fonction de l'actualité

**Action n°29 :** Inscrire à minima un salarié de l'établissement à la commission éthique associative pour être un relais des questions internes.

**Action n°30 :** Centraliser l'ensemble des documents réglementaires dans un fichier informatique accessible et connu de l'ensemble des cadres de la structure

**Action n°31 :** Mener une réflexion avec l'association pour la répartition des actions à décliner qui relèvent du siège social ou de l'établissement.

**Action n°32 :** Formaliser une procédure du circuit du médicament

**Action n°33 :** Créer un modèle de bilan social concernant les ouvriers de l'Esat pour présentation annuelle au délégué en charge de la représentation des travailleurs.

**Action n°34 :** Définir et classier les formations (et informations) qui peuvent être proposées en fonctionnement interne

**Action n°35 :** Créer un parcours de formation pour les nouveaux salariés

**Action n°36 :** 100% des postes de travail doivent présenter une fiche sécurité au poste

**Action n°37 :** Créer un protocole sécurité qui clarifie les effectifs présents et les mouvements sur site

**Action n°38 :** Changement de l'outil de suivi du plan d'actions qualité

# LEXIQUE

---

<b>ACES</b>	autorisation de conduite en sécurité
<b>ANPAA</b>	association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie
<b>AP</b>	assistante pédagogique
<b>APR</b>	action prioritaire régionale
<b>ARS</b>	agence régionale de santé
<b>AT</b>	adjoints techniques
<b>BSC</b>	brousse St Christophe
<b>C2A</b>	club action avenir
<b>CAB</b>	communauté d'agglomération du bergeracois
<b>CACES</b>	certificat d'aptitude de conduite en sécurité
<b>CASF</b>	code de l'action sociale et familiale
<b>CAT</b>	centre d'aide par le travail
<b>CDAPH</b>	commission des droits et l'autonomie des personnes handicapées
<b>CIP</b>	conseillère en insertion professionnelle
<b>CMP</b>	centre médico-psychologique
<b>CPF</b>	compte personnel de formation
<b>CPJA</b>	hôpital de jour
<b>CSSCT</b>	comité santé sécurité conditions de travail
<b>CV</b>	curriculum vitae
<b>CVS</b>	conseil de la vie sociale
<b>DA</b>	directeur adjoint
<b>DPO</b>	délégué à la protection des données
<b>DREETS</b>	direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
<b>DUERP</b>	document unique d'évaluation des risques professionnels
<b>EHPAD</b>	établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
<b>EMPS</b>	équipe médico psycho sociale
<b>EPI</b>	équipement de protection individuel
<b>EPRD</b>	état prévisionnel des recettes et dépenses

---

<b>EPS</b>	éducation physique et sportive
<b>ESAT</b>	établissement et service d'accompagnement par le travail
<b>ESMS</b>	établissement social et medico-social
<b>ETP</b>	équivalent temps plein
<b>FALC</b>	facile à lire et à écrire
<b>FAM</b>	foyer d'accueil médicalisé
<b>FJB</b>	Fondation John Bost
<b>HACCP</b>	hazard analysis critical control point
<b>HAS</b>	haute autorité de santé
<b>IDE</b>	infirmière diplômée d'état
<b>IME</b>	Institut médico éducatif
<b>MA</b>	moniteur d'atelier
<b>MAD</b>	mise à disposition
<b>MDPH</b>	maison départemental pour les personnes handicapées
<b>MISPE</b>	mise en situation professionnelle en Esat
<b>OF</b>	organisme de formation
<b>OG</b>	organisme gestionnaire
<b>OP</b>	ouvrier de production
<b>PB</b>	papillons Blancs
<b>PRQ</b>	personne ressource qualité
<b>RAE</b>	reconnaitances des acquis par l'expérience
<b>RBPP</b>	recommandation de bonnes pratiques
<b>RDV</b>	rendez-vous
<b>RMTP</b>	raconte-moi ton projet
<b>RP</b>	responsable de production
<b>RQ</b>	responsable qualité
<b>RSE</b>	responsabilité sociétale des entreprises
<b>RSO</b>	responsabilité sociétale des organisations
<b>SAJ</b>	section d'accueil de jour
<b>SAMSAH</b>	service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés

<b>SAVS</b>	service d'accompagnement à la vie sociale
<b>SERAFIN-PH</b>	services et Établissements : Réforme pour une adéquation des financements aux parcours des Personnes Handicapées
<b>SESSAD</b>	services d'éducation spéciale et de soins à domicile
<b>SIPB</b>	service d'insertion des Papillons Blancs
<b>SISTB</b>	service de santé au travail du bergeracois
<b>SMS</b>	secrétaire médico-sociale
<b>SST</b>	sauveteur secouriste du travail
<b>TND</b>	trouble du neuro développement
<b>TSA</b>	trouble du spectre de l'autisme
<b>UAAT</b>	un avenir après le travail
<b>VAE</b>	validation des acquis par l'expérience

---