



SECTEUR TRAVAIL
LES PAILLONS BLANCS DE BERGERAC

SAJ Brousse Saint-Christophe

2024

Projet d'établissement SAJ Brousse St Christophe



SECTION D'ACCUEIL DE JOUR

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	6
2.1 - LES TEXTES RELATIFS A LA CATEGORISATION DE L'ETABLISSEMENT OU DU SERVICE (CASF)	6
LES SCHEMAS REGIONAUX ET DEPARTEMENTAUX	7
2.2 - LES ARRETES D'AUTORISATION / AGREMENTS / HABILITATIONS.....	8
2.3 - LES RBPP	9
3 - LE POTENTIEL DE L'ETABLISSEMENT OU DU SERVICE.....	10
3.1 - L'HISTOIRE DE L'ETABLISSEMENT OU DU SERVICE.....	10
3.2 - LE BILAN DU PRECEDENT PROJET	10
3.3 - LES ENJEUX DU PRESENT PROJET.....	10
4 - LE PUBLIC ET SON ENTOURAGE	11
4.1 - LE PUBLIC ACCUEILLI	11
4.2 - LES DYNAMIQUES DE PARCOURS DES USAGERS	15
4.3 - L'EXPRESSION ET LA PARTICIPATION DES USAGERS	16
4.4 - LES RELATIONS AVEC L'ENTOURAGE	16
5 - LA NATURE ET L'ORGANISATION DE L'OFFRE DE SERVICE.....	17
5.1 - LES MODES D'ORGANISATION INTERNE.....	17
5.2 - L'ACCOMPAGNEMENT.....	20
5.3 - LA COHERENCE DES DIVERSES PRESTATIONS	21
5.4 - LES PRINCIPALES PROCEDURES	22
5.5 - L'ANCRAGE DES ACTIVITES DANS LE TERRITOIRE : PARTENARIATS ET OUVERTURE	23
5.6 - L'INSCRIPTION DE L'ESMS DANS LES ORIENTATIONS ASSOCIATIVES (CF. P. 4)	24
6 - LES PRINCIPES D'INTERVENTION.....	26
6.1 - LES PRINCIPES D'INTERVENTION CHOISIS PAR LA STRUCTURE	26
6.2 - LA GESTION DE PARADOXES.....	27
6.3 - LES MODALITES DE REGULATION	29
6.4 - LA GESTION DES SITUATIONS D'URGENCE.....	30
7 - LES FONCTIONS DE PILOTAGE ET DE SUPPORT.....	30
7.1 - GERER, MANAGER, COOPERER.....	30
7.2 - LES FONCTIONS LOGISTIQUES.....	34
8 - LES OBJECTIFS D'EVOLUTION, DE PROGRESSION, ET DE DEVELOPPEMENT	35
8.1 - L'EVALUATION DU PROJET D'ETABLISSEMENT OU DE SERVICE	35
8.2 - CONCLUSIONS SUR LES PERSPECTIVES D'EVOLUTIONS.....	35

PREAMBULE

L'écriture de ce projet d'établissement s'est inscrite dans une démarche participative et collaborative qui a débuté fin 2023.

Cela s'est fait principalement par la prise en compte et la collaboration des 2 salariés. Les bénéficiaires ont été associés sur un temps de réflexion sur les 12 items de la charte des droits et des libertés et leur niveau de satisfaction de l'accueil proposé. De plus, un questionnaire de satisfaction et de recueil des attentes a été réalisé.

Du fait de son agrément la SAJ travaille en collaboration très étroite avec l'Esat de Brousse St Christophe. Ainsi, un certain nombre de procédures sont communes et les projets d'établissements peuvent ainsi présenter des similitudes.

Sa révision a été repoussée à plusieurs reprises du fait de la restructuration de l'Esat et de la SAJ de Brousse St Christophe. La structure a fait le choix d'attendre la fin de l'ensemble des travaux et de pouvoir tester le fonctionnement plusieurs mois avant de procéder à la réécriture du projet d'établissement.

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...)
- 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)

Il n'existe pas de textes officiels dans le CASF qui évoque les SAJ. Le seul texte évoquant ce type de structure se trouve dans les orientations du schéma départemental de Dordogne 2006-2011 :

Orientation 3 : Développer des modalités de prises en charge souples

Le travail à temps partiel qui permet de faire face à la fatigabilité des personnes handicapées a été développé dans les établissements et services d'aide par le travail (Esat). Cet aménagement du temps de travail est souvent destiné aux travailleurs handicapés vieillissants. En complément, il nécessite souvent la mise en place d'un accompagnement adapté pendant les heures non travaillées. Dans ce cadre, trois sections d'accueil de jour ont été ouvertes depuis 2004. Elles complètent la section déjà installée à Gammareix (Beleymas), portant la capacité autorisée dans le département à 39 places.

La Section de Jour de Brousse St Christophe est répertoriée au fichier national des établissements sanitaires et sociaux (Finess) de la façon suivante :

N° Finess : 24 001 593 3

Code Catégorie : 382 (Foyer de Vie pour Adultes Handicapés)

Discipline		Activité / fonctionnement		Clientèle		Capacité
Code	Libellé	Code	Libellé	Code	Libellé	
936	Accueil en Foyer de vie pour Adultes Handicapés	21	Accueil de jour	110	Déficiência intellectuelle (sans autre indication)	8

Les schémas régionaux et départementaux

2.1.1.1 - 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 différents séjours séquentiels (via des conventions, permutations entre établissements, lieux de vacances, familles d'accueil...)
 - Développer les solutions de répit pour les aidants/aidés notamment pour les accompagnements à domicile (relais avec les SAAD, SSIAD, SAJ...)
 - S'appuyer sur les GEM et associations de famille pour identifier les solutions de répit adaptées aux besoins des personnes en situation de handicap : recensement des besoins

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
 - Intégrer différents établissements aux groupes opérationnels de synthèse (GOS) pour envisager des solutions plurielles
 - 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
 - Automatiser le passage en file active
 - Réfléchir à la transformation des structures en dispositifs dans l'objectif de moduler les accompagnements
 - Poursuivre la levée de freins administratifs dans la mise en place de parcours sur le territoire
- ✓ Mettre en œuvre des solutions innovantes à destination des PHV
 - Mailler le territoire en modalités d'accueil PHV en veillant à diversifier l'offre (services, institution, accueil de jour, accueil séquentiel,...)

2.2 - Les arrêtés d'autorisation / agréments / habilitations

SAJ BSC :

L'arrêté du 26 octobre 2007 précise :

« L'autorisation [...] est accordée à l'association Les Papillons Blancs pour la création d'une section d'accueil de jour pour personnes adultes handicapées travaillant à l'Esat Brousse - Saint Christophe à Bergerac de 8 places (pour 16 mi-temps). »

Cette autorisation est complétée par un courrier du conseil départemental en date du 15/12/2022 autorisant *« de manière ponctuelle un accompagnement de personnes handicapées ne travaillant pas à l'ESAT »*

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)	
Juin-22	Améliorer la participation des usagers dans les commissions des usagers et les conseils de la vie sociale	
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 possible 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	
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 de l'ensemble des recommandations pour les nouveaux salariés.

3 - Le potentiel de l'établissement ou du service

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

La section d'accueil de jour de l'Esat de Brousse Saint Christophe existe depuis 1996. À ce moment-là, elle est considérée comme un soutien dans l'établissement. En 2008, elle obtient un agrément venant officialiser son existence et passe ainsi du statut de soutien, à établissement indépendant mais restant lié à celui d'origine. Cet agrément lui permet d'accueillir 8 ETP financés par le Conseil départemental. Historiquement située route d'Agen avec les ateliers St Christophe, elle déménage en 2021 dans le cadre du regroupement des ateliers de BSC sur la zone Vallade.

Fin 2022 elle obtient l'autorisation pour maintenir l'accompagnement SAJ de certains ouvriers qui démissionnent de l'Esat. Cette nouvelle disposition permet de maintenir l'accompagnement pour une période de transition le temps de créer un nouveau projet de vie sans obligation du maintien travail si celui-ci n'est plus adapté.

3.2 - Le bilan du précédent projet

Le fonctionnement de la SAJ a fortement évolué depuis 2015. Ainsi, beaucoup d'actions de partenariat avec le milieu ordinaire ont été réalisées au fil des années. La SAJ s'est aussi mieux structurée dans le suivi des personnes. L'accompagnement SAJ est mieux intégré au projet personnalisé commun avec l'Esat. Les actions autour de la mesure de la satisfaction des bénéficiaires et de leurs proches aidants n'ont pas été réalisées du fait du déménagement en octobre 2022.

3.3 - Les enjeux du présent projet

Depuis le dernier projet d'établissement la physionomie de la structure a beaucoup évolué que ce soit au niveau matériel en raison de l'aménagement dans les nouveaux locaux, qu'au niveau des projets personnalisés du fait du nombre de personnes accompagnées.

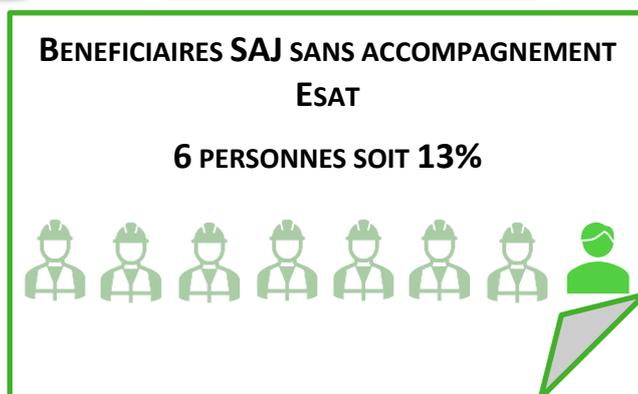
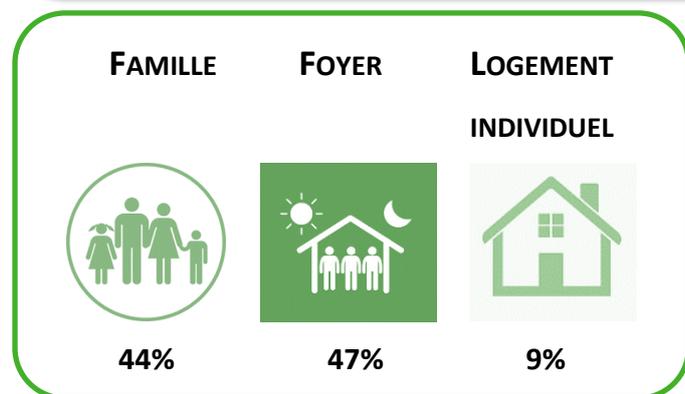
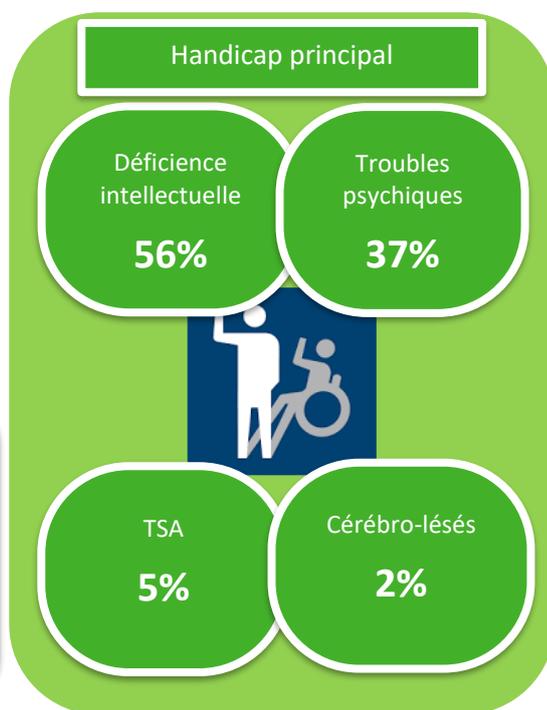
Ce projet a pour enjeu de mieux définir l'accompagnement des personnes accompagnées selon leur projet. Il ressort ainsi qu'il peut être distinguer quatre profils de personnes accompagnées :

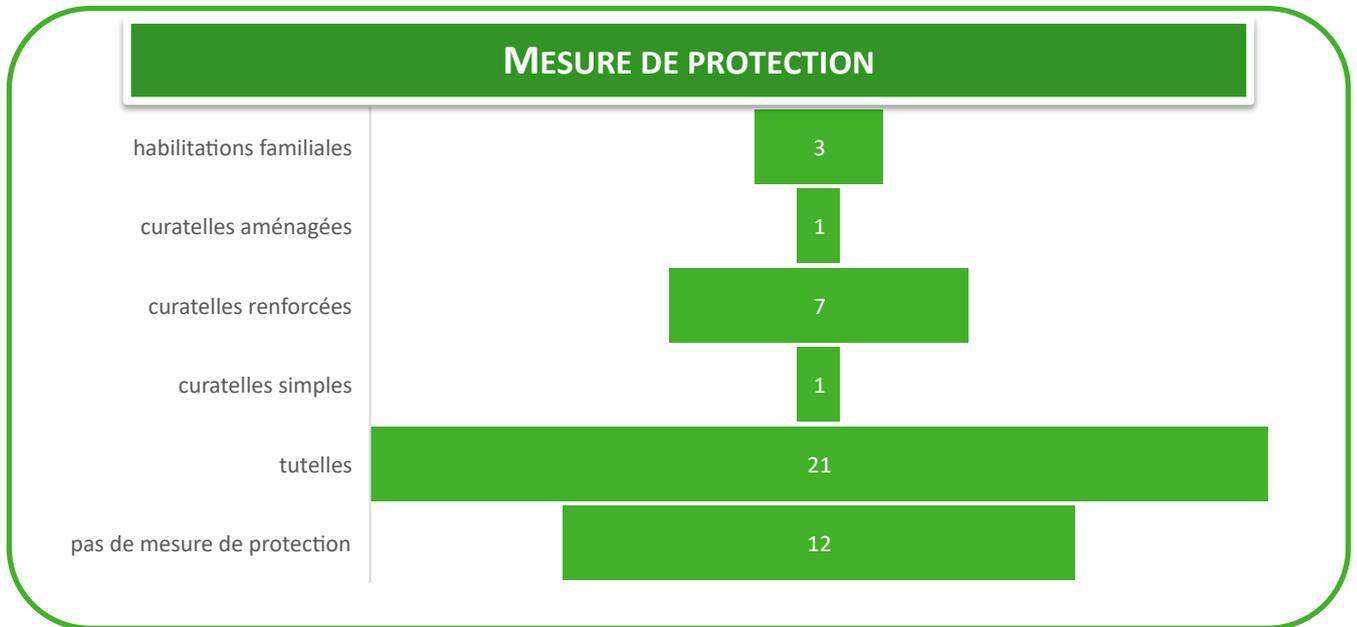
- Les personnes en recherche d'un lieu de transition leur permettant d'intégrer le travail à temps plein (projet à l'admission de l'Esat)
- Les personnes qui présentent une fatigabilité liée à l'avancée en âge ou au vieillissement précoce (projet accompagnant une sortie du travail à court ou moyen terme)
- Les personnes nécessitant un temps partiel Esat et un accompagnement sur les temps non travaillés (projet d'accompagnement long terme)
- **Nouveau** : Les personnes ayant arrêté de travailler bénéficiant d'un accueil de type occupationnel et ce, de manière ponctuelle pour répondre à des demandes spécifiques car en attente de transition vers un autre projet. Il en résulte de définir au préalable le terme de ce nouvel accompagnement.

4 - Le public et son entourage

4.1 - Le public accueilli

4.1.1 - La population actuellement accompagnée (données au 28/05/2024)





La SAJ possède un agrément de 8 ETP pour 16 mi-temps. Il est constaté que cette articulation d'offre de services n'est plus adaptée aux besoins et attentes des bénéficiaires. En effet, à ce jour, 1 seul bénéficiaire est admis à plus d'un mi-temps (à noter que c'est une personne qui bénéficie de la SAJ en période de transition car elle ne fait plus partie des effectifs Esat).

Action n°2 : Définir les modalités d'accueil des personnes ne bénéficiant plus de l'accompagnement Esat (durée maximum d'accompagnement, intensité maximum, nombre de places réservées à cette modalité...)

4.1.2 - Les besoins et attentes du public accompagné

L'évaluation des besoins et attentes des personnes accueillies a été réalisé par le biais d'un questionnaire en 2023. 39 personnes avaient pu répondre au questionnaire. L'objectif du questionnaire était de recueillir leurs avis en termes de satisfaction, sur l'origine de la demande, l'entente dans les groupes, et leurs attentes sur le temps d'accompagnement. Enfin, il leur a également été demandé s'ils souhaitaient qu'il y ait des propositions de nouvelles activités.

Etes-vous content de venir à la SAJ ?



97%



3%

Etes-vous satisfait des activités proposées ?



95%



5%

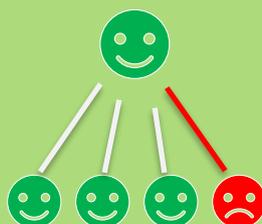
Est-ce que je m'entends bien avec les autres ?

80%



Tout le monde

20%



Certaines personnes

Pourquoi je suis venu à la SAJ ?



Je voulais



38%

On m'a proposé



59%

Je ne sais pas



3%

Fréquence ?

Comme aujourd'hui



44%

Plus souvent



51%

Plus du tout



5%

Idées d'activités ?

Espaces verts

Marcher

Faire du sport

Tir à l'arc

Faire des visites

Faire des sorties

Apprendre lire et écrire

Théâtre

Repas extérieurs

Danser

Animaux

Chorale / Chanter

Cuisiner

Peinture sur cadre

Piscine

Mise en beauté

SPA

Graffiti

Lecture

Vente gateaux

Globalement les personnes accueillies à la SAJ sont très satisfaites de cet accompagnement que ce soit au niveau de l'accueil en général que des activités proposées. La composition des groupes est à priori satisfaisante puisque 80% de personnes s'entendent avec les personnes qu'elles côtoient. Seules, dans 20% des cas, les personnes disent ne pas s'entendre avec certaines personnes de leur groupe.

On constate que l'orientation SAJ est majoritairement une orientation proposée plutôt que choisie spontanément. Malgré tout, 38% disent quand même être à l'origine de cet accompagnement.

La moitié des personnes souhaiteraient avoir plus de temps SAJ, quand globalement l'autre moitié est satisfaite du temps proposé. Seules 2 personnes (5%) ont déclaré lors du questionnaire ne plus vouloir venir à la SAJ (sans vraiment évoquer de motif)

Enfin, sur les 20 activités proposées par les personnes, on notera que 10 sont déjà proposées régulièrement ou instinctivement (ex : SPA, lecture, peinture, cuisiner, faire des sorties...). Le sport et la piscine sont déjà proposés dans le cadre de l'accompagnement sport santé au sein de l'Esat. Enfin, 8 d'entre elles sont des propositions nouvelles.

Au regard des résultats de l'enquête, nous pouvons en conclure que la SAJ répond majoritairement aux attentes des personnes accueillies. De plus, la nouvelle modalité d'accompagnement débuté en 2023 pour les personnes ayant quitté, l'Esat répond à un besoin de transition car la personne n'a pas d'autres réponses sur le territoire momentanément.

Il a été fait le choix que le projet personnalisé de la personne de la SAJ s'articule et s'élabore dans le cadre de l'organisation de celui de l'Esat. L'Esat recueille en première intention les attentes des ouvriers, on peut donc supposer que les attentes en lien avec l'accompagnement SAJ ne sont pas suffisamment recherchées.

Action n°3 : Systématiser le recueil d'attente propre à l'accompagnement SAJ dans le cadre du projet personnalisé commun.

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

A l'avenir, la systématisation du recueil des attentes de la personne en lien avec l'activité SAJ permettra de mieux appréhender les besoins à venir. Ce recueil d'attentes s'articulera autour des 3 points suivants :

- La fréquence
- Les activités proposées
- L'intégration dans un groupe

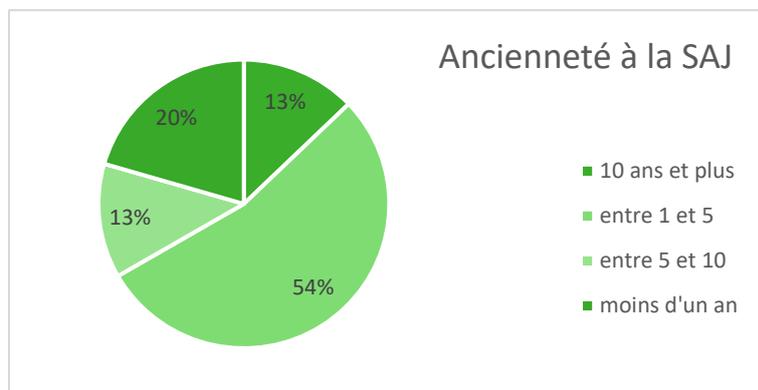
La prise en compte d'un besoin de continuité d'accompagnement à la SAJ, même si l'activité professionnelle s'arrête, a été repérée et organisée en lien avec le conseil départemental afin de faire évoluer l'offre de la SAJ. Cette nouvelle modalité est venue compléter l'offre existante et permet ainsi à 6 personnes (entre janvier 2023 et juillet 2024) de s'inscrire dans une nouvelle dynamique de parcours. Cette offre de service s'inscrit pleinement et indirectement dans les actions du Schéma Départemental de Dordogne en offrant dans un même temps des solutions de répit pour les aidants temporairement, leur permettant de mener les actions nécessaires à un nouveau projet de vie.

La volonté du secteur travail de promouvoir le développement de l'autodétermination sera aussi un élément clé dans la transformation de l'offre de la SAJ. En effet, en accompagnant mieux les bénéficiaires dans l'expression de leurs attentes et la capacité à faire un choix, l'établissement pourra être amené à ajuster son offre pour se caler sur le souhait des personnes. Il sera nécessaire pour cela de faire évoluer le taux d'encadrement et de pouvoir envisager la présence de 2 salariées à temps plein.

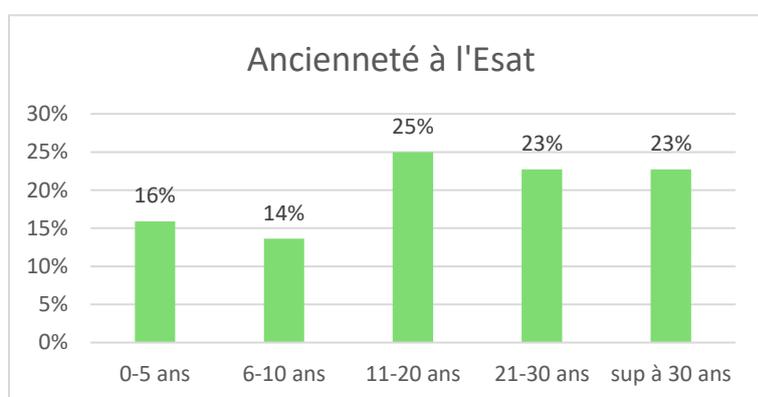
Action n°4 : Créer un outil de recueil des attentes spécifique à la SAJ

Action n°5 : Formuler une demande pour l'obtention de 2 salariés titulaires à plein temps dans le cadre du prochain CPOM pour répondre à l'étendue de l'offre de service

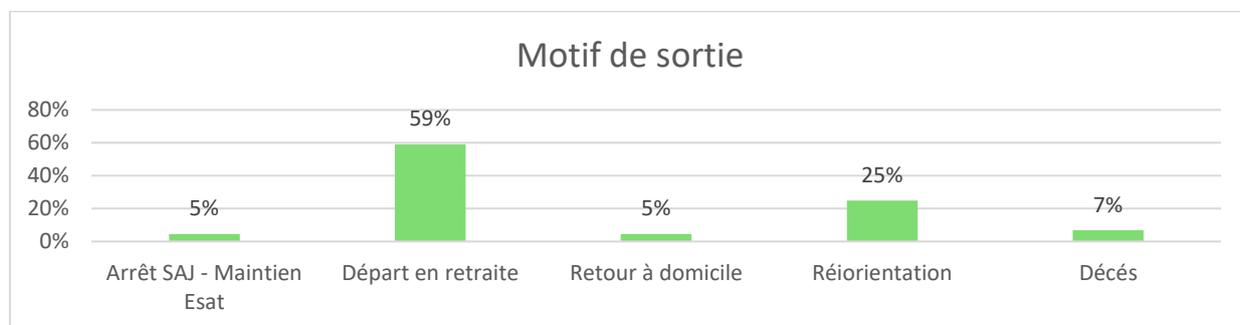
4.2 - Les dynamiques de parcours des usagers



La moitié des personnes accueillies à la SAJ bénéficie de ce soutien depuis au moins 5 ans (et moins de 10 ans). Le nombre de personnes nouvellement accompagnées est très important. En effet, 1/3 sont accompagnés depuis moins de 5 ans dont 20% depuis moins d'un an.



71% des personnes accueillies ont une ancienneté à l'Esat supérieure à 10 ans. Cela met en évidence le besoin d'aménagement des temps de travail en lien avec l'avancée en âge même de façon précoce.



Données des sorties entre le 01/01/2015 et le 30/06/2024

On note que la SAJ accompagne en majorité des personnes vers leur fin d'activité professionnelle soit dans la perspective d'un départ en retraite ou d'une réorientation (souvent EAM ou EANM). Ici, le motif départ en retraite correspond aux personnes ayant fait valoir leurs droits à la retraite ou ayant arrêté leur activité professionnelle après 50 ans (retraite anticipée dû à la fatigue ou à la santé). Bien que très minoritaire la SAJ compte aussi 2 sorties (5%) avec maintien Esat. S'il n'y en avait pas lors du dernier projet d'établissement on retiendra néanmoins que cet autre accompagnement est possible. On note ici que la SAJ reste un établissement d'accompagnement durable et peu utilisé comme un tremplin ou un temps de répit sur une période limitée dans le temps.

La SAJ devra s'associer à une réflexion commune avec l'Esat sur la possibilité de mettre en place des temps partiels avec ou sans accompagnement médico-social afin de répondre à un accueil limité dans

le temps. La question de la notification se posera en fonction de la durée nécessaire d'accompagnement.

Action n°6 : Etudier avec l'Esat la possibilité de développer des accompagnements limités dans le temps avec un contrat de séjour qui prévoit à l'entrée la date de fin de prise en charge.

4.3 - L'expression et la participation des usagers

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 sa participation à la réunion de projet.

La place des personnes exerçant une mesure de protection en faveur 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'il souhaite 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)

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. Avant chaque réunion, l' élu représentant de la SAJ collecte auprès de ses collègues les questions ou avis des autres personnes qui seront abordés en réunion. Après le CVS, l' élu fait le retour à ses collègues de la SAJ des questions posées en réunion.

En lien avec l' élu du CVS, une éducatrice de la SAJ assure un rôle de coordination et d'assistance à l'organisation des différents temps.

4.4 - Les relations avec l'entourage

La place des familles (ou proches aidants) est toujours complexe dans le cadre d'établissement où les personnes accueillies sont majeures et présentent des relations très hétérogènes avec leur famille. Néanmoins, la SAJ affiche une volonté permanente de travailler avec les familles lorsque la personne 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 de l'Esat : 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 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 pluridisciplinaire (en lien avec l'Esat ou pas).
- 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.

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

5.1 - Les modes d'organisation interne

La SAJ fonctionne selon le même planning annuel et hebdomadaire que l'Esat. Leur calendrier de fonctionnement est donc le même. La mise en place des congés volants à l'Esat a pour conséquence d'augmenter le temps d'ouverture de l'Esat et de la SAJ. Ainsi, actuellement la SAJ est ouverte 220 jours par an.

L'accueil est organisé en demi-journée du lundi au vendredi. Officiellement, chaque demi-journée est consacrée à une activité ou un type d'activité. Néanmoins, en fonction du projet de chacun, de ses attentes ou de son état de forme, les personnes peuvent s'inscrire dans l'activité principale du jour ou être positionnée sur une activité complémentaire. On note que de plus en plus, le support activité s'assouplit afin de mieux sa caler aux attentes des personnes.

Planning d'activité (principale) au 01/07/2024 :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Matin	Promenade	Activités cognitives	Découverte des saveurs	Socialisation	Activités libres
Après-midi	Atelier du moment	Jeux de société et numérique	Activités créatives	Activités libres et « Bergobouch »	Détente et bien-être

5.1.1 - Promenade :

L'objectif est d'amener chaque participant à explorer un environnement naturel et de se déplacer dans des milieux variés. Les parcours sont adaptés aux capacités de chacun : découverte d'anciens villages, forêt... Contrairement au sport adapté encadré par un éducateur sportif de l'ESAT, les personnes inscrites sur cette activité ne sont pas de « grands marcheurs », le but étant de s'extraire de son lieu d'accueil et élargir le champ de son quotidien par la découverte de son environnement de vie. Les bienfaits recherchés se situe autant au niveau physique que psychique.

Lors de nos sorties, plusieurs capacités et compétences sont sollicitées :

- Repères spatiaux (sens des parcours)
- Repères temporels (durée de marche)
- Aspect sensoriel (vue, odorat, toucher)
- Aspect socialisant (échanges, entraide, écoute)
- Aspect physique (exercice physique)

5.1.2 - Activités cognitives :

L'objectif est de permettre aux personnes accompagnées de maintenir et/ou développer leurs capacités cognitives par le biais de supports ludiques tels que : le coloriage, le graphisme, les jeux éducatifs, des exercices de lecture et écriture... Il ne s'agit pas d'un processus scolaire mais d'un soutien éducatif afin de maintenir ou d'enrichir les acquis de la personne accueillie.

Cette activité peut également être un soutien à l'apprentissage de compétences utiles dans leur travail quotidien : compter, repérer des formes et des grandeurs afin de les classer...

Compétences et capacités sollicitées et développées :

- Apprentissage et consolidation des compétences
- Entraide et socialisation
- Écoute

5.1.3 - Détente / bien-être :

Activité systématiquement positionnée en fin de semaine, celle-ci est essentielle pour certains ouvriers. Ce temps vient répondre à une fatigabilité repérée. L'objectif est de permettre aux personnes accueillies de désamorcer certaines tensions ou états de stress vécus au cours de la semaine (vie en collectivité / organisation des productions en atelier...) pour mieux appréhender un week-end en douceur.

Ces temps de détente peuvent être accompagnés par des écoutes musicales apaisantes ou par de véritables moments de sieste. Chaque participant est invité à mieux se connaître pour développer un temps de repos qui lui correspond.

L'activité « esthétique » a pour objectif de travailler les notions de valorisation du schéma corporel et de l'estime de soi. C'est également un support thérapeutique, l'objet étant la restauration et/ou la réappropriation de son image propre, par le regard de chacun.

Compétences et sentiments recherchés :

- Apaisement – bien-être
- Estime de soi
- Entraide
- Partage
- Socialisation

5.1.4 - Activités libres :

Le choix des activités libres est souvent déterminé par l'envie d'activités manuelles. Malgré tout, les personnes peuvent faire d'autres choix de façon individuel s'il le souhaite. Cet atelier permet aux personnes accompagnées de s'exprimer par le biais de créations individuelles ou collectives sur différents supports. Diverses techniques sont utilisées : le collage, le coloriage, le dessin, le pliage, la peinture, la mosaïque...

Ces activités peuvent être accès sur des thématiques en lien avec les fêtes calendaires (carnaval/noël/pâques...) ou simplement des créations ponctuelles suivant l'envie du groupe ou de chacun.

Compétences et capacités recherchées :

- Capacités cognitives
- Capacités sensorielles
- Capacité motrice (notamment motricité fine)
- Valorisation des confections
- Attrait affectif (cartes anniversaires/vœux/offrandes)

5.1.5 - Activités du moment :

Activité recherchée et décidée en concertation avec le groupe. Chacun est libre de soumettre ses propres choix et envies. Différentes thématiques peuvent être abordées :

- Être axé sur le fonctionnement de la SAJ : comment améliorer sa quotidienneté, le mieux vivre ensemble.
- Être axé sur des activités de bricolage ou d'entretien : Se traduit par l'achat de jardinières afin d'embellir les abords du bâtiment/le nettoyage du véhicule de transport pour un mieux-être, réflexion autour de l'aménagement d'un potager...
- Être axé sur des activités de préparation festives : S'impliquer dans la réalisation des décorations concernant les temps forts du secteur travail tels que le repas de Noël, le repas d'été, réunissant tous les salariés et travailleurs de l'Esat qui bénéficient également de la SAJ.

Compétences et capacités recherchées :

- Écoute
- Pris en compte de l'avis du groupe et compromis
- Socialisation
- Aspect cognitif (consignes/informations/prise de décision...)

5.1.6 - Découverte des saveurs :

L'activité se fait en trois temps. Tout d'abord ils se réunissent tous ensemble pour choisir la recette et préparer la liste de course. Dans un second temps ils vont faire les courses, et enfin le groupe réalise la recette avant dégustation. Ces étapes sont généralement réalisées une semaine sur l'autre.

Compétences et capacités recherchées :

- Travail en équipe – écoute de l'autre
- Partage des tâches
- Faire des choix collectifs
- Indépendance dans les activités quotidiennes

5.1.7 - Activités créatives :

Les personnes accueillies choisissent l'activité créative de leur choix, cela peut être de la création d'objet, de la peinture, du coloriage etc. Ce sont des activités libres qu'ils choisissent selon leurs envies du moment. Tout comme les temps d'activité libre, des thèmes peuvent être choisis en lien le calendrier.

Compétences et capacités recherchées :

- Faire des choix et développer une capacité à découvrir de nouvelles activités
- Partager une activité commune
- Concentration

5.1.8 - Socialisation :

L'activité partage des objectifs communs avec la promenade à savoir la découverte et la recherche d'indépendance dans un milieu de vie. Cela s'articule généralement autour de sorties en ville, lieu de commerce, de culture... Les personnes peuvent utiliser ce moment pour découvrir un lieu, se renseigner sur un futur achat, connaître les prix, trouver des lieux de loisirs...

Compétences et capacités recherchées :

- Travailler sur ses envies, ses attentes et faire des choix collectifs
- Indépendance dans des actes quotidiens
- Vivre en société

5.1.9 - Activités libres / asso Bergobouch :

Les personnes accueillies sont libres de choisir l'activités de leur choix. Cela peut être des jeux de société, un temps de repos, des activités créatives ou l'activité Bergobouch. L'activité Bergobouch est avant tout un partenariat avec une association qui réalise une action solidaire. Elle consiste concrètement à trier des poches de bouchons, qui nous sont fournis par l'association Bergobouch. L'objectif final est de collecter des fonds qui sont reversés pour la recherche contre le Cancer.

Compétences et capacités recherchée :

- Réaliser une activité socialement valorisée et valorisante
- Travailler la patience
- Faire des choix
- Travailler en équipe
- Maintenir des acquis

5.1.10 - Jeux de société :

L'activité a pour but d'utiliser le support jeux de société pour valoriser un temps collectif qui peut, en fonction du jeu, permettre d'explorer de nombreuses compétences. C'est aussi et surtout un moment de convivialité ludique où la cohésion de groupe et l'échange sont recherchés.

Compétences et capacités et sentiments recherchés :

- Cohésion
- Convivialité
- Découverte de nouvelles activités / jeux
- Concentration et patience
- Compréhension des règles

A noter que l'ensemble de ces activités s'inscrivent tant dans les préconisations du Plan Régional de Santé Nouvelle Aquitaine que celles du Schéma Départemental de Dordogne à savoir : 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

Action n°7 : Officialiser le changement dans l'organisation des activités en proposant des temps d'accueil qui ne sont pas de fait associés à une activité prédéfinie.

5.2 - L'accompagnement

L'accompagnement des bénéficiaires de la SAJ est principalement assuré par les 2 éducatrices (1.5 ETP). La SAJ profite de la mutualisation de moyens humains et logistiques avec l'Esat, ainsi, elle bénéficie aussi de l'ensemble du plateau technique de l'Esat, des supports administratifs inhérents à l'équipe médico-psycho-sociale en passant par les secrétaires médico-sociales, le service comptable et la direction.

Par ailleurs l'accompagnement direct et de proximité est assuré par les éducatrices de la SAJ avec le soutien de l'EMPS.

La collaboration entre les salariés est facilitée par l'utilisation d'un logiciel unique de gestion du dossier de l'utilisateur (Imago). Malgré tout, chaque entité (Esat et SAJ) possède un espace dédié.

Concernant le journal de bord (fonction utilisée pour la traçabilité et l'échange d'informations quotidiennes) les 2 entités ont la possibilité de partager les informations entre éducatrices, moniteurs d'atelier et EMPS afin d'assurer une prise en compte globale de la personne dans l'accompagnement.

La SAJ bénéficiant d'une mutualisation des moyens avec l'Esat, les bénéficiaires ont ainsi accès aux mêmes prestations que l'Esat décrites au 5.2.2 du PE de l'Esat de Brousse St Christophe. Concernant la nouvelle modalité d'accompagnement pour les personnes ayant quitté l'Esat, il conviendra de faire évoluer leur contrat de séjour SAJ afin de définir les prestations de l'Esat qui leur sont accessibles ou pas.

Action n°8 : Mieux définir les règles de partage de l'information dans Imago

Action n°9 : Créer un contrat de séjour spécifique aux personnes accueillies à la SAJ sans accompagnement Esat

5.3 - La cohérence des diverses prestations

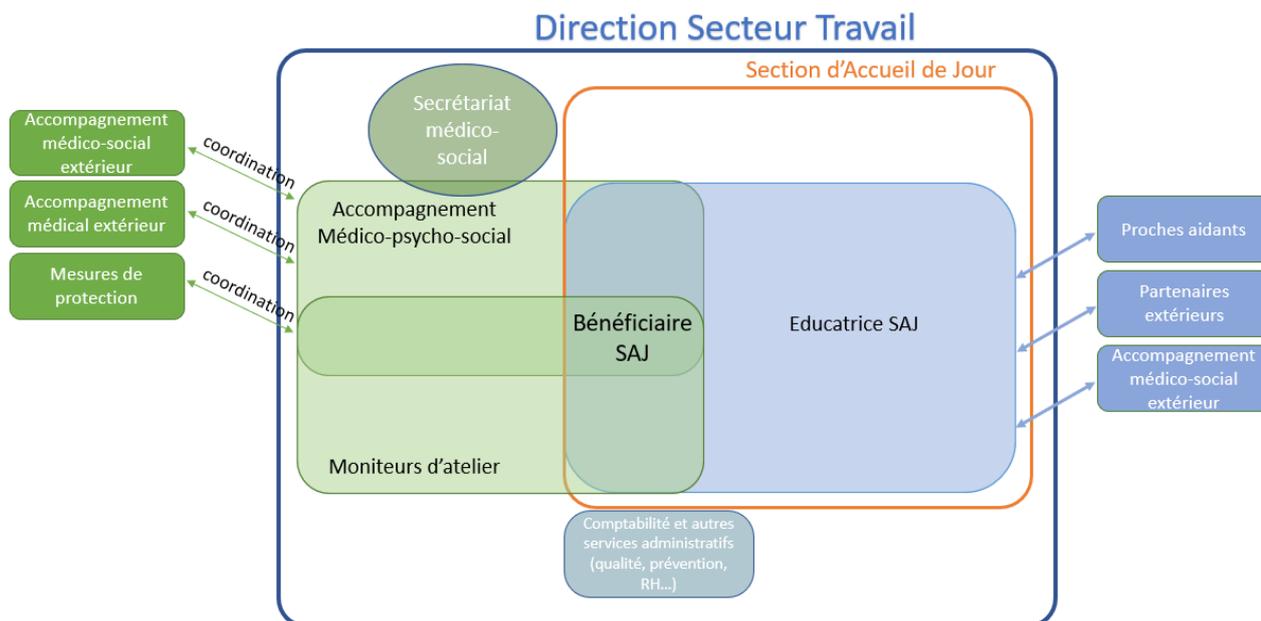
La SAJ est limitée dans sa possibilité d'individualisation ou de modulation de son accompagnement. En effet, l'accompagnement direct étant porté par 2 éducatrices à 1.5 ETP fait qu'il est régulier qu'une éducatrice soit seule à gérer le groupe accueilli. Si les groupes sont limités et ne dépassant généralement pas 9 personnes, il s'agit d'un accompagnement moins cadré par l'activité (contrairement aux postes de travail) et demandant des ajustements constants de l'équipe en fonction de l'état psychique des personnes mais aussi de leur niveau de forme...

A noter que la SAJ accueille parfois au-delà du planning des personnes en temps supplémentaires afin de répondre à un besoin occasionnel et spécifique que le lieu de travail ne peut pas ou moins bien assurer.

Enfin, les deux éducatrices (1.5 ETP) en charge de l'accompagnement assurent l'accueil de 44 personnes (au 01/07/2024) chaque semaine. L'adaptation de l'offre est parfois complexe afin de réussir à inscrire tout le monde dans une activité qui correspond au mieux à leurs besoins et leurs attentes (malgré tout, les données sur la satisfaction en 4.1.2 nous montre que les 2 éducatrices donnent du sens à l'accompagnement et les personnes s'y retrouvent).

Efficienc e entre moyens alloués et offre de service affiché :

Schéma : Cohérence des prestations autour du projet de l'ouvrier (intégrant la mutualisation de moyen avec L'Esat)



5.4 - Les principales procédures

5.4.1 - L'admission

L'admission à la SAJ est très simplifiée du fait de la présence de la personne à l'Esat. Ainsi, il n'est pas nécessaire de renseigner un dossier d'admission. Seule la signature d'un contrat de séjour est nécessaire. Une période de stage est néanmoins observée. Elle permet en premier lieu à la personne de se projeter dans un autre accompagnement que celui du travail et dans un second temps de permettre à la personne de tester (dans la mesure du possible) différentes demi-journées donc activités proposées.

Ce temps de stage peut être prolongé autant de temps que nécessaire pour recevoir la notification MDPH.

Critères d'admissions :

- Au niveau administratif : Bénéficiaire d'une notification délivrée par la CDAPH
- Type de handicap accueilli : Handicap mental d'origines diverses, 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 d'admissibilité : La personne doit manifester un intérêt pour ce type d'accompagnement, présenter un comportement correct avec les encadrants et les autres bénéficiaires, accepter de passer en temps partiel sur son contrat de soutien et d'aide par le travail.

La liste des personnes accueillies est systématiquement mise à jour dans **Viatrajectoire**.

5.4.2 - Le projet personnalisé

Le projet personnalisé est co-construit avec l'Esat. Ainsi, la procédure du projet est commune avec celui-ci. Les éducatrices vont, au même titre que les moniteurs, réaliser un bilan global de l'accompagnement des personnes.

Le recueil d'attentes réalisé par le moniteur et un membre de l'EMPS est complété par un second recueil d'attentes animé par une des éducatrices de la SAJ.

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 organisation 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 distribuées à chacun d'entre eux par les assistantes pédagogiques.

5.4.3 - La sortie

La sortie de la SAJ est en lien avec la sortie Esat de la personne. Par principe, la personne doit quitter la SAJ lorsqu'elle quitte l'Esat que ce soit pour un départ à la retraite, une réorientation, une démission spontanée ou autre.

Deux situations particulières peuvent provoquer une sortie non concomitante avec l'Esat :

- La personne quitte la SAJ plusieurs mois ou années après avoir quitté l'Esat : dans la mesure d'une poursuite d'accompagnement après sortie Esat faisant l'objet d'une notification à titre ponctuel.
- La personne quitte la SAJ mais maintient son accompagnement Esat.

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

5.5.1 - Les partenaires internes à l'association

La SAJ travaille directement avec l'Esat de Brousse St Christophe et elle bénéficie du soutien de ses différents professionnels :

- Médecin psychiatre
- Psychologue
- Moniteurs d'atelier
- IDE
- Assistantes pédagogiques
- Assistante service sociale
- Educateur sportif
- Secrétaires médico-sociales
- Comptable

5.5.2 - Les partenaires externes

Depuis quelques années la SAJ développe des partenariats externes. Ainsi, elle a réalisé dernièrement des actions avec la SPA de Bergerac et l'association Bergobouch.

De plus dans le cadre de ses missions la SAJ travaille en partenariat avec :

- La MDPH : une relation de proximité avec la MDPH pour un faciliter le traitement des dossiers des personnes. De plus, le directeur adjoint, par délégation, participe à la réunion mensuelle de l'équipe technique de la MDPH.
- Le Conseil Départemental en tant qu'autorité de tarification et financeur

5.5.2.1 - L'ouverture sur les ressources locales

Dans le cadre des activités proposées par la SAJ pour l'accompagnement des usagers, de nombreuses ressources locales peuvent être sollicitées. Ainsi, la SAJ utilise les ressources naturelles liées à la ruralité de notre département (lacs, forêts, parcs, voie verte...). Il peut lui arriver d'organiser des activités en passant par des entreprises inscrites dans le champ du loisir (cinéma, bowling...). Enfin, le département dispose de nombreux sites culturels tels que le Bournat, le château de Bridoire, de Banne... L'utilisation de toutes ces ressources reste évolutive en fonction des années et des projets organisés par la SAJ.

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** : Si l'Esat gère l'accompagnement à la mobilité avec différents modes de déplacements, la SAJ accompagne les personnes lors de sorties diverses à se déplacer et se repérer dans les commerces, la ville... On parle ici essentiellement de déplacement en tant que piéton.
- ✓ **Renforcer le pouvoir d'agir des personnes en situation de handicap** : La SAJ 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)
 - Inscrire les groupes dans des logiques de positionnement en termes de choix et de prise de décision. Cela permet de favoriser la démocratie participative et le développement du pouvoir d'agir.
 - En prévoyant de la formation pour accompagner le renforcement du pouvoir d'agir et plus globalement l'apprentissage à l'autodétermination : formation autodétermination (en partenariat avec l'Esat), formation être élu CVS ...

Un plan spécifique sur le développement de l'autodétermination au sein de l'Esat et la SAJ 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 est créé. Les membres suivent 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 sont 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 bénéficiaires.

- ✓ **Favoriser l'inclusion** : Pour la SAJ cela s'articule dans une logique de proposer des activités en lien avec la cité (ressource, lieu, public...). Quand cela est possible, l'idée est de proposer des activités accessibles à n'importe qui et pas forcément ciblées pour les personnes en situation de handicap.

Action n°10 : Poser des actions concrètes de travail dans les projets personnalisés

5.6.1.2 - Favoriser une approche populationnelle par type de handicap

- ✓ Handicap psychique et réhabilitation psychosociale : Le secteur travail opère des actions de prise en charge en partenariat avec les différents services de l'hôpital de Vauclaire : CMP, CPJA, CATT, 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. La SAJ travaille cette question en lien direct avec l'EMPS de l'Esat avec notamment, la question des espaces calmes retraités, l'appui au diagnostic...

5.6.1.3 - Contribuer à la réponse accompagnée pour tous

La SAJ est partie prenante dans l'admission des personnes en Esat dont le projet nécessite un aménagement du temps de travail à l'accueil. Si la solution peut passer parfois par un simple temps partiel avec un temps « maison », il peut aussi s'articuler avec un besoin d'accompagnement tel que peut le proposer la SAJ. Cela peut permettre de débloquent la possibilité d'admission en proposant un accompagnement global et progressif pour l'insertion en milieu professionnel rendu parfois précoce chez les personnes en situation de handicap.

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 électronique individuelle.
- ✓ 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

La SAJ s'inspire des orientations de la charte RSE de l'ESAT pour amener une sensibilisation auprès des personnes accueillies. Cet établissement n'oublie pas qu'il doit prioriser la dimension de l'accueil, et donc, la QVT.

6 - Les principes d'intervention

6.1 - Les principes d'intervention choisis par la structure

6.1.1 - Les valeurs de l'ESMS

La SAJ s'inscrit avant tout dans une recherche permanente de bien être des personnes accompagnées. Elle se veut être prioritairement un lieu de bien être, d'adaptation du temps de travail des ouvriers de l'Esat et une solution d'accompagnement évolutif en fonction du besoin de personnes.

L'établissement positionne la recherche du maintien ou le développement personnel des personnes juste après la recherche de bien-être. Les exigences d'accompagnement au développement de la personne sont en cohérence avec le profil de personnes accompagnées. On se rappelle ici que la SAJ accompagne majoritairement des personnes vers une diminution ou un arrêt de l'activité professionnelle. Ainsi, la recherche de « performance » doit être temporisée en lien avec le besoin et les attentes des personnes.

La direction veut préserver les valeurs fondamentales : des valeurs de bien-être, 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. Enfin, elle souhaite aussi défendre une valeur fondamentale : Le respect de la singularité de chacun des ouvriers dans son parcours d'accompagnement

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 bénéficiaires du secteur travail (dont la SAJ).

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.

Action n°11 : 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. »¹

Une formation collective autour de la bientraitance a été réalisée en (2017). Depuis 2023, le secteur travail 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://travailsocial.metiers-formations.solidarites-sante.gouv.fr/kit1/base/index.html/#/>)

¹ Définition de la bientraitance selon les recommandations de bonnes pratiques professionnelles ANESM, juin 2012

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 l'Esat) 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...). En 2024, une action d'information et de réflexion sur les items de la charte des droits et des libertés a été réalisée par les éducatrices de la SAJ.

Le signalement des actes de maltraitance et plus globalement l'ensemble des événements indésirables sont déclarés, consignés et suivi dans le dossier de l'utilisateur 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.

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

6.1.4 - La gestion des comportements problèmes, des comportements défis

La première force du secteur travail est de bénéficier d'une équipe pluridisciplinaire assez 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 différents partenariats et d'une bonne connaissance du réseau local qui permet d'étendre son champ de compétences (Hôpital de Vauclaire, ANPAA, centre de planification...). Dans une logique de cohérence de parcours, la SAJ est associée à l'équipe de l'Esat afin de pouvoir étudier les comportements problèmes d'un point vue global.

L'inscription du principe de développement de l'autodétermination dans ce nouveau projet viendra renforcer la prévention des risques de comportements défis. En effet, si la SAJ 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 permettra de limiter les possibles frustrations engendrées par un fonctionnement qui placerait la personne en simple exécutant perdant tout contrôle sur son projet.

Les différents plans de développement des compétences permettent de former systématiquement tous les nouveaux professionnels aux psychopathologies et ainsi à 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 défis.

Enfin, le projet de restructuration sur un site quasi unique a permis de rendre l'accès plus facile à la SAJ et pour tout le monde (hors atelier Com' la Papet'). Ainsi, la SAJ fait partie, pour les ouvriers qui en bénéficient, d'une solution complémentaire dans le cadre des espaces calme retrait.

6.2 - La gestion de paradoxes

6.2.1 - Le paradoxe entre protection et autonomie

Le risque zéro n'existe pas et l'on doit évoluer dans une prise de risques mais qui doit être qualifiée de « mesurée » en particulier au regard de la prise en charge de personnes vulnérables. La mise en tension existe entre recherche de l'autonomie par les personnes et l'obligation de protection que les établissements peuvent avoir. Globalement, la SAJ présente des activités et des accompagnements

dont le risque reste globalement très acceptable. Ainsi, la SAJ doit s'attacher à garder un principe de présomption de compétence afin de ne pas tenir une posture restrictive dans les attentes et choix des personnes.

6.2.2 - Le paradoxe entre respect de règles de la vie collective et vie privée

Un autre paradoxe concerne le respect des règles de la vie collective et la vie privée. En d'autres termes, la SAJ doit rester un soutien pour la personne mais dans quelle mesure doit-elle l'accompagner dans ses démarches ou problématiques d'ordre privées ?

Il peut être difficile pour les éducatrices de ne pas franchir la ligne, toujours dans une volonté de bien faire. Il s'agit alors, pour éviter toutes dérives, de rappeler ou de permettre aux ouvriers d'interpeler les professionnels habilités à traiter la situation délicate et qui les préoccupent. Les encadrants peuvent également s'appuyer sur la charte de la distance professionnel pour trouver la bonne posture.

Les éducatrices de la structure travaillent tout particulièrement à établir une relation de confiance qui nécessite une écoute, mais avec discernement. Il est primordial que chacun puisse appréhender les limites de sa mission : les fiches de poste en place viennent, en outre, clarifier leurs actions mais aussi la formation et la sensibilisation à l'autodétermination.

Toutefois, il est rassurant pour les professionnels de savoir qu'ils peuvent avoir accès à des temps de parole et d'expression et donc de régulation dans le cadre des analyses de pratiques.

6.2.3 - Promotion de l'autodétermination et influence de l'environnement

Depuis 2022, le secteur travail 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.

6.2.4 - Exercice de la citoyenneté et mise en œuvre de mesures contraintes

La SAJ s'attache à permettre l'exercice des rôles sociaux des bénéficiaires tels que le droit de vote exercé lors de l'élection des membres élus du CVS, en permettant en amont par l'accompagnement d'encadrants, la mise en place de campagne électorale avec l'établissement de profession de foi rédigée par les candidats.

Un règlement de fonctionnement CVS est établi afin de décliner les missions des représentants élus.

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 de l'Esat et de la SAJ qui partagent le même CVS.

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)
Comité de pilotage qualité	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)
Réunion SAJ	1/mois	Organisation SAJ	ME, DA	DA	(pas systématique)
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 Synthèses points en CR (AP)
Réunion de responsable	1/mois	Espace d'échange et de décision sur différents thèmes	RP, DA, Psychologue	Directrice	Oui Directrice

6.3.2 - La dynamique du travail d'équipe

Les temps de réunion décrits en 5.3.1 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 le bureau des éducatrices 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. Celui-ci étant en lien entre la Saj et l'ESAT, cela permet une bonne circulation de l'information.

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 (sur volontariat) 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°12 : Inscrire à minima un salarié du secteur 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 la SAJ, l'ensemble des interdits et les réponses possibles (sanctions), 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, événements 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 événements indésirables. Toutes ces procédures sont enregistrées dans le classeur qualité.

7 - Les fonctions de pilotage et de support

7.1 - Gérer, manager, coopérer

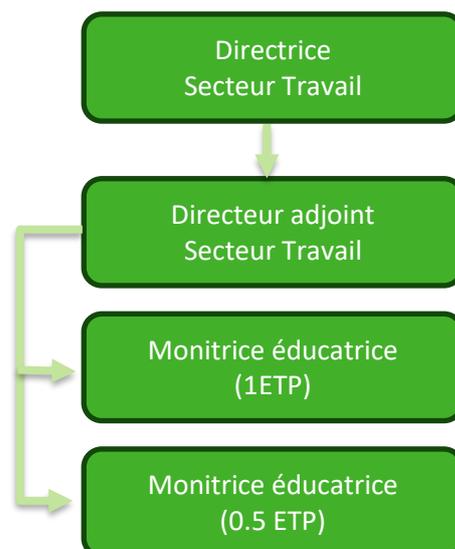
7.1.1 - Gestion des ressources humaines et du dialogue social

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.

7.1.1.1 - L'organigramme



7.1.1.2 - Les compétences et missions particulières

- **Fonctionnement global de la structure** : La SAJ est structure du secteur Travail des papillons Blancs de Bergerac. Elle se distingue des autres établissements par un agrément et un financement qui lui est propre. Comme indiqué précédemment, la SAJ bénéficie de compétences complémentaires par la mutualisation des moyens de l'Esat (support technique, administratif, médico-social, logistique et direction).

Les 2 éducatrices s'occupent de l'accueil et l'accompagnement des personnes. Elles sont hiérarchiquement rattachées au directeur adjoint qui a délégation pour l'organisation de l'accompagnement et le management de l'équipe. La directrice est en charge de la gestion RH du Secteur travail et de la gestion financière de l'établissement.

- **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 des 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 : CACES, travaille en hauteur, EPRD, informatiques, HACCP...
- Les formations sécurité : 1^{er} 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.

Action n°13 : Créer un parcours de formation pour les nouveaux salariés

7.1.1.3 - Fonctions gérées par le siège et coopération siège-ESMS

La fonction RH est centralisée au siège sous la responsabilité de la direction 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 directeur administratif et financier et la responsable des achats. Les comptables de 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'évaluation interne de 2009

Le rapport de l'évaluation interne a été terminé le 22 mai 2009 et validé par le conseil d'administration le 27 juin 2009. Il a été réalisé par le service qualité de l'association. Le rapport de l'évaluation concernait l'Esat et la SAJ et définissait un plan d'action comprenant 95 actions classées par thématiques :

- Le projet d'établissement,
- L'admission,
- Les projets personnalisés,
- L'ouvrier professionnel,
- La maltraitance,
- La sortie,
- Les partenaires de l'Esat,
- L'Esat entreprise,
- La communication / gestion de l'information,
- Les conditions de travail des salariés,
- La place des familles.

L'évaluation interne a permis de mettre un pied dans la démarche qualité.

En 2012, le comité de pilotage associatif a été scindé en comité par complexe conduisant ainsi à la mise en place d'un CoPil « secteur travail ». Ce dernier a permis de bâtir une appropriation de la démarche pour les professionnels, de revoir les organisations et d'éclaircir les fonctionnements opérationnels, et de s'engager dans la notion de PAQ.

L'évaluation externe de 2013

- Le siège et les fonctions transversales,
- La SAJ de Brousse St Christophe.

En amont de la venue des évaluateurs, une réunion de cadrage de la démarche a eu lieu afin de définir les priorités évaluatives et les modalités de recueil. Par la suite, l'évaluateur a envoyé le projet évaluatif qui contenait à la fois les fonctions transversales du siège, et celles de l'Esat.

Durant la présence des évaluateurs, les 26, 27 et 28 juin 2013, il y a eu une réunion chaque fin de journée sur site, puis une réunion de clôture à l'issue de la visite.

L'évaluation externe s'est déroulée dans un climat de confiance et de disponibilité de tous les acteurs. La coopération de la direction et des professionnels a été entière, ce qui a permis aux évaluateurs d'obtenir les réponses à leur questionnement.

L'évaluation externe a relevé quelques points dans son appréciation globale :

- 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 section d'accueil de jour, jusqu'ici conceptualisée comme un service de l'ESAT est en train de se construire comme un établissement à part entière. Les démarches d'évaluation maintenant réalisées laissent maintenant place à l'élaboration du projet d'établissement spécifique à la SAJ.
- Le dossier personnalisé reste à informatiser pour faciliter l'accompagnement de l'utilisateur.

✂ Les prochaines évaluations réglementaires

À compter de 2021, les évaluations réglementaires évoluent. Ainsi, les deux volets de l'ancienne procédure concernant l'évaluation externe et interne vont fusionner pour créer une procédure d'évaluation unique. Cette dernière sera élaborée par la HAS. Dans sa mise en œuvre, il s'agira d'une première phase d'autoévaluation puis d'une seconde phase où un organisme habilité par la HAS réalisera l'évaluation avec un référentiel imposé.

Les quatre valeurs fondamentales portées par le nouveau référentiel sont :

- Le pouvoir d'agir de la personne ;
- Le respect des droits fondamentaux ;
- L'approche inclusive des accompagnants ;
- La réflexion éthique des professionnels.

Le référentiel est organisé sur le même modèle que Serafin-PH :

- La personne (les besoins)
- Les professionnels (les prestations)
- L'établissement ou le service (les fonctions supports)

Ces évaluations débuteront courant 2024.

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

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

La SAJ se situe à l'entrée du site du Secteur Travail voie valetton Neveu dans la ZA Vallade. Elle se compose d'un bâtiment unique composé d'une pièce principale intégrant une cuisine pédagogique, une salle de relaxation, une salle télé, une salle esthétique bien être, des sanitaires et un bureau pour les encadrantes. La SAJ bénéficie également d'un espace extérieur avec terrasse et un local de rangement donnant sur l'extérieur.

7.2.2 - Fournir des repas

Les personnes accueillies à la SAJ peuvent bénéficier de la restauration de l'Esat. La SAJ ne propose pas de prestations de repas régulières. On notera que l'atelier découverte des saveurs peut proposer ponctuellement, dans le cadre de son activité, un temps de confection de repas qui est ensuite partagé entre les bénéficiaires inscrits sur l'activité.

7.2.3 - Transports liés au projet individuel

L'Esat met à disposition de la SAJ un bus 9 places qui est utilisé par les éducatrices afin d'assurer les déplacements lors des sorties extérieurs et assurer la logistique de transport pour les ouvriers de l'atelier Com'la Papet, située à Creysse, qui bénéficient des activités.

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.

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 (interne ou externe) dans le cycle du projet, les conclusions évaluatives participeront à l'actualisation du projet.

8.2 - Conclusions sur les perspectives d'évolutions

La SAJ bénéficie depuis fin 2022 de nouveaux locaux et depuis 2023 d'une nouvelle modalité d'accompagnement pour les personnes sortantes d'Esat et ayant besoin d'un accompagnement à la transition afin de leur permettre de mener les actions nécessaires à leur nouveau projet de vie.

Les nouveaux locaux ont permis un meilleur accueil et permettent de proposer de nouvelles activités telles que la cuisine pédagogique.

Les perspectives s'articulent plutôt autour des modalités d'accompagnement :

- Utiliser la SAJ comme un outil d'apprentissage et de promotion de l'autodétermination. En effet, si tous les établissements ont vocation à promouvoir le l'autodétermination des personnes, la SAJ du fait de son fonctionnement et de la souplesse dans le rythme d'accompagnement (en opposition aux injonctions connues à l'Esat du fait de l'activité professionnelle), peut offrir sur le secteur travail un outil performant et très adaptatif.

- Définir dès à présent les critères d'accompagnement pour les nouvelles modalités d'accompagnement qui ne doivent rester que ponctuelles pour le bénéficiaire (durée, contrat de séjour spécifique...)
- Continuer de développer l'accueil limité dans le temps et assujetti à des objectifs (fin de prise en charge quand les objectifs sont atteints) en partenariat avec l'Esat

Enfin, la SAJ a développé depuis 10 ans des modalités d'accompagnement variées afin de mieux s'adapter aux attentes et besoins des travailleurs de l'Esat de Brousse St Christophe. Cela s'est traduit principalement par des accompagnements hebdomadaires plus légers.

En effet, aujourd'hui la SAJ n'accueille plus aucun mi-temps. La principale conséquence est la multiplication du nombre de personnes accompagnées, 44 actuellement pour un agrément qui est officiellement de 8 ETP soit 16 mi-temps.

Conjuguer à la spécificité de la nouvelle modalité d'accompagnement pour les sortants d'Esat, la SAJ aurait besoin pour mieux fonctionner de 2 éducatrices à temps plein (soit un 0.5 ETP de plus). Par ricochet, cela aurait pour effet de limiter le turn-over connu au cours de ces dernières années sur le poste à mi-temps et permettrait ainsi de tendre vers un accompagnement stable et qualitatif.

LEXIQUE

ACES	Autorisation de conduite en sécurité
ANPAA	Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie
AP	Assistante pédagogique
APR	Action prioritaire régionale
ARS	Agence régionale de santé
AT	Adjoints techniques
BSC	Brousse St Christophe
C2A	Club action avenir
CAB	Communauté d'agglomération du bergeracois
CACES	Certificat d'aptitude de conduite en sécurité
CASF	Code de l'action sociale et familiale
CAT	Centre d'aide par le travail
CDAPH	Commission des droits et l'autonomie des personnes handicapées
CIP	Conseillère en insertion professionnelle
CMP	Centre médico-psychologique
CPF	Compte personnel de formation
CPJA	Hôpital de jour
CSSCT	Comité santé sécurité conditions de travail
CV	Curriculum vitae
CVS	Conseil de la vie sociale
DA	Directeur adjoint
DPO	Délégué à la protection des données
DREETS	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
EHPAD	Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
EMPS	Équipe médico psycho sociale
EPI	Équipement de protection individuel
EPRD	État prévisionnel des recettes et dépenses

EPS	Éducation physique et sportive
ESAT	Établissement et service d'accompagnement par le travail
ESMS	Établissement social et medico-social
ETP	Équivalent temps plein
FALC	Facile à lire et à comprendre
FAM	Foyer d'accueil médicalisé
FJB	Fondation John Bost
HACCP	Hazard analysis critical control point
HAS	Haute autorité de santé
IDE	Infirmière diplômée d'état
IME	Institut médico éducatif
MA	Moniteur d'atelier
MAD	Mise à disposition
MDPH	Maison départementale pour les personnes handicapées
MISPE	Mise en situation professionnelle en Esat
OF	Organisme de formation
OG	Organisme gestionnaire
OP	Ouvrier de production
PB	Papillons Blancs
PRQ	Personne ressource qualité
RAE	Reconnaitances des acquis par l'expérience
RBPP	Recommandation de bonnes pratiques
RDV	Rendez-vous
RMTP	Raconte-moi ton projet
RP	Responsable de production
RQ	Responsable qualité
RSE	Responsabilité sociétale des entreprises
RSO	Responsabilité sociétale des organisations
SAJ	Section d'accueil de jour
SAMSAH	Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés

SAVS	Service d'accompagnement à la vie sociale
SERAFIN-PH	Services et Établissements : Réforme pour une adéquation des financements aux parcours des Personnes Handicapées
SESSAD	Service d'éducation spéciale et de soins à domicile
SIPB	Service d'insertion des Papillons Blancs
SISTB	Service de santé au travail du bergeracois
SMS	Secrétaire médico-sociale
SST	Sauveteur secouriste du travail
TND	Trouble du neuro développement
TSA	Trouble du spectre de l'autisme
UAAT	Un avenir après le travail
VAE	Validation des acquis par l'expérience
