



SITE DE GAMMAREIX
LES PAPILLONS BLANCS DE BERGERAC

—
ESAT Gammareix

2024

Projet d'établissement Esat GAMMAREIX



Esat de GAMMAREIX

2000 route des Papillons Blancs

24140 BELEYMAS

Téléphone : 05 53 80 83 10

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
2.2 - LES SCHEMAS REGIONAUX ET DEPARTEMENTAUX	9
2.3 - LES ARRETES D'AUTORISATION / AGREMENTS / HABILITATIONS	10
2.4 - LES RBPP	11
3 - LE POTENTIEL DE L'ETABLISSEMENT OU DU SERVICE.....	11
3.1 - L'HISTOIRE DE L'ETABLISSEMENT OU DU SERVICE.....	11
3.2 - LE BILAN DU PRECEDENT PROJET	12
3.3 - LES ENJEUX DU PRESENT PROJET.....	13
4 - LE PUBLIC ET SON ENTOURAGE	14
4.1 - LE PUBLIC ACCUEILLI	14
4.2 - LES DYNAMIQUES DE PARCOURS DES OUVRIERS	21
4.3 - L'EXPRESSION ET LA PARTICIPATION DES OUVRIERS.....	21
4.4 - LES RELATIONS AVEC LA FAMILLE ET LES PROCHES AIDANTS	23
5 - LA NATURE ET L'ORGANISATION DE L'OFFRE DE SERVICE	24
5.1 - LES MODES D'ORGANISATION INTERNE.....	24
5.2 - L'ACCOMPAGNEMENT.....	30
5.3 - LA COHERENCE DES DIVERSES PRESTATIONS	36
5.4 - LES PRINCIPALES PROCEDURES	37
5.5 - L'ANCRAGE DES ACTIVITES DANS LE TERRITOIRE : PARTENARIATS ET OUVERTURE	37
5.6 - L'INSCRIPTION DE L'ESMS DANS LES ORIENTATIONS ASSOCIATIVES (CF. P. 4)	39
6 - LES PRINCIPES D'INTERVENTION.....	44
6.1 - LES PRINCIPES D'INTERVENTION CHOISIS PAR LA STRUCTURE	44
6.2 - LA GESTION DE PARADOXES.....	48
6.3 - LES MODALITES DE REGULATION	49
6.4 - LA GESTION DES SITUATIONS D'URGENCE.....	53
7 - LES FONCTIONS DE PILOTAGE ET DE SUPPORT.....	55
7.1 - GERER, MANAGER, COOPERER.....	55
7.2 - LES FONCTIONS LOGISTIQUES	63
8 - LES OBJECTIFS D'EVOLUTION, DE PROGRESSION, ET DE DEVELOPPEMENT	64
8.1 - 8.1 L'EVALUATION DU PROJET D'ETABLISSEMENT	64
8.2 - CONCLUSIONS SUR LES PERSPECTIVES D'EVOLUTIONS.....	65

PREAMBULE

Le projet d'établissement (PE) reprend les orientations du projet associatif 2022/2026 et les axes du CPom (contrat pluri annuel d'objectifs et de moyens).

La finalité du projet d'établissement est de clarifier le positionnement institutionnel de la structure, d'indiquer les évolutions en termes de public et de missions, de donner des repères aux professionnels et de conduire l'évolution des pratiques. Il s'inscrit dans une démarche collaborative.

Le travail du projet permet :

- D'affirmer des valeurs et des volontés de l'établissement s'appuyant sur le projet associatif, qui soient en cohérence et en adéquation avec les besoins et attentes des personnes accueillies,
- De déterminer la notion de parcours de la personne accompagnée au sein de l'Esat, sans écarter la possibilité de pouvoir accéder au milieu ordinaire de travail,
- De faire émerger et permettre l'accès à la participation et la citoyenneté des personnes accueillies dans l'établissement,
- D'être un outil de management qui permet de préciser les décisions à prendre concernant les orientations de l'Esat ainsi que réfléchir sur les activités proposées et mises en œuvre.

Le travail sur le PE a débuté en mars et avril pour les réunions et l'écriture en mai et juin. Ce sont près de 14 réunions de travail qui ont eu lieu sur 6 grandes domaines qui sont :

- La production par filières,
- L'accompagnement social,
- Le pouvoir d'agir,
- La responsabilité sociétale des organisations,
- La certification autisme,
- L'inclusion.

L'organisation a été la suivante, nous avons repris les éléments du PE 2015/2020 lors des premières réunions en lisant le contenu par thème. La seconde réunion a été une restitution des discussions et la validation du contenu du thème. Pour ce travail d'actualisation, différentes personnes y ont participé :

- 3 élus du CVS,
- 3 ouvriers du groupe pédagogie de la participation,
- 8 moniteurs d'ateliers filière bois et agro-alimentaire,
- Les 2 chefs de production,
- Le responsable pédagogique,
- Le directeur,
- La secrétaire de l'Esat.

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 29/11/2022 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, 2 services expérimentaux, et un siège social.

1.2 - Le projet de l'association

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

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

- 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 personnes accompagnées 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 personnes accompagnées, enquêtes...)
 - Favoriser l'expression des personnes accompagnées (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)

Vous trouverez ci-dessous tous les textes relatifs à l'Esat.

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.

Ils bénéficient également, lorsqu'ils justifient d'un mois de présence dans l'Esat, d'un congé annuel, qui donne lieu au versement de la rémunération garantie (voir ci-dessous) et dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois d'accueil en Esat ; la durée totale de ce congé, qui ne peut excéder 30 jours ouvrables, peut être augmentée de 3 jours mobiles, dont l'attribution est laissée à l'appréciation du directeur de l'Esat.¹

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**.

¹ <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/handicap-et-travail/article/Esat-etablissements-ou-services-d-aide-par-le-travail>

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 une personne accompagnée 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 Gammareix est répertorié au fichier national des établissements sanitaires et sociaux (Finess) de la façon suivante :

N° Finess : 24 000 407 7

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

Discipline		Mode de fonctionnement		Clientèle		Capacité
Code	Libellé	Code	Libellé	Code	Libellé	
908	Aide par le travail pour adultes handicapés	13	Semi-internat	110	Déficiences Intellectuelles (sans autre indication)	73

2.2 - Les schémas régionaux et départementaux

2.2.1 - Le plan régional

Axe 1 : Renforcer l'action sur les déterminants de santé pour prévenir les atteintes évitables à la santé

- ✓ 1.1.1 Renforcer le pouvoir d'agir des personnes et les compétences de vie
- ✓ 1.2.2 Agir sur l'alimentation, l'activité physique, la sédentarité et l'image corporelle afin de lutter contre les inégalités sociales et territoriales en matière de nutrition
- ✓ 1.2.3 Développer un parcours de santé sexuelle adapté et respectueux de l'individu, de ses spécificités et de ses choix
- ✓ 1.2.4 Prévenir les conduites addictives et réduire leurs conséquences nocives
- ✓ 1.2.5 Prévenir la perte d'autonomie (liée à l'âge)
- ✓ 1.3.3 Agir sur le logement et l'hébergement, notamment pour les populations les plus vulnérables
- ✓ 1.3.4 Promouvoir et accompagner les actions de développement de la santé en milieu de travail

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 - Le schéma départemental

Axe 1 : Améliorer l'accueil, l'information et l'orientation des personnes atteintes d'un handicap, de leur famille et des professionnels intervenant auprès d'eux

- ✓ Développement d'une forme de communication adaptée à toutes les formes de handicap

Axe 2 : Mettre en place une réponse accompagnée pour tous

- ✓ Assouplissement des règles administratives régissant l'offre médico-sociale
- ✓ Mise en place de projets innovants

Axe 3 : Renforcer la formation, l'accompagnement et/ou le soutien des professionnels et des personnes handicapées elles-mêmes

- ✓ Formation des personnes en situation de handicap à la transmission de leur expertise et à leur autoreprésentation
- ✓ Échanges de pratiques et partage de compétences entre acteurs en relation avec un public handicapé

Axe 4 : Favoriser l'inclusion sociale et citoyenne

- ✓ Développement de l'accès au sport, à la culture et aux loisirs
- ✓ Développement de formules d'habitat inclusives :
 - ⇒ Habitat éclaté : création de pavillons à proximité des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS).
 - ⇒ Habitat partagé : unité de vie partagée fonctionnant sur la base d'une colocation avec mutualisation, au moins partielle, des services et dépenses.
 - ⇒ Habitat mixte : logement classique au sein d'un ensemble immobilier ordinaire.
 - ⇒ Habitat protégé : logement en intermédiation (sous location).

2.3 - Les arrêtés d'autorisation / agréments / habilitations

L'arrêté du 26 juin 2011 indique :

« *ARTICLE PREMIER : L'autorisation [...] est accordée à l'Association Les Papillons Blancs en vue de la régularisation de l'agrément de l'Esat de GAMMAREIX situé à BELEYMAS, comme suit :*

- *Catégorie de bénéficiaires : personnes âgées de 20 à 59 ans présentant une déficience mentale en capacité d'exercer une activité professionnelle,*
- *Capacité et mode de fonctionnement : 72 places dont :*
- *68 places en semi-internat temps complet,*
- *4 places semi-internat à temps partiel.*

ARTICLE 2 : [...] l'autorisation mentionnée à l'article 1 est accordée pour une durée de 15 ans à compter du 4 janvier 2002. Son renouvellement sera subordonné aux résultats de l'évaluation externe [...] au moins deux ans avant l'expiration du délai de 15 ans précité. »

L'arrêté du 4 décembre 2012 précise :

« *ARTICLE PREMIER - L'autorisation [...] est accordée à l'Association « Les Papillons Blancs » de Bergerac, en vue de l'extension de 1 place à l'Esat de Gammareix situé à Beleymas.*

ARTICLE 2 - La capacité globale est ainsi à portée 73 places à compter du 01 décembre 2012. »

L'établissement n'a pas été destinataire d'un arrêté de renouvellement d'autorisation, mais on peut penser que l'autorisation tacite actuelle de l'Esat va du 5 janvier 2017 au 4 janvier 2032.

2.4 - Les RBPP

Date	Recommandations HAS applicables
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 personnes accompagnées dans les commissions des personnes accompagnées et les conseils de la vie sociale
Juil-20	Soutenir et encourager l'engagement des personnes accompagnées dans les secteurs social, médico-social et sanitaire
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
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	Élaboration, rédaction, et animation du projet d'établissement ou de service
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
Juil-09	La conduite de l'évaluation interne dans les établissements et services visés à l'article L.312-1 du code de l'action sociale et des familles
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

3 - Le potentiel de l'établissement ou du service

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

L'Esat de Gammareix a ouvert ses portes en 1973. À l'origine, il s'agissait d'un « CAT agricole » accueillant 30 personnes. L'association devient alors propriétaire d'un domaine forestier, de 187

hectares. On retrouvait sur le site différentes activités comme : un élevage ovin, la culture de céréales, du tabac et des fraises.

En 1978, l'association dépose le premier plan de gestion de la forêt et met en place une scierie qui débite trois qualités de bois dont une à destination du CAT de St Christophe pour être transformée en palettes et box. Liée au domaine de l'aviculture, elle met en place un élevage d'oies maigres et grasses et une conserverie dont la vocation était alors la transformation artisanale des produits. La section agriculture s'est arrêtée dans les années 2000 liée à un manque de rentabilité et une mise aux normes sanitaires trop coûteuses.

Dans le cadre de son développement au profit de la personne accueillie, l'Esat n'a cessé d'améliorer les services existants, et de s'orienter vers de nouvelles activités, le développement et la modernisation du site. Ce dernier accueille aujourd'hui environ 80 personnes. Une partie des activités concerne la gestion de l'exploitation forestière avec les ateliers de la scierie, de découpe et de fabrication de palettes. L'autre partie concerne la conserverie et le service expédition, certifiés et situés sur la route du foie gras, produisant 65 tonnes de produits appertisés par an.

Cette conserverie construite en 2016 propose une amélioration considérable des conditions de travail, de formation, de soutien et d'accueil des personnes accompagnées. Une polyvalence pourra s'organiser pour l'apprentissage du métier de « conserveur » et des métiers de « préparateur et d'expéditeur » de commandes. Sa capacité de production journalière d'environ 1700 bocaux/jour est facilitée par la possibilité de produire des terrines et des plats cuisinés en parallèle.

Afin de pouvoir fournir aux ouvriers, la possibilité de ne pas travailler à temps complet, l'Esat a mis en place dès 1991 une section à temps partiel. Celle-ci fut transformée en section d'accueil de jour (SAJ) en 1998.

3.2 - Le bilan du précédent projet

Le précédent projet 2015/2020 comportait 18 actions issues de l'ancien projet associatif et des préconisations de l'évaluation externe. Il a servi de repère comme guidance pour les professionnels.

Voici un tableau récapitulatif des actions :

Numéro de l'action	Réalisé / en cours / pas réalisé	Commentaires
Action 1	En cours	Depuis 2018, un travail spécifique s'est engagé envers les personnes avec autisme. Formation des professionnels et mise en place d'évaluation fonctionnelle
Action 2	Réalisé	Développement des temps partiels à domicile, foyer et SAJ
Action 3	Réalisé	La personne accompagnée est associée à toutes les étapes de son projet soit de manière individuelle
Action 4	En cours	Des propositions de rdv avec l'assistante sociale et l'animatrice pédagogique ont été proposées. La famille est également associée aux réunions de projet
Action 5	Réalisé	Formations de 4 moniteurs d'ateliers et de 4 cadres 33 ouvriers ont bénéficié d'un RAE sur 4 référentiels métiers.
Action 6	En cours	Le projet de soin va s'intituler le suivi somatique et thérapeutique
Action 7	Réalisé	22 ouvriers ont effectué des stages en entreprise et cela représente 558 jours depuis 2015.
Action 8	Réalisé	Un classeur d'évaluation existe pour chaque filière. À chaque réunion de projet, le moniteur référent remplit l'évaluation avec la personne accompagnée
Action 9	En cours	Ouverture site marchand, informatisation des stocks bord de route
Action 10	En cours	Travaux prévus en 2023.

Numéro de l'action	Réalisé / en cours / pas réalisé	Commentaires
Action 11	Réalisé	La procédure de parcours d'intégration existe. Elle est mise en place à chaque admission
Action 12	Réalisé	Les moniteurs bénéficient de temps pour la réalisation des écrits
Action 13	En cours	Les directeurs d'Esat 24 se réunissent régulièrement pour faire des points sur les évolutions du secteur, proposer des colloques, présentation d'un film. Mise en place d'un site marchand pour la vente des produits de la conserverie. Participation à des marchés de Noël, semaine du handicap à la SNECMA.
Action 14	Réalisé	Formations, tutorat, polyvalence
Action 15	Non réalisé	Complété par l'action 16
Action 16	En cours	APP mis en place depuis 2016, fréquence environ tous les 2 mois
Action 17	Réalisé	Chaque moniteur est référent de plusieurs ouvriers. Ils participent au suivi et à la mise en œuvre du projet personnalisé
Action 18	Réalisé	Lors du CoPil de décembre de chaque année, il est consacré à faire des points d'étapes des actions issues du PE

3.3 - Les enjeux du présent projet

Ce projet d'établissement doit permettre de renforcer et d'accroître le travail vers le milieu ordinaire, la poursuite du travail pour les personnes avec autisme et de développer des alternatives de temps partiel. Ceci devrait permettre de redynamiser les missions de chacun et ainsi apporter plus de sens à l'action dans sa composante pédagogique. Mais surtout, le projet d'établissement est un moyen de développer la prestation au service des personnes accompagnées.

L'Esat compte donc s'engager dans les améliorations suivantes :

- Poursuivre l'accompagnement RAE,
- Poursuivre les stages et mise à disposition,
- Se présenter à la certification autisme Handéo,
- Accompagner le changement des pratiques en matière d'autisme,
- Poursuivre l'autonomie des filières,
- Continuer à prendre en compte le vieillissement des personnes accompagnées,
- Engager un travail sur la mobilité des personnes accompagnées,
- Engager la démarche RSO,
- Former les moniteurs d'ateliers au CBMA (certificat de branche de moniteur d'atelier) par le biais de la VAE,
- Envisager des détachements de ouvriers vers un Esat hors les murs.

L'Esat souhaite développer des activités en adéquation avec l'employabilité du secteur afin de favoriser l'inclusion professionnelle.

- L'atelier employé de collectivité pourrait évoluer sur deux activités distinctes. L'activité ménage propreté est une réponse stratégique que nous souhaitons spécifier et développer.
- Le service maintenance qui accueille à ce jour une personne accompagnée dispose d'un panel de tâches qui constituent des opportunités de professionnalisation telles que : tontes, petit entretien, transport/livraison.

En octobre 2019, a été publié le rapport IGAS (inspection générale des affaires sociales), le présent rapport a dressé un état des lieux du secteur des ESAT en examinant notamment les publics accueillis, leur évolution, leurs besoins ; les activités des ESAT ; leur tarification ; l'inscription des ESAT dans leur

écosystème (milieu associatif, territoires) et leurs relations avec les partenaires institutionnels (maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), agences régionales de santé (ARS), service public de l'emploi (SPE) ; le parcours des ouvriers des ESAT ; les freins et leviers concernant l'évolution des travailleurs d'ESAT vers le milieu ordinaire de travail et la pertinence du statut des travailleurs en ESAT ; les bonnes pratiques concernant l'accompagnement des travailleurs d'ESAT. La mission a également mis l'accent sur les leviers à actionner pour améliorer la fluidité des parcours des travailleurs handicapés vers le milieu ordinaire de travail.

Depuis le 11 mai 2022 et la Circulaire n° DGCS/SD3/2022/139 relative à la mise en œuvre des mesures du plan de transformation des établissements et services d'accompagnement par le travail. L'ESAT de Gammareix va s'inscrire dans cette dynamique. Les objectifs opérationnels sont :

- Renforcer l'autodétermination des travailleurs d'Esat,
- Donner davantage de droits issus du code du travail,
- Garantir une trajectoire professionnelle à l'intérieur de l'Esat ou de l'Esat vers le milieu ordinaire adapté ou classique,
- Favoriser le cumul temps partiel en Esat et en entreprise privée ou publique,
- Mettre en œuvre des investissements visant à favoriser l'employabilité des travailleurs handicapés.

4 - Le public et son entourage

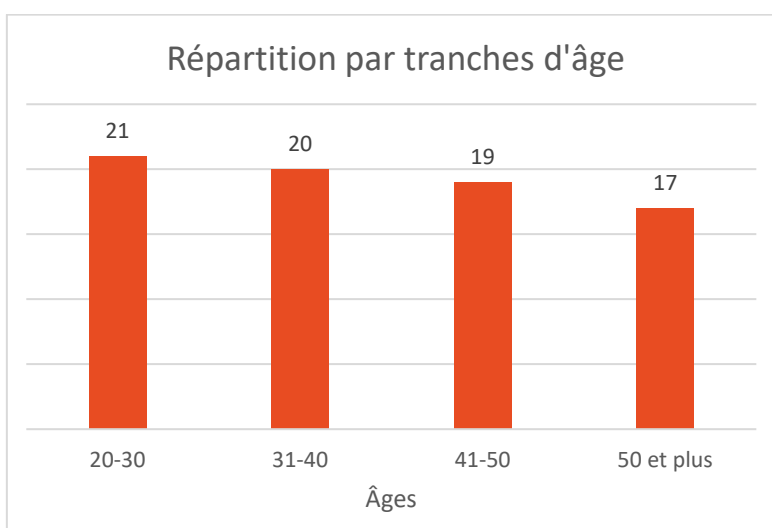
4.1 - Le public accueilli

4.1.1 - La population actuellement accompagnée

L'Esat a un agrément de 73 ETP et accueille au 01/03/2024, 76 personnes physiques (à temps plein ou temps partiel) présentant une déficience intellectuelle, ayant des compétences professionnelles, et pour qui le travail à un sens.

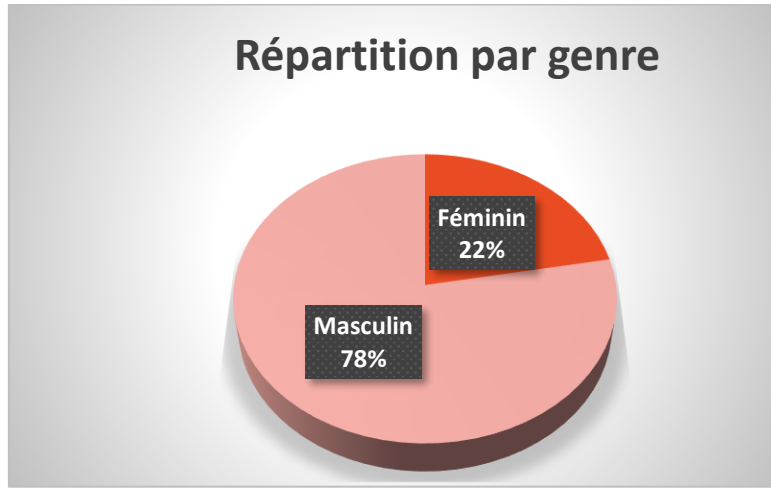
Ces personnes, malgré leur handicap, sont en capacité physique et psychique de soutenir le rythme et les obligations d'une journée de travail, de donner du sens à ce qu'elles font et d'en retirer des satisfactions personnelles comme l'estime de soi, le sentiment d'utilité et d'appartenance sociale. Elles sont capables de respecter l'ensemble des règles de vie collective et ne présentent pas de problème de comportement mettant en danger elles-mêmes et les autres ouvriers. Elles possèdent une autonomie relative ne nécessitant pas un accompagnement individualisé.

L'analyse de la population au 01/03/2024 est présentée ci-dessous :



La répartition par tranches d'âges est homogène avec une légère prévalence pour les 20/30 ans.

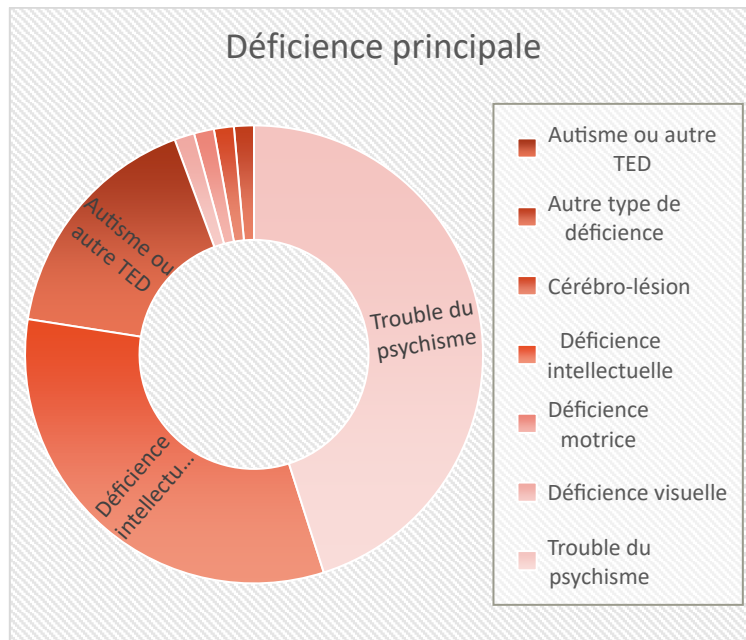
Répartition par genre



On peut expliquer cette très forte majorité masculine par la spécificité de la filière bois : scierie, découpe, palette ; qui demande des compétences physiques spécifiques.

On retrouve, sur la filière agro-alimentaire notamment, un public féminin.

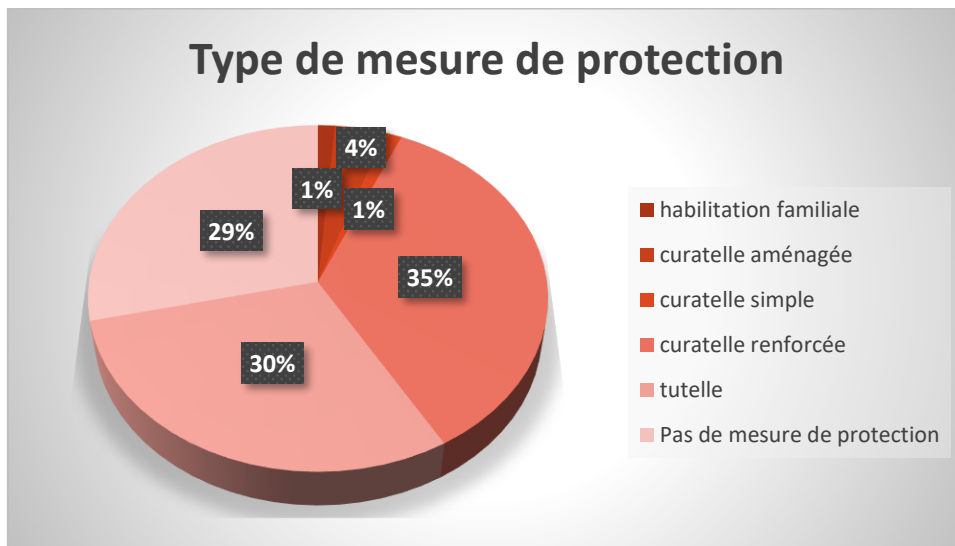
En 2024, la moyenne d'âge est de 40 ans. Lors du précédent projet, il était de 46 ans. Cela s'explique par des admissions de jeune adulte de 20 ans et la sortie de ouvriers de 60 ans et plus.



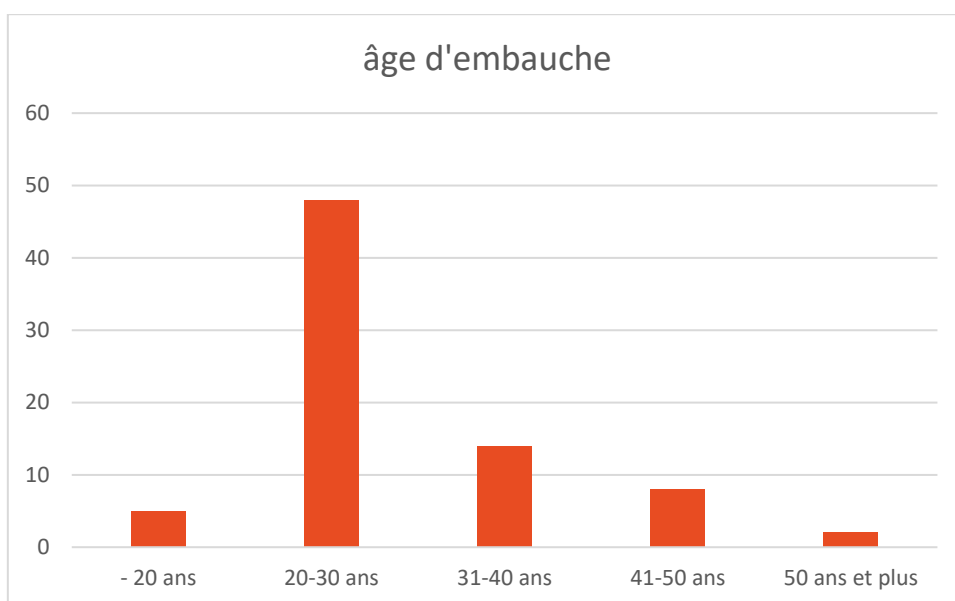
Près de 45 % présentent un handicap psychique

Près de 35% des ouvriers accompagnés présentent une déficience intellectuelle (de légère à grave).

Près de 18 % présentent des troubles liés à l'autisme.

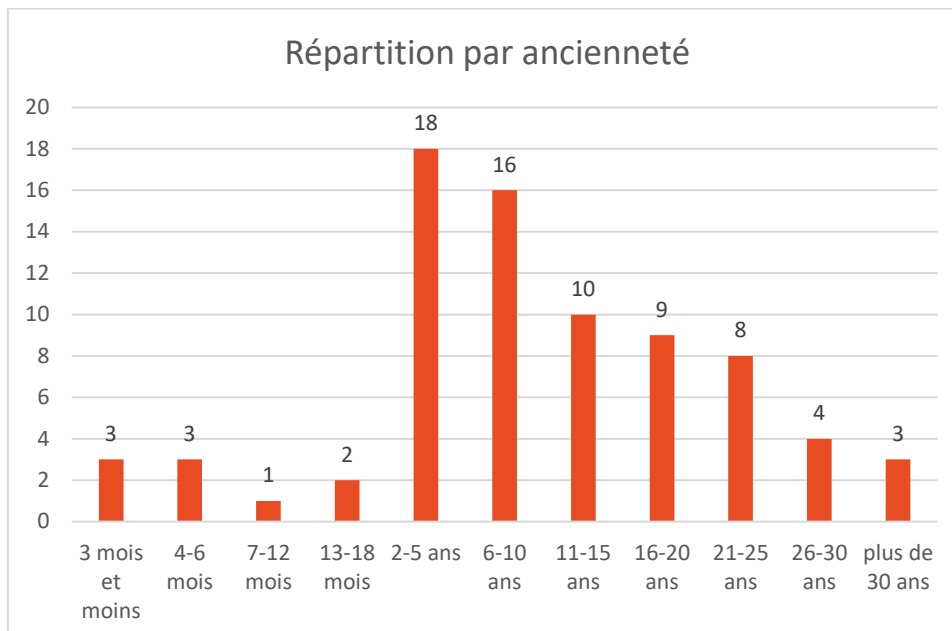


30 % ont une mesure de tutelle (famille ou organisme extérieur). 35 % ont une mesure de curatelle et 30% ne bénéficie pas de mesure.

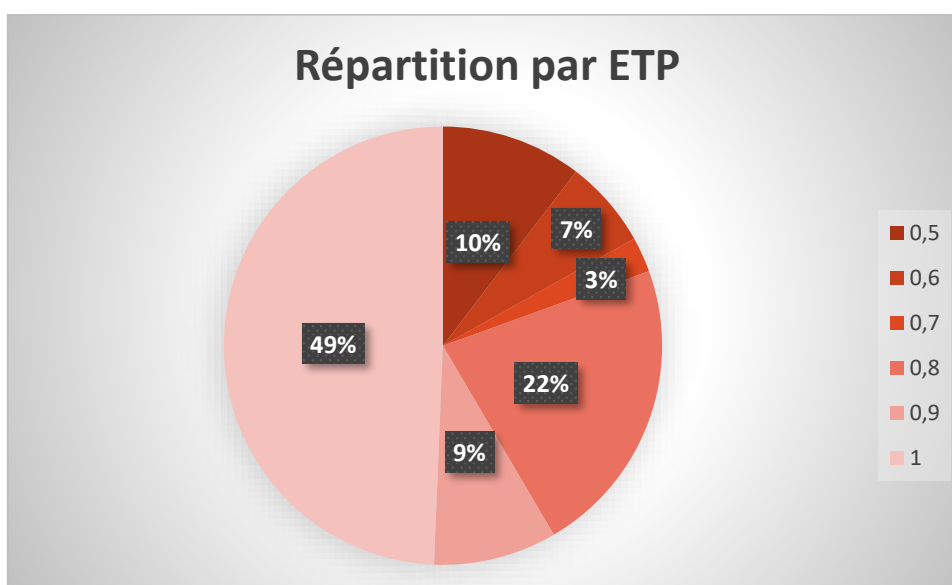


Depuis 2015, nous accueillons de plus en plus de jeunes adultes quasiment une admission sur 2 provient des IME du territoire (interne et externe). La tranche 20/30 ans concerne les jeunes adultes sortants d'IME.

Les tranches 31/40 ans et 41/50 ans s'explique par des personnes ayant un parcours hors établissement médico-social et qui arrivent pour certains du milieu ordinaire avec une RQTH (reconnaissance qualité de travailleur handicapé).



La moyenne de l'ancienneté est de 11 ans.



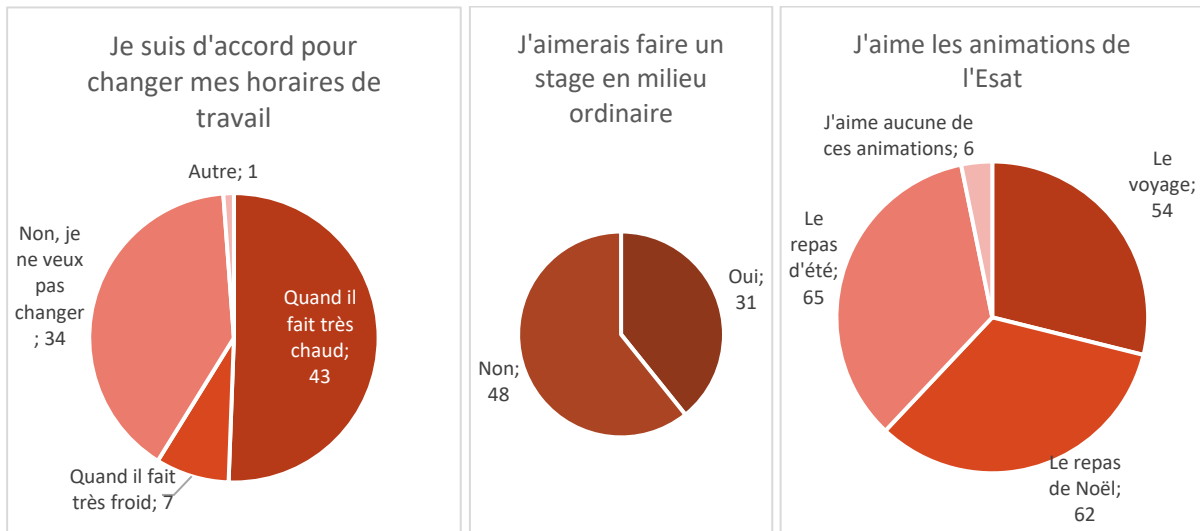
49 % des ouvriers travaillent à temps complet, cela peut s'expliquer par des problèmes de mobilité liés à la situation géographique de l'Esat.

Depuis plus de 2 ans, nous travaillons avec les foyers d'hébergement pour que les ouvriers soient accueillis à temps partiel sur leur lieu de résidence ce qui donne plus de souplesse et nous répondons à leurs attentes liées souvent à une fatigue accrue et une avancée en âge.

22% bénéficient de 2 jours par semaine et 10 % travaillent à 0,5 ETP. D'autres ouvriers sont accueillis à temps partiel à la section d'accueil de jour à la ½ journée.

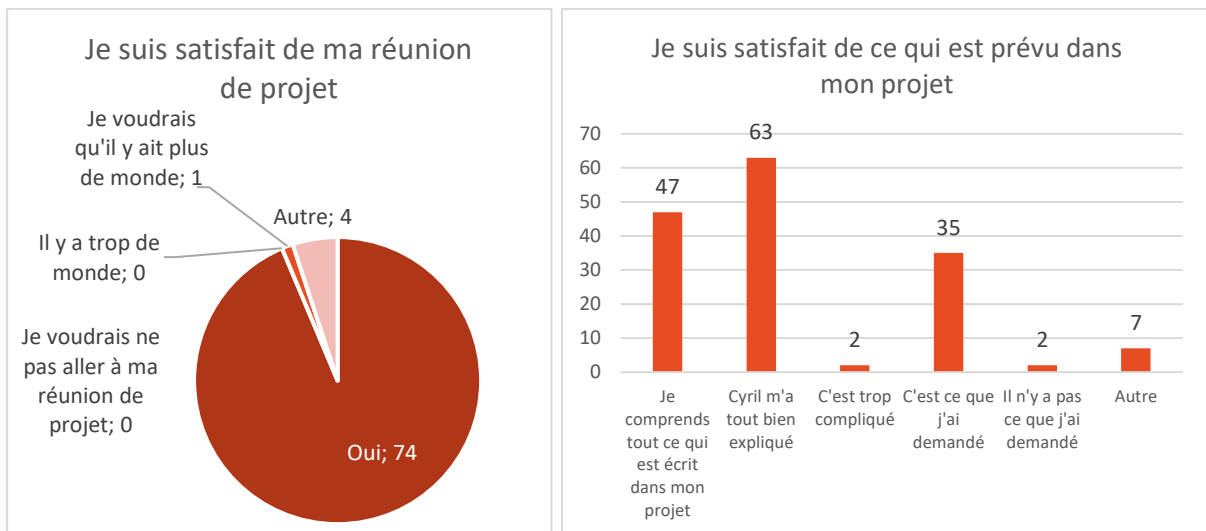
4.1.2 - Les besoins et attentes de la personne accompagnée

Durant l'actualisation du PE, les ouvriers ont été sollicités pour répondre à une enquête pour recueillir leur avis. Les 79 ouvriers y ont répondu et vous trouverez ci-dessous en détail les résultats. Je vous propose ci-dessous quelques éléments de réponses chiffrés.



Sur la question du changement des horaires, 43 ouvriers souhaitent changer d'horaires en cas de fortes températures. 34 veulent conserver les horaires habituels. Concernant la question des stages en entreprises, 31 ouvriers souhaitent avoir une expérience et 48 ouvriers ne veulent pas.

Concernant la question des animations proposées, plus des ¾ des ouvriers apprécient les animations (voyage, repas, etc.).



Concernant la question sur la réunion de projet et ce qui est prévu, 74 ouvriers sont satisfaites et plus des ¾ ont compris les explications données.

Les ouvriers souhaitent continuer à participer à la vie de l'Esat notamment dans les domaines ci-dessous :

- Être associé aux travaux sur le site (self, extension SAJ, etc....),
- Être associé aux changements des machines des différents ateliers,
- Participer à l'actualisation du PE, du règlement de fonctionnement en Falc et du livret d'accueil,
- L'organisation des vacances et du voyage de fin d'année,
- Le renouvellement de certains vêtements de travail,
- L'entretien et le renouvellement de leur outil de travail,
- L'implication sur les marchés pour les ventes des produits de la conserverie,
- Poursuivre le groupe « pédagogie de la participation »,

- Les stages internes, inter Esat, en entreprise, le plan de développement des compétences, la mobilité entre les ateliers et inter Esat, la mise en place de temps partiel, la formation « bien préparer sa retraite », les soutiens,
- Mise en place des jours volants en 2022.

4.1.2.1 - Les besoins en matière de santé somatique ou psychique

Les ouvriers ont des besoins directement liés à la survie de l'individu. Ce sont typiquement des besoins concrets (manger, boire, se vêtir, se reproduire, dormir...).

✦ Les besoins de santé psychique

Il s'agit de s'organiser afin de permettre la mise et le maintien dans le travail des ouvriers handicapés psychiques, ainsi que leur accueil après une interruption de leur travail à la suite de soins ou à une hospitalisation. Pour faire face aux objectifs d'un accueil adapté, il s'agit, dans le fonctionnement, de prendre en compte les spécificités de ce handicap qui nécessite une attention particulière. En effet, les conditions d'accueil classique ne leur permettent pas toujours de maintenir dans la durée, leur activité professionnelle, les contraintes inhérentes au travail, les horaires, l'insertion dans un groupe, le rythme, qui ne sont plus supportés à certaines périodes et entraînent des ruptures dans l'accompagnement.

En outre, dans certains cas, ce travail doit permettre une complémentarité et une continuité des soins. Cette action conjointe est par ailleurs particulièrement adaptée au patient psychiatrique reconnu travailleur handicapé et orienté en Esat. Elle permet, à la fois de préserver ses activités thérapeutiques sans lesquelles une activité professionnelle ne serait pas envisageable, et de mobiliser au mieux son potentiel sur un temps restreint de travail modulable dans le temps.

Les affectations professionnelles de ces ouvriers se feront bien entendu en fonction des possibilités d'accueil proposées par l'Esat, de l'intérêt et des capacités de ces personnes. Ces aménagements spécifiques devront être formalisés avec la personne accompagnée, l'équipe pluridisciplinaire et selon les besoins, tous les partenaires impliqués dans l'accompagnement de ces personnes (dont les équipes du secteur sanitaire).

Ces aménagements devront être régulièrement revus : en temps de travail, en rythme, en groupe ou non, pour s'adapter à la variabilité et à la grande instabilité de certaines de ces personnes.

Il s'agit de conduire un travail de partenariat et en réseaux renforcés, avec les services sociaux,-médico-sociaux et avec les équipes du secteur sanitaire.

✦ Les besoins de santé somatique

L'infirmière accompagne les ouvriers dans le cadre de leur suivi somatique individuel, elle propose des points réguliers à minima une fois par an et plus en fonction de leurs besoins. Elle les accompagne également dans la prise de rdv, de recherche de médecin traitant, de spécialiste. Elle fait le lien également avec les familles et les ESMS (foyers, SAVS/Samsah) qui accompagnent les ouvriers.

Dans certaines situations, l'Esat fait appel à des cabinets infirmiers libéraux pour venir quotidiennement apporter des soins spécifiques (prise de glycémie, etc.).

4.1.2.2 - Les besoins en matière d'autonomie

Étant donné la situation géographique de l'Esat à la campagne et les attentes des ouvriers, la mobilité peut être un frein à un projet professionnel. La possibilité de faire un stage peut être soumise aux conditions de transports et de ce fait limiter le choix du lieu.

Depuis environ 5 ans, nous observons une hausse des accompagnements des ouvriers dans l'achat de voitures sans permis et pour certains vers le passage le code et du permis voiture automatique. Cette évolution les rend plus autonomes à la fois pour le travail et la gestion de leur quotidien.

4.1.2.3 - Les besoins pour la participation sociale

✦ Accès à l'emploi et au logement

Ils proviennent de l'aspiration de chacun d'entre nous à être protégé physiquement et moralement.

- Sécurité d'un abri (logement, maison),
- Sécurité des revenus et des ressources,
- Sécurité physique contre la violence,
- Sécurité morale et psychologique,
- Sécurité et stabilité familiale ou, du moins, affective => sécurité médicale/sociale et de santé.

✦ Reconstruction de liens sociaux

Ils correspondent aux besoins d'amour et de relation des personnes :

- Besoin d'aimer et d'être aimé (affection) => avoir des relation intimes avec un conjoint (former un couple),
- Avoir des amis,
- Faire partie intégrante d'un collectif,
- Se sentir accepté,
- Ne pas se sentir seul ou rejeté.

Ce sont les besoins d'appartenance à un groupe qu'il soit social, relationnel ou statutaire. Le premier groupe d'appartenance d'une personne est la famille. Les besoins sociaux sont les besoins d'intégration à un groupe. Chaque personne peut appartenir à plusieurs groupes identifiés. Ce sentiment d'appartenance se fonde sur la solidarité avec les collègues de l'atelier par exemple.

✦ La remobilisation personnelle

Il correspond aux besoins de considération et de reconnaissance. La mesure de l'estime peut aussi être liée aux gratifications accordées à la personne. C'est aussi le besoin de respect de soi-même et de confiance en soi.

La réalisation de sa personnalité est ce qui représente un facteur important, qui peut être celle de trouver sa place dans la société.

✦ Accès au droit commun

Il correspond au besoin de se réaliser, d'exploiter et de mettre en valeur son potentiel personnel dans tous les domaines de la vie. Ce besoin peut prendre des formes différentes selon les individus.

Pour certains ce sera le besoin d'apprendre, de développer ses compétences et ses connaissances ; pour d'autres ce sera le besoin de créer et d'inventer. C'est aussi le sentiment que peut avoir une personne de faire quelque chose de sa vie.

Il existe différentes formes de participation à l'Esat. Les ouvriers nouvellement accueillis sont demandeurs d'être dans une position d'acteur et d'être force de proposition de manière plus globale au niveau inter Esat ou associatif. Dans le cadre du dernier CVS, certains ouvriers ont fait émerger une nouvelle question sur des jours de congés volants à leur convenance.

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

Depuis quelques années, nous constatons que le public accompagné auparavant est en train de se modifier. L'Esat est sollicité de plus en plus par des personnes qui présentent un parcours différent que celui connu avant comme IME vers Esat. Pour beaucoup, ils ont déjà vécu des expériences en entreprise qui se sont souvent soldées par des échecs (très souvent lié à une lenteur d'exécution).

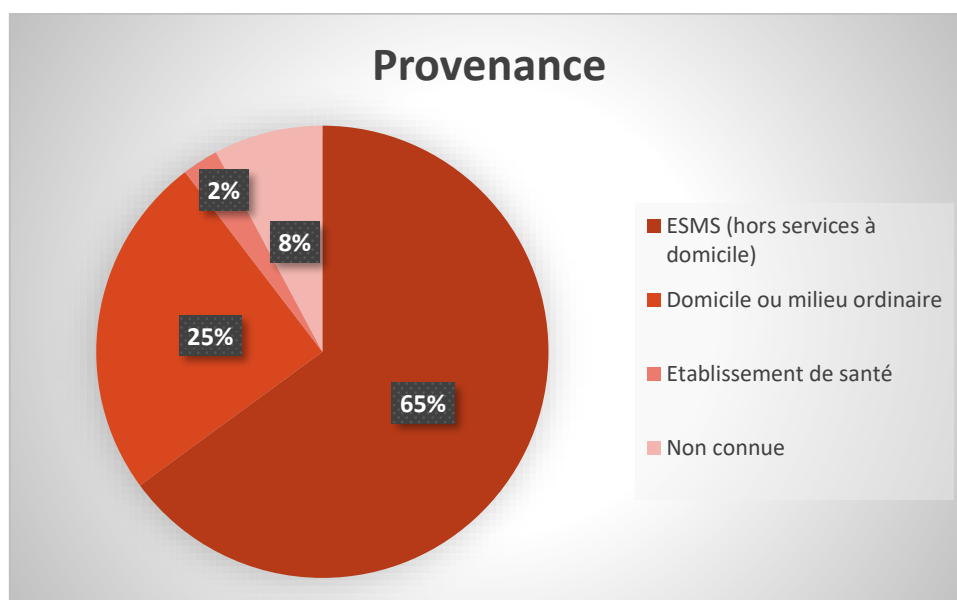
Ce nouveau public ne présente pas forcément de déficience intellectuelle mais ils rencontrent plutôt des difficultés d'ordre social. On observe que leurs attentes sont différentes car ils revendiquent plus d'autonomie dans leur travail et souhaitent être associés au fonctionnement de l'établissement.

L'Esat doit être vigilant de la place qu'occupe chaque personne accompagnée à l'Esat. Ils doivent pouvoir chacun avec leur degré d'autonomie exercer leur pouvoir d'agir et agir sur leur environnement et leur fonctionnement.

Les moniteurs d'ateliers doivent faire face à cette évolution et cela demande une adaptation de leurs pratiques d'accompagnement. En 2019, afin d'anticiper cela, nous avons proposé 2 jours de formations sur les « nouveaux publics » à l'ensemble des moniteurs d'ateliers. En 2021, une formation collective sur la notion de parcours a été proposée. Et en 2022, une formation sur les troubles psychiques.

Depuis environ 2 ans et à la suite nouvelles admissions, nous accompagnons des ouvriers qui sont parents, soit avec l'enfant ou les enfants qui vivent à domicile, soit des enfants qui sont en famille d'accueil de type aide sociale à l'enfance (ASE). L'Esat travaille en étroite collaboration avec l'ASE pour permettre et maintenir le lien entre le père et son enfant. Toutefois si des visites médiatisées sont sur le temps de travail, nous libérons la personne accompagnée et nous maintenons sa rémunération afin qu'elle ne soit pas pénalisée.

4.2 - Les dynamiques de parcours des ouvriers



Près de 65% des ouvriers arrivent d'ESMS. 25% vivent en foyer ou à domicile.

La transmission des organisations entre les établissements où sont accompagnés les ouvriers se fait par le biais d'un logiciel informatisé, Imago-DU. Pour les personnes qui arrivent d'une autre association, nous demandons un dossier unique pour l'admission. L'accès se fait par un accès sécurisé pour chaque professionnel avec un mot de passe.

4.3 - L'expression et la participation des ouvriers

4.3.1 - Sur le plan individuel

La personne accompagnée et son moniteur référent se rencontrent avec l'animatrice pédagogique pour réfléchir à son projet personnalisé en amont de la réunion de coordination.

Cette réunion de coordination est un temps de réflexion et de concertation. La personne accompagnée participe systématiquement à la réunion préparatoire. Si la situation le nécessite, un temps de concertation de l'équipe pluridisciplinaire peut être prévu avant la venue de la personne accompagnée concernée le jour de la réunion de coordination.

Des rencontres individualisées avec l'ensemble des intervenants de l'Esat (médecins, psychologue, assistante sociale, infirmière, animatrice pédagogique, directeur, etc.) peuvent aussi être organisées. Dans certaines situations, le mandataire judiciaire peut venir rencontrer la personne accompagnée à l'Esat pendant son temps de travail. L'établissement met à disposition une salle.

La préparation de projet personnalisé se fait en deux temps :

- Temps de rencontre formelle entre la personne accompagnée, son moniteur référent et l'animatrice pédagogique. Ce temps permet de faire un point d'étape sur les objectifs du projet N-1. Il est demandé à la personne accompagnée si elle a des demandes (attentes) particulières à formuler et on finit par prédéfinir les futurs objectifs de son projet. Ce temps est très important pour la personne accompagnée afin d'anticiper cette réunion qui pour certains est source d'inquiétude.
- Réunion de projet ou de suivi de projet : l'ensemble de l'équipe médico-sociale est présente lors du point avec le moniteur référent. On reprend tous les éléments évoqués lors de la rencontre avec la personne accompagnée. Ensuite, nous décidons de quel professionnel (soutien) y participe. La personne accompagnée est reçue et nous reprenons tous les éléments et observations de chaque professionnel présent. C'est au cours de cette réunion que sont abordés les thèmes liés à l'inclusion. Chaque personne accompagnée reçoit une information sur la possibilité d'effectuer des mises en situation en milieu ordinaire. Cette information ne traduit pas une volonté incitative mais une opportunité d'expérimentation.

Lors de cette même réunion, la personne accompagnée peut demander à participer à des formations, effectuer des stages en Esat (interne et externe) des stages en entreprises. Le SIPB prend le relais pour toutes les demandes de stages vers l'entreprise. La conseillère en insertion professionnelle propose également des ateliers thématiques : différence Esat/Entreprise, CV/lettre de motivation et entretien d'embauche.

Cette réunion annuelle à minima permet de prendre en compte toutes les attentes de la personne accompagnée. Depuis environ 2 ans, nous constatons une augmentation des demandes de temps partiels soit en foyers ou à domicile. Auparavant, toutes les demandes étaient orientées vers un service d'accueil de jour.

Avant la réunion, un courrier est également envoyé aux familles, proches aidants et représentants légaux pour connaître leurs attentes vis-à-vis de l'ESMS.

4.3.2 - Sur le plan collectif

4.3.2.1 - L'enquête auprès des ouvriers

La prise en compte de la satisfaction des ouvriers s'opère à partir d'enquêtes de satisfaction dans des domaines spécifiques : voyage de fin d'année, repas, formations, habitat (cf. enquête habitat réalisée en 2021), les résultats de l'enquête mettent en avant des besoins en hébergements à réformer sur leur forme actuelle, perception des prestations de l'établissement et de ses missions réalisées, etc.

Une enquête sur la restauration a été faite en avril 2022. En conclusion, les ouvriers dans leur grande majorité sont satisfaites de la qualité 72,98 %. Les ouvriers sont plutôt satisfaites de la quantité : 55,36 % contre 44,64 % d'insatisfaits.

4.3.2.2 - Le conseil de la vie sociale (CVS)

Le CVS a pour objet de favoriser la participation et l'expression des personnes accueillies ainsi que celles de leur famille ou tuteur, et des professionnels. Il est institué pour garantir l'expression des ouvriers, la prise en compte de leurs paroles. Le CVS permet aussi d'associer les élus à l'élaboration et à la modification du règlement de fonctionnement et du projet d'établissement.

4.3.2.3 - La pédagogie de la participation

Il est proposé une autre forme de participation aux ouvriers volontaires. Il s'agit de proposer un espace différent de celui du CVS qui se réunit mensuellement. Il n'existe pas de lien avec le CVS.

Ce groupe permet un réel travail de lien et d'expression pour les ouvriers. Il est composé d'une personne accompagnée par atelier soit 6 ouvriers. Ils développent leur autonomie et leur capacité à s'exprimer devant un groupe de personnes. Le groupe les aide à développer leur prise de parole et leur participation. Cela nécessite de recenser les idées ou questions concernant chaque sujet abordé au sein de l'atelier et plus largement des questions d'actualité, afin de les faire remonter lors de ces réunions. Ces dernières sont animées mensuellement par l'animatrice pédagogique.

Ce travail exige une vigilance particulière afin de permettre :

- Le développement des capacités d'adaptation de la personne accompagnée au fonctionnement du groupe de travail,
- Une réflexion sur les demandes des ouvriers, en garantissant la liberté d'implication de chacun.

En confiant à la personne accompagnée cette place d'acteur du changement, cela lui permet d'avoir une participation effective, concrète.

4.4 - Les relations avec la famille et les proches aidants

4.4.1 - La famille, interlocuteur privilégié

Le travail avec les familles des ouvriers constitue un des axes forts du projet, ceci dans l'objectif de soutenir, d'une part, les différents projets des ouvriers et d'autre part, d'informer les familles.

Cette collaboration est essentielle par exemple en vue d'une réorientation, d'un changement de mode de vie, etc. ; mais également pour aborder les questions que se posent certaines familles concernant la situation de la personne accompagnée. Ces situations peuvent être de différents types et concerner toutes les questions liées à la vie au travail, à l'orientation, etc.

4.4.2 - Partager les questionnements

À l'égard des divers questionnements qui peuvent se poser, des rencontres ont leur utilité, elles renforcent également le lien social entre l'établissement, les ouvriers et les parents, chacun ayant une place importante. L'implication des familles dans le cadre de l'accompagnement et du projet de leur enfant est un point souhaité dans le cadre du projet d'établissement.

Le maintien des liens affectifs entre la personne accueillie et sa famille doit être respecté, cependant, il faut respecter le choix de la personne accompagnée dans son souhait ou non de la présence de sa famille. Les familles font partie du champ institutionnel, tout en respectant les choix spécifiques fait personnellement par la personne accompagnée. Elles ne sont pas, par état, les représentants juridiques des personnes accueillies, elles le sont seulement quand un juge les a désignées.

4.4.3 - Une volonté de dialogue, basée sur l'expression de principes et de valeurs

Il est souhaitable que les rapports instaurés soient basés sur la confiance, sans qu'il y ait de place laissée à de quelconques formes de rivalités, il y a donc nécessité pour tous d'un respect mutuel devant servir l'intérêt de la personne accompagnée. Cette mise en confiance et la qualité du lien susceptible d'en découler préfigurent, pour la personne accompagnée, une garantie d'accompagnement de qualité car, l'existence de l'environnement familial est prise en compte.

Si elle le souhaite, la personne accompagnée invite ses parents ou ses proches aidants à l'Esat pour faire part de son projet.

L'équipe pluridisciplinaire sait qu'un équilibre trouvé avec la famille est une avancée pour la prise en charge.

Dans ces entretiens avec la famille, la présence de la personne accompagnée est souhaitée.

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

L'Esat offre un accompagnement avec des possibilités diverses à caractère professionnel ainsi qu'un soutien médico-social et pédagogique, en vue de favoriser l'épanouissement personnel et social de la personne accompagnée. L'objectif prioritaire de l'Esat est de viser la plus grande autonomie possible de la personne accueillie, tant sur le plan professionnel que sur le plan social, afin de favoriser la meilleure insertion possible.

5.1 - Les modes d'organisation interne

5.1.1 - La journée type

Une journée type se présente comme suit :

9h00	- Arrivée des ouvriers.
9h00-9h10	- Ils enfilent leur tenue de travail aux vestiaires ainsi que les équipements de protection individuelle : gants, chaussures de sécurité, casques, bouchons anti-bruit
9h10-9h20	- Accueil café dans chaque atelier avec le moniteur d'atelier. - Identification des tensions éventuelles individuelles et collectives et les points de vigilance à apporter. - Récupération des informations transmises sur Imago-DU
À partir de 9h20	- Répartition sur les postes de travail. <i>L'organisation est définie au regard des compétences de chacun, des observations faites à la pause-café, des absences, des temps de soutien, de la production programmée... Les ouvriers sont, pour la majorité, polyvalents et tournent régulièrement sur les postes de travail.</i> - Réglage des machines, adaptation du poste à chaque personne accompagnée. - Formulation des consignes via des moyens de communication adaptés : fiches de données à remplir, consignes écrites pour ceux ayant accès à la lecture, consignes orales pour d'autres ou encore création de repères (hauteur de palettes...) ou de gabarits. - Mise au travail. - Accompagnement individuel sur le poste de travail si besoin pour expliquer le travail ; mise en œuvre de l'apprentissage et du maintien des acquis. - Surveillance sur la journée des ouvriers, tous disposants d'une certaine autonomie. - Rappel sur la journée des conduites à tenir dans l'atelier et des règles de sécurité. - Suivi de la production. - Renseignement des demandes d'autorisation d'absence (heures, jours, rendez-vous extérieurs...) <i>Les pauses du matin de 15 mn sont organisées différemment sur les ateliers.</i>
11h50	- Arrêt du travail pour la filière agroalimentaire et la Saj. <i>Les ouvriers et les moniteurs d'atelier se rendent aux vestiaires pour changer de tenue, se laver les mains.</i>
12h-12h45	- Accompagnement des ouvriers au self. - Présence de 2 moniteurs
12h50	- Retour sur les ateliers de la filière agroalimentaire et à la Saj. - Réorganisation des postes de travail et réadaptation de ceux-ci (cf. organisation du matin). <i>Les pauses de l'après-midi de 15 mn sont organisées différemment sur les ateliers.</i>

12h50	- Arrêt du travail pour la filière bois - <i>Les ouvriers et les moniteurs d'atelier se rendent aux vestiaires pour changer de tenue, se laver les mains.</i>
13h-13h45	- Accompagnement des ouvriers au self. - Présence de 2 moniteurs
13h50	- Retour sur les ateliers. - Réorganisation des postes de travail et réadaptation de ceux-ci (cf. organisation du matin). <i>Les pauses de l'après-midi de 15 mn sont organisées différemment sur les ateliers.</i>
16h50 (15h50 le mercredi)	- Arrêt du travail. <i>Les ouvriers se rendent aux vestiaires pour enlever leur tenue de travail.</i>
17h00 (16h00 le mercredi)	- Départ des ouvriers.

La journée de l'atelier employé de collectivité est différente des autres ateliers. Les temps de pauses matin et après-midi sont organisés différemment également. Il existe également une spécificité pour la personne accompagnée du service maintenance.

Le règlement de fonctionnement est distribué à chaque stagiaire et ouvriers lors de son admission. Il vient préciser les modalités d'accueil et d'organisation de la prise en charge au sein de l'Esat. Il est aussi affiché à destination des professionnels.

5.1.2 - Les ateliers et services

5.1.2.1 - Le choix de l'atelier

Chacun des ateliers ci-après peut accueillir des ouvriers dont l'orientation est prononcée par la CDAPH et donc pour qui l'Esat répond à un besoin socio-professionnel.

Le choix de l'atelier et/ou du poste adapté à la personne accueillie est effectif selon les caractéristiques de celle-ci :

- Des contraintes physiques : port de charge limité, poste assis,
- Des éléments psychosociaux : travail en équipe ou non, difficultés d'expression,
- Des capacités d'initiatives : autonomie, capacité à interpeller, respect des consignes de sécurité,
- Les compétences cognitives : lecture, écriture, calcul,
- Les stimulations sensorielles tolérées : bruit, odeur.

Ces éléments ne sont pas tous connus dès l'admission. Ils font l'objet d'observations, d'évaluations au fur et à mesure. Les postes seront évidemment adaptés en fonction des résultats des évaluations réalisées. Les postes sont également choisis en accord avec la personne accueillie. Certains postes ne sont également accessibles qu'après une formation et un apprentissage spécifique.

5.1.2.2 - La description des filières

L'Esat propose 2 filières de productions distinctes :

- La filière bois comprend 3 ateliers :
 - La scierie avec l'approvisionnement de matières premières (billons),
 - La découpe,
 - Les palettes.
- La filière agroalimentaire comprend 2 ateliers :
 - La conserverie avec l'approvisionnement de matières premières,
 - L'expédition.

- Les autres services sont :
 - L'atelier employé de collectivité,
 - L'atelier maintenance.

5.1.2.3 - Les projets d'ateliers

Le projet d'atelier s'appuie sur des éléments de construction, d'orientation et l'élaboration d'un dispositif qui doit permettre :

- De donner du sens et de la cohérence aux actions conduites dans l'atelier,
- De conduire l'évolution des pratiques afin de renforcer la dimension pédagogique de l'atelier,
- À l'atelier de se définir comme un lieu d'exercice professionnel, de soutien, de suivi individuel,
- De proposer des évaluations professionnelles.

Les objectifs généraux de l'évaluation en atelier sont :

- Déterminer exactement le rôle de chacun dans l'atelier,
- Aider la personne accompagnée à mieux se connaître et à se valoriser,
- Définir les capacités de travail et la polyvalence,
- Évaluer les compétences techniques de la personne accompagnée,
- Définir les objectifs de soutien en vue d'améliorer la qualification des ouvriers,
- Organiser les formations et les soutiens,
- Définir un (ou des) objectifs du projet personnalisé à atteindre,
- Définir la politique de rémunération pour les ouvriers :
 - Partir des postes (tâches) principaux,
 - Utiliser des critères objectifs en fonction des postes occupés (technique, moyennement technique ou peu technique).

Action n°1 : Mettre en place une politique de rémunération

5.1.2.4 - Les moyens techniques de la production

La place de la production en Esat

La production sert à produire par exemple des palettes ou des pâtés, plats cuisinés. Il existe des process de travail (définition donnée par les ouvriers : ensemble de tâches à réaliser par étapes pour arriver à un produit fini). Le process définit le déroulement, la mise au point et le suivi pour arriver au produit finalisé. La production sert également à se construire sa propre identité professionnelle.

⇒ Exemple : je travaille en scierie, je travaille en conserverie.

L'épanouissement induit par le travail, donne de la satisfaction à la personne accompagnée et cela renforce le sentiment d'utilité de cette production. Mais c'est aussi la satisfaction liée au sentiment d'avoir accompli un progrès et d'avoir acquis une connaissance nouvelle.

Une vigilance est observée afin que l'organisation de la production génère du sens, rende les ouvriers plus responsables et capables de prendre des initiatives. L'Esat se doit d'être un établissement qui met en valeur les compétences des ouvriers, ce qui donne tout son sens à sa place d'acteur

✕ Filière bois

Elle est composée de trois ateliers comprenant : la scierie (avec 15 ouvriers), la découpe (avec 10 ouvriers) et les palettes (avec 18 ouvriers). Cela représente 43 ouvriers, 5 moniteurs, 2 ouvriers de production, une secrétaire commerciale et un responsable de production.

Ils se définissent comme suit :

- La scierie achète des bois de l'exploitation forestière. Cet atelier réalise le sciage, la transformation des billons de bois en planches, le tri, l'empilage et le stockage des bois.
- L'atelier découpe est l'atelier où on réalise une mise à longueur des planches à destination de l'atelier palettes. Cet atelier sert à valoriser les planches et à y éliminer les défauts (nœuds, flache) puis d'effectuer un stockage par dimension,
- L'atelier palettes assemble (clouage ou agrafage) des planches générées par la scierie/découpe pour y fabriquer des palettes.

Les matériels utilisés sont : scie de tête, mutilâmes Gillet, dédoubleur à plat Gillet, déligneuse Gillet, empileur automatique, scie à paquets Delta, scie Stromab, poste en binômes avec clouage manuel, cloueuses automatiques et semi-automatiques, chariots élévateurs, ordinateurs. La filière est inscrite dans un label qualité PEFC (programme de reconnaissance des certifications forestières) et elle est inscrite à l'interprofession Fibois.

La filière bois est en concurrence directe avec les acteurs du département et du même secteur d'activité (scieur, fabricant de palettes, acheteur de bois sur pied). Elle est reconnue tant sur le plan de sa réactivité (capacité à répondre aux besoins des clients) que comme proposant une qualité du produit fini. C'est un acteur majeur et reconnu du territoire.

Il est important de fournir quotidiennement aux ouvriers des activités stables, de construire des relations durables avec les partenaires économiques, cela implique d'avoir une organisation efficiente dans la gestion de la production dans les ateliers.

Cette gestion de la production passe par :

- La conception de process, cahier des charges,
- La planification des ressources (matérielles, financières ou humaines)
- Le planning d'approvisionnement et de production (organiser / commander les fabrications / coordonner les activités de travail / contrôler...),
- Le remplissage journalier des fiches de production,
- Le contrôle de la production sur le plan qualité et le respect du cahier des charges.

La gestion des stocks :

- 2 inventaires ont lieu en décembre et juin,
- Logiciels informatiques.

La relation client :

Les négociations et la démarche commerciale sont effectuées par le responsable de production et la relation client (physique et téléphonique) au quotidien est faite par les moniteurs. Un secrétariat commercial existe, il a la charge d'articuler les flux fournisseurs, commande de matière première (EPI, pointes, etc.), la gestion des réclamations et des règlements des factures. Il saisit quotidiennement les fabrications journalières sur un logiciel informatisé.

Les connexes :

C'est l'ensemble des déchets de scierie. Ces produits sont valorisés et vendus à des clients pour transformation.

- Sciure : elle est brûlée pour alimenter des fours,
- Écorce : elle est calibrée pour les espaces verts,
- Dosses : elles sont broyées et rentrent dans la composition du papier,
- Déchets courts : ils servent à la fabrication de plaquettes de bois.

La gestion forestière :

Elle est composée de 3 principales activités qui sont :

- Gestion du patrimoine forestier associatif,

- Approvisionnement en matières premières (billons) pour la scierie,
- Négoce (achat, vente de bois, bois de chauffage, etc.).

L'intérêt de la mise en place de cette gestion est de mieux maîtriser nos approvisionnements tant sur le plan quantité que qualité. Cela va permettre d'avoir une gestion plus cohérente de l'ensemble de la filière. Elle est organisée avec un agent technique supérieur « gestion forestière ». Le responsable de production de la filière assure la responsabilité de la production des 3 ateliers, cela passe notamment par l'organisation de la planification, le suivi de la production et le négoce.

Il travaille en lien avec l'animatrice pédagogique, et il a sous sa responsabilité hiérarchique les moniteurs d'atelier qui prennent en charge les ouvriers dans le cadre de leur projet personnalisé. Il est également responsable du projet d'atelier, de la production à réaliser, de ses délais et de son contrôle.

Cette filière travaille en étroite collaboration avec le service maintenance pour permettre d'avoir un outil industriel efficient. Il existe un tableau de maintenance préventive et curative. Certaines tâches sont faites par les moniteurs d'ateliers comme le graissage des chaînes, le changement des lames, les réglages machines, la préparation de l'atelier avant l'arrivée des ouvriers, etc.).

Action n°2 : Informatiser la gestion des stocks

✦ Filière agro-alimentaire

Elle est composée de deux ateliers que sont : la Conserverie (avec 15 ouvriers) et l'Expédition (avec 15 ouvriers). L'ensemble de la filière comprend 30 ouvriers, 4 moniteurs d'atelier, un chef de production, une secrétaire commerciale et un agent technico-commercial.

Dans cette activité, les opérations se définissent comme suit :

- La Conserverie : Proposition de nouvelles recettes, évaluation des besoins de fabrication, élaboration du planning de fabrication, commande des matières premières et emballages, réception (enregistrement, traçabilité et contrôle température) et stockage des matières premières et emballages, le dessouvidage (mise à l'air d'un produit sous vide), le déboitage (ouverture de boîtes pour la préparation de recettes), la transformation des matières premières en produits finis, le remplissage des contenants (bocal en verre ou boîte métallique), le capsulage ou sertissage, le rangement des contenants dans les paniers d'autoclave (utilisation d'intercalaires perforés), la stérilisation, le rangement des contenants en bacs plastiques, les auto-contrôles qualité : la prise de température des précuissons, le contrôle du capsulage (serrage et vide) et du sertissage, le contrôle de stabilité (étuvage à 37°C), le contrôle du produit fini (poids, courbes et barèmes de stérilisation), passage des bacs plastiques vers l'expédition, nettoyage entre 2 fabrications et nettoyage complet en fin de journée, validation du nettoyage par auto-contrôle, contrôle qualitatif trimestriel par prélèvement aléatoire d'un laboratoire indépendant, visite annuelle des services vétérinaires.
- L'Expédition : Commande des consommables nécessaires à l'activité (coiffes, film, cartons, scotch, coiffes, étiquettes, ...), commande et entrée en stock des produits de négoce (vin, biscuits, chocolat). Réception des produits de la conserverie, contrôle des quantités et de la qualité des produits, contrôle du marquage et des défauts de capsulage, création et édition des étiquettes informatiques, création et impression des gencods, organisation des postes de travail : essuyage des bords, montage des cartons, étiquetage des contenants, stockage en magasin par nature de produit et numéro de lot. Préparation des commandes, ramassage et rassemblement des produits, contrôle et traçabilité des marchandises ramassées, transmission du bon de commande renseigné au service commercial, mise sous films des palettes, vérification et renseignements des différents bons et bordereaux + collage du bordereau de livraison, saisie et édition des expéditions sur le site transporteur, chargement des palettes dans le camion du transporteur.

Les outils utilisés sont : Cutter, stéphan, marmites, chaîne automatique, palan, soufflage des bords, scie à ruban, trancheur, robot coupe, autolaveuse, station de nettoyage, capsuleuse, sertisseuse,

marqueuse, autoclaves, local de dessouvidage, chambres froides positive et négative, local plonge, réserve sèche, pièce chaude, marmite de cuisson, matériel informatique, véhicules, étiqueteuse, machine de mise sous film, chariot élévateur, transpalette manuel, scotcheuses, étiqueteuse semi-automatique, gerbeur électrique, local poubelles réfrigéré, balances, quai de réception

Les parties commerciales et expéditions sont ouvertes toutes l'année.

Les moyens de suivi et l'organisation de la production

Notre secteur d'activité de l'épicerie salée est soumis à une rude concurrence chez nos clients, nos produits doivent se démarquer par leur qualité, leur goût et leur attractivité tarifaire. Il est important de fournir aux ouvriers des activités stables en termes de contenu, de construire des relations durables avec les partenaires économiques, cela implique d'avoir une organisation efficace sur l'ensemble de la filière Agro-Alimentaire.

Cette gestion de la production passe par :

- La conception de process,
- La planification des ressources (matérielles, financières ou humaines),
- L'organisation des charges de travail pour absorber le pic d'activité du dernier trimestre (renfort par 1 personne pour les colisages),
- L'enregistrement des activités de production,
- Les autocontrôles et la traçabilité des activités de production,
- La conformité de la qualité des produits fabriqués,
- La validation des prix de revient.

La gestion des stocks :

- 2 inventaires ont lieu en décembre et juin,
- Logiciel informatique.

La gestion des commandes :

- Le suivi informatique,
- L'organisation quotidienne de l'atelier pour répondre à ces commandes : affectation des postes de travail,
- Le suivi clientèle :
 - Lié aux commerciaux (agent technico-commercial et VRP),
 - Vente directe (téléphone, mail, fax, courrier) /Grossistes,
 - Colisages sur dernier trimestre.
- La facturation et les relances de facturation,
- La relation clientèle,
- La gestion des réclamations,
- Le développement et l'entretien de la notoriété de l'atelier : certification IGP Périgord depuis 2002/Agrément sanitaire CE depuis 1995/Appro en local, circuit-court privilégié,
- Rassurer, sécuriser la clientèle potentielle : être à l'écoute et réactif,
- Agir sur l'image du produit : obtention de 2 médailles/participation à différentes animations (foires, fête de village, marché de Noël, ...),
- La mesure de la satisfaction des clients,
- Envoi d'un mailing (adresse postale) pour proposer des offres de colisage.
- Prestations de services/travail à façon

Le responsable production et commercial de la filière agro-alimentaire assure la responsabilité des ateliers, il prospecte et suit les fournisseurs, anime et coordonne un réseau commercial essentiellement en local sur les départements voisins, en région parisienne et Sud Est.

Il travaille en lien avec l'animatrice pédagogique, il a sous sa responsabilité hiérarchique les moniteurs d'atelier qui prennent en charge les ouvriers dans le cadre de leur projet personnalisé. Les moniteurs d'atelier sont également responsables du projet d'atelier et de la production à réaliser.

5.2 - L'accompagnement

La définition de l'accompagnement est de proposer une aide à une autre personne ou à un groupe de personnes². L'Esat a deux missions : proposer aux personnes accueillies des activités à caractère professionnel et des activités de soutien. Les unes et les autres doivent contribuer à l'épanouissement par la réalisation de ses capacités.

L'accompagnement socio-professionnel proposé concerne les apprentissages professionnels (techniques et gestuelles) propres à chaque filière de production. Le moniteur d'atelier, le chef de production et l'assistante pédagogique organisent la prise en charge de la personne accompagnée en lien avec les objectifs définis dans son projet personnalisé. Dans cet accompagnement, les activités de soutiens proposées doivent contribuer à son épanouissement.

Les activités de soutiens

Les activités de soutien ont pour vocation de permettre à la personne accompagnée de travailler, mais aussi de favoriser son épanouissement personnel et social.

L'article L. 344-2-1 du CASF précise que l'Esat doit mettre en œuvre :

- Des actions d'entretien des connaissances,
- Des actions de maintien des acquis scolaires,
- Des actions de formation professionnelle,
- Des actions éducatives d'accès à l'autonomie,
- Des actions d'implication dans la vie sociale.

L'article R. 344-2 du CASF confirme à cet égard que les Esat « *offrent des activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social* ». Toutes les activités de soutien sont décidées en collaboration et avec l'accord de la personne accompagnée. Elles sont définies en considération des objectifs et actions définis dans le projet personnalisé.

Elles doivent être régulièrement réévaluées et être en permanence adaptées à la situation concrète de la personne accompagnée. L'Esat n'est pas seulement un lieu où l'on vient travailler pour avoir une rémunération mais aussi pour trouver ou retrouver une reconnaissance sociale. L'Esat est un lieu où chaque personne accompagnée va pouvoir apprendre à vivre dans un collectif (atelier), et bénéficier d'autres soutiens spécifiques. Les soutiens sont les activités qui différencient le travail protégé et l'entreprise du milieu ordinaire.

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

✕ Suivi somatique

L'Esat favorise le suivi médical et paramédical des ouvriers, dans l'objectif de maintenir un bien-être tant sur le plan personnel que sur le plan professionnel. L'infirmière construit un travail en réseau dans le cadre du projet de soins. Elle est la personne référente du suivi de la santé des ouvriers : elle exerce un rôle de prévention et de promotion de la santé auprès de chacun.

Elle est en lien avec différents professionnels, dont les médecins généralistes et spécialistes de façon à développer ou maintenir une bonne santé (somatique et psychique).

L'infirmière considère chaque personne accompagnée dans sa dimension bio-psycho-sociale, tient compte de son environnement, du degré d'autonomie de chacun et s'adapte à ses besoins en termes

² Définition proposée par les ouvriers qui ont participé à l'actualisation du PE

de suivi médical et d'accompagnement. La prise en soin est individualisée. Elle tient compte de l'histoire de chacun et travaille l'adhésion de la personne accompagnée à un mieux-être, en le considérant comme acteur principal du suivi de sa santé. Elle étaye le suivi médical en faisant le lien avec les : médecins traitants, médecins spécialistes, professionnels paramédicaux, familles, tuteurs, foyers d'hébergement, services d'accompagnement, etc. Le partage et l'échange d'informations se fait **dans le respect du secret médical.**

Les principales missions de l'infirmière sont les suivantes. Elle :

- A un rôle d'écoute et de réassurance,
- Assure les soins ponctuels et oriente la conduite à tenir selon l'évaluation clinique,
- Assure des soins réguliers aux ouvriers qui en ont besoin,
- Accompagne si besoin à la prise de RDV médicaux, en tenant compte du degré d'autonomie,
- Assure des accompagnements à des RDV médicaux spécifiques,
- Prodiges des conseils préventifs et éducatifs (promotion de la santé) relatifs à l'hygiène de vie (hygiène bucco-dentaire, hygiène alimentaire, prévention du tabac, etc.),
- S'assure du suivi des vaccins obligatoires,
- Gère le stock de produits pharmaceutiques,
- Organise et assure la continuité de prise des médicaments sur le temps de travail,
- Alimente le dossier médical et veille à sa bonne tenue,
- Constituer une équipe soignante sur le site IDE, aides-soignants et secrétaire médico-sociale.

✦ Suivi psychologique

La psychologue est chargée de concevoir, de mettre en œuvre des actions préventives, curatives et de recherche afin de promouvoir le bien-être de la personne accompagnée. Elle exerce une fonction clinique auprès des ouvriers via les bilans psychologiques, les entretiens psychologiques, l'élaboration et la mise en place du projet personnalisé dans son domaine d'activité et la communication avec l'équipe pluridisciplinaire.

L'analyse est réalisée sur la base :

- D'entretiens psychologiques réguliers avec les ouvriers,
- De rencontres ponctuelles avec les ouvriers à leur demande, ou à celle des moniteurs d'atelier,
- D'écrits concernant les éléments psychologiques,
- Des groupes de paroles sur des thématiques proposées par les ouvriers ou choisies par la psychologue,
- De liens réguliers formels et informels, avec les foyers d'hébergement, le SAVS/Samsah, les moniteurs d'ateliers, la section d'accueil de jour.

Elle participe également à l'évaluation fonctionnelle des personnes relevant du spectre de l'autisme. La psychologue a la charge de la partie de l'observation directe et elle collecte les différentes échelles afin de préparer une synthèse de cette évaluation sous forme de tableau qui permet de dégager des objectifs de travail pour le projet personnalisé de la personne accompagnée.

Elle participe aux différentes réunions et journées de supervision en lien avec l'accueil des personnes autistes. La psychologue propose également des groupes d'expression sur différentes thématiques comme : la gestion du stress, la situation sanitaire Covid et l'arrêt du tabac.

✦ Suivi avec le médecin psychiatre

Le médecin psychiatre institutionnel assure une fonction d'appui et d'expertise dans la prise en charge de toutes les ouvriers dont certains ayant des troubles psychiques. Il est amené à assurer des suivis individuels et à réaliser des prescriptions. Il peut proposer des suivis à l'extérieur avec les différents partenaires (CMP, CPJA, voire des hospitalisations). Il reçoit les ouvriers à leur demande ou à la sienne. Il assure le lien avec le secteur sanitaire. Il apporte son éclairage clinique lors des réunions de

coordination. Il prodigue ses conseils aux équipes, dans les situations cliniques complexes. Il assure l'organisation médicale pour les ouvriers dont l'état justifie des soins à caractère psychiatrique.

Il participe activement aux valeurs et à l'éthique que porte l'association. Il fait partie de l'équipe médico psycho sociale et participe aux réunions de coordination, de suivi de projet et de projet personnalisé. Il peut également proposer des rencontres aux familles pour réévaluer le traitement.

5.2.2 Prestations en matière d'autonomie

L'Esat, étant donné son fonctionnement, travaille très étroitement la question de l'autonomie qui peut être :

- Autonomie au poste de travail,
- Se déplacer entre les ateliers, les filières,
- Le déplacement personnel.

Au niveau des ateliers, les moniteurs d'ateliers travaillent sur la polyvalence au sein de l'atelier et plus largement sur l'ensemble de la filière.

⇒ Exemple : une personne accompagnée de l'atelier palettes peut aller renforcer l'atelier découpe et idem avec la scierie.

Les ouvriers, dans leur projet, sont de plus en plus demandeurs de découvrir d'autres postes, un autre contexte de travail. On retrouve également, au sein des ateliers, de l'affichage individuel ou collectif qui vient renforcer cette dimension.

L'établissement s'est déjà positionné dans le dernier PE sur le « pouvoir d'agir » ou « l'autodétermination » des ouvriers. Ce travail se voit à travers toutes les demandes de stage en interne ou en entreprise. Les ouvriers sont associées systématiquement à chaque décision les concernant. On parle d'autonomie fonctionnelle (capacité à faire) et de comportement autonome (indépendance), capacité à prendre des décisions. La démarche des moniteurs d'ateliers et d'apprendre à la personne à faire, ils accompagnent les ouvriers à travailler ce qui vient renforcer leur autonomie.

Dans cet item, l'assistante sociale propose également un accompagnement aux ouvriers pour la création de leur carte de réduction pour le train.

De plus, l'éducateur en activités physiques propose des évaluations vélo en lien avec les ouvriers qui sont accueillis en foyers.

L'Esat propose un accompagnement et une aide à la prise du traitement avec ordonnance des ouvriers lors de la prise des repas du midi sur le site.

5.2.3 Prestations pour la participation sociale

La participation sociale est en lien direct avec la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap. Cela désigne une implication à l'exercice de ses droits et de ses rôles sociaux.

5.2.1.2 - Les prestations conditionnant l'activité professionnelle

✕ Le suivi pédagogique

L'assistante pédagogique assure une mission de coordination des différents professionnels qui œuvrent autour de la personne accompagnée sur la dimension pédagogique. Il est le garant de l'identification des besoins et de la mise en œuvre du projet personnalisé, dans ses différents aspects. C'est au cours de cette réunion de projet personnalisé que sont abordés les thèmes liés à l'inclusion. Chaque personne accompagnée reçoit une information sur la possibilité d'effectuer des mises en situation en milieu. Cette information ne traduit pas obligatoirement une volonté incitative mais plutôt une opportunité d'expérimentation

Il fait le lien entre les activités de soutien et le travail en atelier. Ce suivi permet de mieux comprendre les attentes de la personne accompagnée, qui peuvent se traduire par le souhait de faire le point sur ses possibilités et capacités personnelles à occuper un poste de travail

Il s'agit donc pour l'équipe de professionnels de piloter les évolutions dans l'établissement et de construire la mise en place d'un accompagnement adapté pour la personne accompagnée.

✦ Le plan de développement des compétences

Concernant la formation des ouvriers, un plan de développement des compétences est défini tous les ans. Il prend en compte les attentes des ouvriers et les exigences réglementaires de formation et les évolutions des filières. L'Esat s'engage à tout mettre en œuvre pour permettre à la personne accompagnée d'affiner ses compétences quel que soit son niveau, et à proposer à la personne un parcours de formation en lien avec son contrat de soutien et d'aide par le travail (CSAT) et son projet personnalisé.

Le plan de développement des compétences fait l'objet d'une procédure N°08-14. Elle définit une méthodologie pour l'élaboration du plan de formation.

✦ Les stages

Il existe différentes modalités de stages :

- Stage inter atelier sur site,
- Stage inter Esat,
- Stage en milieu ordinaire,
- Le détachement,
- Mises à disposition.

Ils permettent à la personne accompagnée d'expérimenter d'autres rythmes, d'autres contraintes, d'autres métiers, de rencontrer d'autres personnes. Ils peuvent amener à une révision de son projet. Les différents stages permettent de :

- Faire un état des acquis du stagiaire en termes : professionnels, relationnels, comportementaux et cognitifs,
- Découvrir un métier, un secteur professionnel et les tâches qui y sont effectuées,
- À partir du projet professionnel, prendre en compte de nouvelles exigences, avantages d'un secteur d'activité, d'un emploi,
- Évaluer l'adéquation d'un poste de travail proposé avec les attentes de la personne.

Depuis 2015, un vrai travail s'opère avec le service d'insertion des Papillons Blancs (SIPB) à chaque demande de stage ou pour l'élaboration du plan de développement des compétences (PDC).

Les demandes de stage en milieu ordinaire font l'objet d'une procédure N°04-16. Elle décrit les étapes de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation de stage pour les ouvriers.

✦ L'inclusion

Durant la période du dernier PE, l'Esat a proposé des expériences d'inclusion en entreprise. Ces expériences sont possibles car l'Esat travaille en synergie avec le SIPB (service d'insertion). Toutes les demandes sont issues du projet personnalisé.

Sur la période 2020/2024, l'Esat compte 5 ouvriers qui ont signé des CDI avec une entreprise, une collectivité territoriale et une entreprise adaptée ou repris des études pour obtenir un Cap de type menuiserie, ils sont donc sortis de l'Esat. Le travail engagé doit être poursuivi. D'autres formes d'inclusion sont à envisager.

✦ La reconnaissance des acquis et de l'expérience (RAE)

L'Esat est engagé depuis 2015 dans cette démarche, dans le cadre du développement du projet d'atelier pour renforcer « l'organisation apprenante »

Il s'agit dans le cadre de ce dispositif :

- D'améliorer l'accompagnement des ouvriers,
- De construire un parcours de reconnaissance et de développement de ses compétences,
- D'intégrer le dispositif au management de l'atelier et de la structure.

La démarche utilise des référentiels métiers qui sont déclinés sous les trois modes :

- Concret : « je montre ce que je fais » = jury interne dans l'atelier,
- Abstrait : « j'explique ce que je sais faire » = jury externe à l'extérieur de l'atelier,
- Transfert : « je montre comment je mets en œuvre ma compétence ailleurs » = jury externe avec stage.

Cette approche rend possible la reconnaissance de compétences des ouvriers à tous sans distinction. Elle est validée par un jury qui produit des attestations descriptives des compétences, reconnues par l'éducation nationale ou le ministère de l'agriculture. Elle permet aussi de l'accompagner vers une VAE.

Action n°3 : Poursuivre les formations des moniteurs d'ateliers à l'accompagnement RAE

5.2.1.3 - Suivi social lien avec les familles et l'extérieur

L'assistante de service social aide les ouvriers et leurs familles dans les démarches pour bénéficier des dispositifs d'aide sociale. Elle contribue à créer des conditions pour que les personnes, les familles et les groupes avec lesquels elle travaille, aient les moyens d'être acteur dans leur situation.

Elle accompagne la personne accompagnée, et sa famille, dans ses projets hors de l'Esat : pour connaître ses droits, pour analyser comment adapter projet et compétences, pour s'entourer de toutes les personnes et services qui peuvent le soutenir dans ses objectifs (**exemple** : vacances adaptées ou non, différentes mesures d'accompagnement social, juridique, mode d'hébergement...). Dans ce cadre, elle accompagne les projets de sortie de l'Esat, dans la réflexion, la prise de contact et visite des structures et services, ainsi que la finalisation de la sortie par l'anticipation des nouveaux droits. Elle participe à l'admission des ouvriers d'un point de vue administratif : préparation du dossier d'admission, information sur les démarches et changements administratifs qu'entraîne cette admission, ceci en collaboration avec la famille, les proches aidants, le mandataire judiciaire.... Durant les trois premiers mois de l'admission des rencontres régulières sont proposées pour s'assurer que tous les droits sociaux auxquels les personnes peuvent prétendre soient régulés.

5.2.1.4 - Les activités physiques et sportives adaptées (APSA)

La pratique régulière d'activités physiques permet de développer ou d'entretenir les qualités physiques, de maintenir un seuil psychologique positif à travers le sentiment de compétence, l'estime de soi, le plaisir et l'humeur positive, de favoriser la communication et les interactions sociales... Elle devient alors un soutien précieux au travail pour les ouvriers en Esat et **favorise « leur bien-être »**.

C'est l'éducateur sportif, diplômé en APSA, qui encadre l'activité en guidant l'adulte dans la pratique. Les activités proposées s'effectuent de manière individuelle ou collective et de façon ludique. Elles sont reliées avec le champ des activités professionnelles de la personne accompagnée en mettant en avant la dimension physique (gestion de l'effort), motrice (coordination), relationnelle (respect des autres) et pédagogique de façon raisonnée (démarche progressive).

Action n°4 : Permettre à certains ouvriers, après avoir gagné en confiance lors des activités physiques de soutien, de s'ouvrir vers l'extérieur (Clubs et Associations). Organiser l'accompagnement des travailleurs en Esat qui le souhaitent vers le milieu ordinaire en faisant auparavant un « travail de fond » auprès des clubs et associations (rencontres et suivis pédagogiques).

L'éducateur en activités physiques adaptées dans le cadre de son bilan annuel peut recenser et orienter les ouvriers vers des clubs sportifs (aviron, course à pied, etc.). Il peut y avoir un relai pris au niveau associatif par le professionnel en charge de la coordination de la commission sportive.

5.2.1.5 - Le maintien des acquis scolaires (AEC)

L'activité de maintien des acquis scolaires a pour objectif de soutenir et de développer les connaissances des ouvriers. Elle fait l'objet d'une intervention extérieure de l'association d'échange culturel (AEC). Ce soutien a lieu tous les lundis matin avec 3 groupes d'ouvriers soit une vingtaine d'ouvriers.

Une association intervient pour proposer aux ouvriers des temps de partages et d'échanges autour du maintien des acquis scolaires. Cette activité est très appréciée car elle répond à différents besoins :

- Apprentissage, découverte,
- En lien avec un projet particulier (code de la route).

5.2.1.6 - Les loisirs

L'Esat organise des soutiens dans le cadre des loisirs et également de l'ouverture vers l'extérieur, notamment, lors :

- Du voyage annuel de trois jours en juin,
- Du repas champêtre le dernier jour de juillet,
- Du repas de Noël avec distribution de cadeaux et après-midi dansant.

Ces différents moments dans l'année sont structurants et permettent de donner des repères aux ouvriers.

Au cours de l'année, d'autres propositions de participation sociales sont faites :

- Participation de 2 ouvriers à la commission voyage,
- Participation pour les temps festifs (été et repas de Noël),
- Participation à différentes enquêtes (avec le projet d'établissement, les formes d'habitats).

5.2.2- Prestation de coordination renforcée pour la cohérence du parcours

À chaque situation individuelle, l'Esat propose des prestations en lien avec les besoins spécifiques des ouvriers par exemple sur le plan médical. La coordination fait partie intégrante de l'accompagnement et de la manière de réaliser les objectifs de travail.

Les prestations se distinguent sur 2 niveaux :

- Coopération avec les acteurs du territoire,
- Une prestation de coordination dite renforcée qui renvoie à une complexité de l'accompagnement.

L'Esat travaille en coopération avec les acteurs du territoire. L'ensemble de l'équipe médico psycho sociale travaille en ce sens depuis de nombreuses années.

Nous faisons appel à des cabinets d'infirmières libéraux, à la médecine de ville, des spécialistes et un lien étroit avec les hôpitaux de jour.

À ce jour, nous n'avons pas fait appel à la cellule Rapt (réponse accompagnée pour tous) de la MDPH et celle-ci ne nous a pas demandé d'intervenir en relai pour une situation complexe.

En fonction de chaque situation individuelle, nous essayons de trouver des solutions les mieux adaptées soient en interne ou en externe.

L'Esat intervient dans des Mispes (mise en situation professionnelle en établissement et service d'aide par le travail) pour des personnes dont le projet n'est pas clairement identifié.

5.3 - La cohérence des diverses prestations

Les prestations proposées à l'Esat sont mentionnées dans l'avenant au CSAT. On y trouve le suivi médical, le suivi psychologique, avec le médecin psychiatre, le suivi social, le soutien activités physiques et AEC. On y trouve également la participation au groupe pédagogie de la participation, l'abonnement au transport.

Toutes les prestations sont issues de la réunion de projet.

Il existe aussi des prestations qui ne sont pas contractuelles :

- Quand une personne accompagnée bénéficie d'un temps d'accompagnement en hôpital de jour, sa rémunération est garantie,
- Il arrive parfois que l'infirmière accompagne des ouvriers à des rendez-vous médicaux chez des spécialistes,
- Pour certains ouvriers, nous faisons appel à des cabinets d'infirmières libéraux qui interviennent en journée,
- Il arrive que nous raccompagnions des ouvriers en journée sur les foyers d'hébergement de Bergerac,
- En cas de panne de véhicules, il arrive que nous raccompagnions des ouvriers chez eux.

Ces besoins temporaires et exceptionnels sont assurés par l'Esat car cela amène de la cohérence et répond à des besoins pour les ouvriers. C'est la notion de service rendu.

5.3.1 - L'Esat et sa double finalité

L'Esat est un établissement médico-social, qui relève de l'ensemble des différentes lois relatives aux établissements sociaux et médico-sociaux. Il est donc une structure de mise au travail, et se rapproche d'une entreprise mais la différence est que l'Esat dispense des soutiens (défini paragraphe 5-2).

[La dualité de sa dimension sociale et économique constitue le fondement même de l'Esat] ; aucun des deux aspects ne saurait disparaître sans que la vocation de l'établissement, soit gravement altérée.

Deux extrêmes doivent donc être également proscrits : [...]

- *Celui d'un établissement qui ne développerait aucune activité productive et où les personnes accueillies ne seraient pas mises en mesure d'effectuer un véritable travail [...]*
- *Celui d'une entreprise dans laquelle aucune action de soutien ne trouverait place [...]*

*Pour répondre à sa vocation, un [Esat] doit offrir aux personnes handicapées qu'il accueille une activité productive, en assortissant celle-ci des soutiens qui conditionnent son exercice. [...]*³

5.3.2 - La coordination des soutiens

L'animatrice pédagogique travaille en étroite collaboration avec les moniteurs d'atelier référents sur les mesures suivantes :

- La mise en place du projet personnalisé,
- La mise en place d'actions en fonction des besoins de la personne accompagnée dans le cadre professionnel,
- L'adaptation des actions en fonction des besoins de personnes (vieillesse, personnes en difficultés momentanées),
- L'organisation et le suivi des stages intra et extra muros, les mises à disposition en entreprise,

³ Extrait de la circulaire 60 AS du 8 décembre 1978 relative aux centres d'aide par le travail

- La préparation d'intégration en Esat (accueil des familles ou des personnes qui posent candidatures),
- La gestion de la dynamique relationnelle des ouvriers de l'Esat (médiation).

L'analyse pédagogique est réalisée sur la base :

- D'entretiens avec les ouvriers,
- D'échanges avec les moniteurs d'atelier et les chefs de production,
- D'échanges avec l'équipe médico-psycho-sociale,
- De bilans d'ateliers rédigés par les moniteurs référents,
- Des évaluations professionnelles des ouvriers,
- Des temps de réunions de régulations.

5.4 - Les principales procédures

5.4.1 - L'admission

L'admission fait l'objet de la procédure N°03-01. Elle décrit les étapes qui précèdent l'admission depuis la réception du dossier de candidature jusqu'à l'admission définitive (ou le refus) et l'intégration à l'Esat.

Il existe une liste d'attente qui fait suite aux différents stages et au projet de la personne de venir travailler à l'Esat de Gammareix. Il est très difficile de définir une durée moyenne d'attente car cela est plurifactoriel entre les projets de sorties travaillés et les sorties brutales (démission, décès).

5.4.2 - Le projet personnalisé

Le projet personnalisé fait l'objet de la procédure N°04-04. Elle décrit la démarche de création du projet et d'avenant et de l'organisation des réunions au suivi des objectifs.

5.4.3 - La sortie

La sortie fait l'objet d'une procédure N°06-01. Elle décrit les différentes étapes de mise en place d'une sortie.

Le décès fait l'objet d'une procédure N°06-02. Elle décrit la conduite à tenir en cas de décès d'une personne accompagnée.

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

Il s'agit d'établir des relations formalisées basées sur des coopérations et des échanges dans le but de construire des projets. Les partenariats mettent l'Esat en position d'acteur et l'impliquent dans une démarche de collaboration, d'évolution, d'innovation...

Le partenariat peut s'entendre de différentes manières.

5.5.1 - Les partenaires internes à l'association

Les partenaires internes sont :

- Le pôle travail,
- Le pôle habitat et vie sociale,
- Le pôle enfance/jeunesse,
- Le SIPB,
- Le siège social,
- Le foyer occupationnel,
- Le Fhar,
- Les Saj.

5.5.2 - Les partenaires externes

Les partenaires externes sont :

- Les entreprises locales,
- Les organismes qui peuvent défendre les intérêts des ouvriers, qui sont Nexem, l'Unapei,
- La mairie d'Issac, de Beleymas.

5.5.2.1 - Les partenariats liés aux missions

Les partenaires liés aux missions sont :

- La MDPH
- L'ARS,
- Le conseil départemental, régional,
- La Dreets,
- L'Agefiph,
- Différent et compétent (GCSMS)
- L'éducation nationale et le ministère de l'agriculture (RAE),
- Andicat,
- Les établissements de santé,
- Les collectivités territoriales, locales,
- Les organismes de formation, CEF...
- Les acteurs autour de l'emploi, DMS 24, pôle emploi, cap emploi, mission locale...
- Les partenaires commerciaux des Esat.

Action n°5 : Formaliser les partenariats

5.5.2.2 - L'ouverture sur les ressources locales

L'Esat de Gammareix se trouve à une vingtaine de kilomètres de Bergerac et à une dizaine de Villamblard. Du fait de sa situation en zone rurale, il convient de reconnaître dans son fonctionnement les contraintes spécifiques liées à sa situation géographique. C'est un paramètre dont il faut tenir compte dans l'accompagnement des ouvriers et l'ouverture de l'établissement sur son territoire.

Les différents intervenants veillent à ce que les ouvriers de l'Esat participent à la vie locale en menant des actions d'accompagnement socioprofessionnel en groupe ou en individuel, mais aussi en organisant des rencontres sur site. Travailler en réseau permet aux ouvriers de mieux s'intégrer, de développer des pratiques professionnelles nouvelles, dans une dynamique de coopération en lien avec les projets des ouvriers :

- Le réseau médical, ou celui de l'infirmière permet des rendez-vous plus rapides. Il vise à assurer une meilleure orientation de la personne accompagnée, à favoriser la coordination et la continuité des soins.
- Le réseau de l'insertion par le travail, il s'agit ici de tisser des liens prenant en compte les compétences de chacun, qui donnent également du sens à la vocation du travail protégé et adapté dans son ensemble.

Le travail en réseau est une démarche qui permet d'inventer en permanence de nouveaux modes d'actions afin de s'adapter à des besoins spécifiques des ouvriers et ainsi proposer des actions innovantes.

Cependant, la situation de l'Esat en zone rurale doit être regardée comme une particularité qui impacte le travail en réseau, d'une part, par le temps nécessaire pour la mise en place du développement commercial et des actions d'insertion et d'ouverture sur la vie locale, et d'autre part par le temps que nécessitent tous les déplacements.

Action n°6 : Organiser une journée porte ouverte



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

5.6.1 - Garantir l'accompagnement favorisant l'inclusion (virage inclusif)

5.6.1.1 - Le « développement du pouvoir d'agir » ou « l'autodétermination »

Le pouvoir d'agir, c'est reconnaître chacun dans son statut de citoyen. Cela répond à la volonté associative de considérer les ouvriers dans le respect et la dignité.

✕ Du côté des ouvriers

La pair-aidance

Elle doit être différenciée du tutorat, déjà à l'œuvre au sein de l'Esat.

Il s'agit de l'aide mutuelle que peuvent s'apporter des personnes qui ont connu des problématiques communes. Il n'est donc pas juste question d'aider un collègue dans la réalisation de tâches par la transmission d'un savoir technique, mais de partager une expertise issue de l'expérience d'une problématique, d'un vécu particulier (maladie, handicap...) pour lesquels la personne a développé des connaissances, a appris à y « faire face » ou à vivre avec (notion de rétablissement).

La RAE

Cet outil (cf. p. 34) permet de connaître de manière objective les compétences de la personne accompagnée, de les valoriser. En attribuant à la personne accompagnée cette reconnaissance, on lui permet de prendre conscience de ce qu'il sait et de le faire valoir. **Souvent la personne ne sait pas qu'elle sait faire !**

Des espaces d'expression collectifs

Ils participent à diverses instances au sein de l'établissement. Chaque lieu est l'occasion d'agir en tant qu'une personne accompagnée et acteur à l'Esat. Parmi elles :

- Le CVS,
- La pédagogie à la participation,
- Les réunions pour rédiger le règlement de fonctionnement en Falc (Facile à Lire et à Comprendre) ou encore pour actualiser le projet d'établissement.

Les ouvriers sont aussi associées aux décisions « courantes » concernant le voyage annuel ou encore les différents repas festifs.

✕ Du côté des professionnels

La thématique du pouvoir d'agir est une question de méthode et de posture professionnelle. Il s'agit de favoriser pour chaque individu, l'expression, le choix, la liberté.

⇒ Exemple : ne pas utiliser « je sais ce qui est bon pour toi » mais plutôt « **tu** sais ce qui est bon pour toi ».

C'est un travail quotidien, une conception de l'accompagnement des ouvriers qui appelle à la mobilisation de chacun. C'est un engagement qui renvoie à la question de l'éthique professionnelle. Les professionnels devront être accompagnés vers un changement de posture. L'Esat doit poursuivre son engagement dans le développement du pouvoir d'agir.

Dans le cadre du projet personnalisé des ouvriers y compris les personnes avec autisme, l'Esat recherche systématiquement leur consentement éclairé et plus largement pour tout ce qui est lié au fonctionnement de l'Esat, nous œuvrons pour que la personne accompagnée s'autodétermine.

L'insertion socioprofessionnelle est l'ensemble des rapports de la personne accompagnée avec son environnement, tant dans le domaine de la vie sociale que de la vie professionnelle.

L'objectif de l'Esat au niveau de l'insertion est de :

- Proposer des choix dans le cadre du parcours professionnel des personnes accueillies,
- S'engager dans la reconnaissance du handicap au sein des entreprises,
- De communiquer et de faire valoir ses compétences et ses savoir-faire,
- De favoriser l'autonomie de déplacement (code, BSR).

À l'Esat, nous travaillons l'insertion de manière individuelle, cela concerne la préparation et la motivation de la personne accompagnée tout au long de son parcours professionnel et social qui est développé en interne mais également dans le cadre de stage et de mise à disposition en entreprise.

La notion de détachement s'entend plutôt dans une démarche collective avec la présence d'un groupe d'ouvriers et d'un moniteur d'atelier ce qui est nommé **Esat hors les murs**.

Action n°7 : Mettre en place des ateliers d'Esat hors les murs.

Le travail d'accompagnement des moniteurs d'atelier et de l'équipe doit prendre en compte ses différents aspects :

- Cursus, parcours scolaires et professionnels,
- Les différences d'ordre physique, psychologique, social.

Cet axe du PE s'inscrit pleinement lors de réunions de projet des ouvriers soit pour les informer de la possibilité d'effectuer des stages en milieu ordinaire (quel que soit leur degré d'autonomie) ou soit pour valider leurs demandes, MAD, etc. On note une nette évolution des demandes de stages.

Il est important de souligner que depuis plusieurs années, l'Esat propose des stages vers le milieu protégé pour des personnes qui arrivent des entreprises et qui ne peuvent répondre à leurs exigences (rapidité, polyvalence, rendement, etc.). L'Esat travaille sur l'importance du parcours de la personne même s'il arrive du milieu ordinaire.

Une conseillère en insertion professionnelle intervient auprès des ouvriers dans le cadre de ses missions au sein de l'Esat : mise en place des stages en lien avec l'équipe et accompagnement des sortants d'Esat.

La CIP peut proposer des formations thématiques comme :

- Différence Esat et entreprise,
- CV et lettre de motivation,
- Entretien d'embauche.

Les attentes des entreprises

Le retour de toutes les évaluations de stages démontre que les entreprises sont plus attachées aux savoirs êtres des personnes que les compétences professionnelles qui s'acquiert tout au long de leur parcours. À la suite de mises à disposition, certaines entreprises sollicitent directement le SIPB pour que les ouvriers puissent revenir sur des activités périodiques (montage micro tracteur, etc.).

Les attentes et les objectifs de la personne accompagnée

Afin que la personne accompagnée puisse occuper un emploi correspondant aux exigences de l'entreprise, l'objectif principal de l'accompagnement des moniteurs est de l'amener à une position d'acteur.

Il convient de s'appuyer sur des critères précis :

- L'intérêt pour le secteur d'activité approprié (évalué lors des stages),
- Les connaissances des contraintes spécifiques du futur travail,
- L'engagement dans un processus d'insertion,
- L'acceptation des contraintes matérielles (déplacement, rémunération, ponctualité...),
- La garantie d'un « droit au retour ». Il est formalisé en fonction des parcours individuels de chaque personne accompagnée.

Lors de chaque réunion de projet, la personne accompagnée peut demander différentes formes de stages (autres ateliers, Esat, entreprise).

5.6.2 - Favoriser une approche populationnelle par type de handicap

5.6.2.1 - L'accueil de personnes avec autisme

L'Esat accueille des personnes avec des troubles du spectre de l'autisme (TSA). Cette réalité rend nécessaire l'adaptation de l'accompagnement et l'amélioration de la qualité des interventions. L'amélioration de l'accueil des personnes avec autisme est de fait devenu un des axes de travail de l'Esat.

Pour répondre à cet engagement plusieurs actions ont déjà été menées. D'autres sont en cours ou restent à mettre en place. Il convient, dans le cadre de ce PE, de faire le point sur ce qui existe aujourd'hui à l'Esat et sur ce qui reste à faire.

Du point de vue des ouvriers :

La question du diagnostic de l'autisme est centrale. La plupart des personnes accueillies n'ont pas de diagnostic ou ont un diagnostic ancien qui n'entre pas dans le cadre de l'actuelle classification. Le diagnostic de l'autisme est pluridisciplinaire et nécessite l'utilisation d'outils d'évaluations standardisés, recommandés par la HAS. Au niveau départemental, le Centre Ressource Autisme est habilité à réaliser ces évaluations.

À l'Esat, le repérage des troubles du spectre de l'autisme se fait essentiellement par le médecin psychiatre. Il n'y a pour l'instant pas de travail pluridisciplinaire autour de l'actualisation des diagnostics des ouvriers par l'utilisation d'outils standardisés.

La pratique de l'évaluation fonctionnelle systématique et précédant le projet personnalisé se déploie. Elles permettent d'affiner la connaissance du fonctionnement cognitif, socio adaptatif et communicationnel de la personne accompagnée. Les résultats et observations recueillis auprès de la personne accompagnée, de ses aidants, des professionnels dans différents contextes sont interprétés par la psychologue. Les objectifs et moyens du projet personnalisé sont alors construits en fonction de cette évaluation.

Il peut arriver que l'évaluation fonctionnelle remette en question le diagnostic. C'est à cet endroit que la procédure d'appui diagnostic N°11-19 peut être activée. Pour qu'elle le soit, plus de professionnels doivent être formés aux outils recommandés par la HAS. C'est un axe de développement soutenu par l'Esat.

Action n°8 : Se présenter à la certification Handéo

Par ailleurs, la question du diagnostic d'autisme sera ré-évaluée systématiquement à l'occasion de l'actualisation annuelle du projet personnalisé.

Pour les ouvriers qui entrent dans les critères de diagnostic du DSM 5 une journée de supervision est réalisée. Il s'agit de faire intervenir une professionnelle extérieure, compétente en matière d'autisme. Identifiée comme une personne ressource et en appui technique, elle va être auprès de la personne accompagnée toute une journée et ainsi aider au repérage de ses particularités de fonctionnement. Elle aiguille et soutien l'équipe dans les objectifs visés et les moyens utilisés pour les atteindre.

C'est ainsi que se mettent en place des outils spécifiques tels que des emplois du temps visuels, des protocoles personnalisés, des supports d'aide à la réalisation des tâches dans les ateliers, des aménagements de poste de travail ou encore des outils de support à la communication.

Les compétences des personnes autistes sont ainsi mieux identifiées. Les troubles de la communication, les particularités sensorielles, les comportements et intérêts restreints mieux pris en compte. L'équipe pluridisciplinaire dans le cadre des projets personnalisés se concerta et réfléchit à des adaptations dans le but d'améliorer les conditions d'accueil des personnes avec TSA.

Du point de vue de professionnels :

Il existe des CoPil autisme qui sont des réunions pluridisciplinaires. Ils permettent de faire un état des lieux des adaptations proposées aux ouvriers et mises en place au sein de l'Esat et de suivre la mise en œuvre des orientations de l'établissement en matière d'autisme.

Des actions de formation se sont mises en place. Il y a deux référents autismes à l'Esat (un par filière). Ce sont des moniteurs d'ateliers aujourd'hui identifiés comme personnes ressources.

D'autres professionnels du site de Gammareix ont bénéficié de formations assez diverses comme la gestion de comportement-problème, supervision des évaluations fonctionnelles, etc. Ces divers savoirs peuvent se croiser à l'occasion du suivi des projets personnalisés et servent à affiner les objectifs et à ajuster les moyens. Cela dans une volonté de cohérence et d'harmonisation du parcours de la personne accompagnée.

La psychologue, l'assistante sociale accompagnées des moniteurs d'atelier réalisent désormais des évaluations fonctionnelles coordonnées par l'animatrice pédagogique.

Les moniteurs d'ateliers ont commencé à adapter leurs interventions. Certains sont formés, mais tous sont engagés dans la procédure de certification. Par le biais de cette nécessaire évolution des pratiques ils actualisent leurs connaissances et développent de nouvelles compétences. Ils développent une meilleure observation et peuvent anticiper des probables troubles du comportement et adapter par exemple le planning de production.

Les actions de supervision permettent une montée en compétences collective de l'ensemble de l'équipe. Ces supervisions soutiennent le travail pluridisciplinaire, l'engagement de chacun au service de l'accompagnement individualisé en clarifiant les actions et missions de chaque professionnel et en outillant par des stratégies spécifiques à l'autisme chacun des acteurs autour de la personne accompagnée.

Ce travail permet aussi de réfléchir à des besoins en matière d'aménagement des postes de travail, des ateliers et des places à table.

Il existe un document N°04-04 référencé comme le guide de l'évaluation fonctionnelle.

Action n°9 : Améliorer le partage des informations pour un projet personnalisé plus transversal entre l'Esat et les autres lieux d'accueil, de vie de la personne accompagnée pour permettre la généralisation des outils mis en place.

Action n°10 : Améliorer la démarche diagnostic.

Action n°11 : Poursuivre le plan de formations professionnelles, valoriser les nouvelles compétences.

5.6.2.2 - L'accueil de personnes avec handicap psychique et autres besoins médicaux

L'Esat depuis de nombreuses années accompagne des ouvriers qui présente un handicap psychique. Nous travaillons en partenariat avec le centre hospitalier spécialisé de Vauclaire.

Certaines ouvriers à leur admission bénéficiaient d'une prise en charge et elle s'est poursuivie pour stabiliser l'état de la personne.

Pour certaines situations, nous demandons la mise en place d'un suivi avec le CHS car les personnes qui souffrent de handicap psychique peuvent traverser des périodes où le seul soutien de l'Esat ne suffit pas. Le lien entre l'Esat et le CHS est effectué par le médecin psychiatre ou l'infirmière du site.

Certaines ouvriers ont des besoins médicaux spécifiques (suivi glycémie, etc...). L'Esat va au-delà de sa mission mais l'infirmier assure la coordination avec les acteurs de terrain et les services spécialisées de l'hôpital de périgueux.

5.6.3 - Contribuer à la réponse accompagnée pour tous

Il existe en interne depuis 2010 une instance nommée commission d'admission qui permettait de faire 3 fois par an des points entrées et sorties des Esat, IME et foyers d'hébergement.

En 2017, avec l'arrivée du logiciel informatisé, celui-ci nous a permis de renseigner toutes les personnes en contact, demande d'admission et liste d'attente. Nous faisons 3 fois par an des points avec l'ensemble des établissements pour les entrées, sorties et réorientation en cours. La MDPH a pu participer à certaines de ces commissions de parcours.

L'Esat, depuis 2018, se sert des Mispes pour les demandes de stages et d'évaluation. À chaque fin de stage, l'évaluation du stagiaire est envoyée systématiquement. En interne, nous travaillons avec l'Esat de Brousse sur des mobilités inter Esat, ces mobilités proviennent des projets personnalisés des ouvriers.

Depuis 2021, l'Esat travaille avec la MDPH sur un site commun qui s'appelle « Via Trajectoire ». Cela permet de suivre en temps réel les notifications qui concernent l'établissement et de pouvoir prendre contact avec les personnes, familles et représentants légaux.

5.6.4 - Maintenir une gestion performante et un management par la qualité

5.6.4.1 - Un exemple de définition : Qu'est-ce que la RSO ?

La responsabilité sociétale des organisations (association, entreprise ou collectivités...) est notre contribution volontaire au développement durable, c'est-à-dire notre responsabilité vis-à-vis des impacts de nos décisions et activités sur la société et l'environnement.

Le RSO constitue un socle de comportement et de valeur qui permettra de repenser la qualité et la raison d'être d'une organisation citoyenne. Elle se décline dans le cadre d'une gouvernance organisée, autour de 6 thématiques essentielles :

- 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

5.6.4.2 - Pourquoi cette démarche ? Quel intérêt pour l'Esat ?

Cette démarche offre l'opportunité de démontrer notre prise de conscience des enjeux sociaux et environnementaux au sein de notre structure et à travers nos activités économiques : Toutes les parties doivent y être impliquées (ouvriers de l'Esat, professionnels...) mais également nos partenaires (prestataires, clients, fournisseurs...).

Nos activités sont très variées au sein de notre structure, des actions sont déjà en place, d'autres sont en cours de réalisation :

- Tri des déchets,
- Déchets « vert » utilisés pour faire du compost,
- Certification ICPE pour la filière Bois (en cours),
- Approvisionnement en circuits courts pour la cuisine et la conserverie,
- Chariots élévateurs GNR et électrique,
- Basculement progressif vers éclairage à LED,
- Désherbage « Bio »,
- Huile de paraffine pour traitement lame de coupe,
- Produits de nettoyage Écolabellisés,
- Poste de travail avec ergonomie adaptée.

Démarche RSO à mettre en place

- Prévoir investissement matériel en tenant compte de la démarche RSO (troubles musculo squelettique),
- Gestion des poussières,
- Isolation des bâtiments,
- Chasse aux fuites air/eau,
- Éclairage extérieur (économie d'énergie),
- Mise aux normes accessibilité (mobilité réduite),
- Remplacement des produits de nettoyage/entretien non Écolabellisés,
- Achats de plus de produits de saison chez les producteurs locaux,
- Poursuivre l'aménagement des postes de travail sur les nouveaux matériels,
- Générateur vapeur autonome (pièce chaude conserverie),
- Table élévatrice,
- Recyclage cartons en copeaux pour calage bocaux,
- Passage sur scotch en papier recyclé,
- Politique RH personne accompagnée Esat : inégalité rémunération.

Action n°12 : Mettre en place la démarche RSO dans chaque atelier.

6 - Les principes d'intervention

6.1 - Les principes d'intervention choisis par la structure

6.1.1 - Les valeurs de l'établissement

6.1.1.1 - La construction du lien social par le travail

L'insertion professionnelle est une orientation forte, c'est l'objectif même de la mission de l'Esat. Dans la période actuelle, le travail reste la plus importante activité humaine qui réponde à des besoins vitaux, de subsistance, de sociabilité et d'expression personnelle.

L'Esat doit apporter une solution pédagogique, éducative et thérapeutique personnalisée aux ouvriers dans les situations de travail rencontrées :

- Les apprentissages pour se servir d'outils ou de machines,
- La confrontation aux réalités du travail et de la production,
- Le respect des horaires,
- L'assiduité au travail,
- Le rythme,
- Le travail d'équipe,
- Le respect des règles de sécurité, du règlement de fonctionnement,
- La prise de conscience des réalités économiques, etc.

En règle générale, il s'agit de permettre l'acquisition de comportements sociaux adaptés en situation de travail, l'organisation d'une pratique, d'un savoir-faire professionnel.

Il faut favoriser au maximum l'émergence du désir d'apprendre, de comprendre. La personne accompagnée est acteur de son projet. Il formule des attentes, fait des choix, prend des décisions. La formation professionnelle dispensée à l'Esat va lui permettre de renforcer ses responsabilités.

6.1.1.2 - La place de la personne accompagnée

Bien entendu, les principes républicains sont respectés comme laïcité, égalité, liberté de circuler.

Nous parlons d'une personne accompagnée pour les ouvriers car l'Esat est sur une dimension professionnelle et de technicité d'où la terminologie d'une personne accompagnée. Cela est également une demande des personnes accompagnées d'être appelés ainsi.

Les valeurs portées par l'association se retrouvent tout au long de ce projet sur la personne accompagnée en tant qu'acteur de son projet, de la notion de son parcours et du travail avec les familles, aidants et représentants légaux.

Les professionnels de l'Esat affirment que la personne accompagnée est citoyenne à part entière, avec des devoirs et des droits notamment le droit au respect et à l'intégrité physique et morale, comme membre à part entière de la société et acteur dans l'établissement. L'accompagnement proposé à l'Esat est de pouvoir permettre à la personne accompagnée d'être autonome sur son poste de travail et plus largement au sein de son atelier voir même sur l'ensemble de la filière.

Nous recherchons pour ceux qui le souhaitent une plus grande autonomie et responsabilité, de développer leur polyvalence. De fait, le travail d'accompagnement des moniteurs d'ateliers se traduit par leurs disponibilités quotidiennes à répondre à leurs attentes, à être présent pour gérer les possibles conflits, etc.

En étant accueilli à l'Esat, le règlement de fonctionnement et le livret d'accueil en Falc (facile à lire et à comprendre) sont remis aux ouvriers et servent d'appui à l'équipe pour les accompagner. Les ouvriers s'engagent réciproquement à respecter leurs collègues et les encadrants.

L'Esat propose un accueil possible mais c'est la personne accompagnée qui choisit elle-même de venir travailler à l'Esat en lien avec ses attentes et de comment il conçoit son parcours professionnel. En partant de ce postulat, l'ensemble de l'équipe l'accompagne.

6.1.1.3 - La fonction du tuteur

Depuis quelques années, la notion de tutorat est travaillée dans le cadre des projets personnalisés. Il s'agit en fait de créer des binômes de travail entre une personne accompagnée avec de l'ancienneté et une personne accompagnée juste admise ou un stagiaire. Ces actions se font sur la base du volontariat.

Devenir tuteur, c'est partager ses savoir-faire, accompagner la montée en compétences au plus près des besoins de terrain, aider à s'intégrer dans l'entreprise. Pour accompagner au mieux, le tuteur doit prendre conscience de ses propres savoirs et savoir-faire, mettre des mots sur son expérience, bien communiquer et accompagner. De ce fait, permettre l'accompagnement d'un nouvel arrivant dans un Esat par un pair, peut faciliter son intégration, faciliter la compréhension des attentes par rapport au poste ; et pour le tuteur de revêtir un nouveau rôle, une nouvelle fonction de « passeurs de savoirs et de compétences ». Un rôle valorisant qui le reconnaît dans son travail au sein de l'Esat.

6.1.2 - La posture professionnelle attendue

6.1.2.1 - La structuration pédagogique des pratiques de travail

Le fonctionnement de l'Esat emprunte les schémas d'organisation de l'entreprise ordinaire, ils sont cependant adaptés à des fins pédagogiques. Il a pour objectif de faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail, et de permettre de poursuivre et développer les activités, ceci compte tenu de sa mission spécifique.

La structuration de la production doit créer des situations variées favorisant la communication et les échanges. Cette organisation doit se faire, ou se modifier de façon que :

- Les facultés de chacun, puissent se déceler et être utilisées par le groupe en une complémentarité positive, faisant de chacun l'aide de l'autre,
- Toutes les formes d'expression soient favorisées,
- Les moyens soient mis en place, afin que le travail commun soit possible,
- Des lieux et temps de parole soient construits et existent dans l'Esat,
- La personne accompagnée puisse s'investir, accéder à la connaissance du métier,

- Les méthodes de travail qui peuvent être affinées, expérimentées... soient favorisées,
- La prise de responsabilité et la créativité soient favorisées,
- L'autonomie, où à la dimension individuelle, s'ajoute une dimension collective, soit transformée, cette autonomie étant basée sur la reconnaissance d'autrui et la prise en compte des différences.

Il s'agit d'un type d'intervention qui doit permettre de développer chez l'individu un rôle d'acteur. Partant du potentiel réel de chacun, elle formera l'esprit de façon différente : esprit critique, expériences multiples, vérification d'hypothèses, réseau de communication de plus en plus vaste, etc.

La posture attendue pour l'ensemble des professionnels reprend les valeurs associatives affirmées dans le projet associatif.

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

La maltraitance correspond à toute atteinte aux droits fondamentaux, à la dignité ou à l'intégrité physique, psychique ou morale de la personne accompagnée, qu'elle soit volontaire ou involontaire. Comme le précisent la recommandation ANESME/HAS de 2008 intitulée « la bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre » et la classification internationale de la maltraitance, qu'elle soit active ou passive, la maltraitance revêt différentes formes.

La maltraitance peut être physique, psychologique, sexuelle, ou résulter d'une négligence ou d'un manque de soins adaptés. Elle peut également résulter d'un environnement inadapté ou d'un manque de moyens pour garantir la qualité de l'accompagnement.

Le signalement d'un acte ou d'une suspicion de maltraitance est un devoir citoyen et une obligation légale. Toute situation constatée de maltraitance doit impérativement faire l'objet d'un signalement auprès de l'équipe de cadres de l'établissement.

La bientraitance ne consiste pas en la simple absence de maltraitance mais consiste en un ensemble de pratiques professionnelles visant à respecter la dignité, l'autonomie et les droits fondamentaux de la personne accompagnée, dans le but de favoriser son bien-être physique, psychique et social.

Elle se traduit par une relation de confiance, de respect mutuel, de communication adaptée et de soutien à l'expression des besoins et des choix de la personne, que doivent rechercher en permanence les professionnels de la structure.

Les moyens mis en œuvre dans la démarche bientraitance

L'établissement soutient et promeut une politique de bientraitance, et plusieurs actions concourent à la promotion de la bientraitance et la prévention du risque de maltraitance :

- Une procédure associative N°12-01 qui concerne la gestion des risques de maltraitance
- Formation des salariés : L'association organise chaque année plusieurs sessions de formation autour de la notion de bientraitance. Ces formations permettent de sensibiliser les équipes sur le sujet, d'échanger autour de situations concrètes, et de donner des clés de lecture sur le sujet.
- Proposition de supports adaptés : De la documentation mise à disposition des personnes accompagnées, des familles et des professionnels.
- Temps d'échange collectifs sur le sujet pour les professionnels : Réunion de régulation, réunion hebdomadaire de coordination, espace d'analyse des pratiques, COPIL Qualité, afin de soutenir la sensibilisation régulière des professionnels sur le sujet et de permettre l'expression des salariés.
- Temps d'échange collectifs sur le sujet pour les ouvriers : Réunion de projet, réunion mensuelle « La pédagogie de la participation » animée par l'assistance pédagogique, Conseil de la Vie Sociale.

- Temps d'échange réguliers des cadres avec les professionnels pour identifier les marqueurs de lassitude, de fatigue voire d'épuisement... Pouvant être autant de vecteurs de situations de tension

Modalités de signalement

Le signalement d'un acte ou d'une suspicion de maltraitance est un devoir citoyen et une obligation légale. Il existe au sein de l'ARS, un lien qui permet d'effectuer la déclaration en ligne. Dans le logiciel IMAGO-DU, les professionnels peuvent créer un événement indésirable (EI).

Modalités de traitement des signalements

Lors de la création d'un événement indésirable (EI), la direction est informée et répond des mesures mises en œuvre, de la gravité et des actions correctives apportées.

Modalités du bilan annuel des situations survenues dans l'établissement

Lors du dernier Copil qualité de l'année, un point est mis à l'ordre du jour sur le nombre de situations survenues et leurs traitements.

- Désigner une autorité extérieure choisie parmi une liste arrêtée conjointement par le CD, l'état et l'ARS, à laquelle les personnes accueillies peuvent faire appel en cas de difficulté et qui est autorisée à visiter l'établissement à tout moment.

6.1.4 - La gestion des comportements problèmes, des comportements défis

Les recommandations déterminent les « **comportements-problèmes** » comme des « **comportements** d'une intensité, fréquence ou durée telle que la sécurité physique de la personne ou d'autrui est probablement mise sérieusement en danger ». Elles peuvent être d'au moins 3 sortes :

- Hétéro agressivité,
- Destruction de matériels,
- Conduites sociales inadaptées.

La définition du « comportement-problème » va reposer sur des critères précis, observables, mesurables et objectivables afin que leurs manifestations ne soient pas confondues avec l'expression, par exemple d'un mécanisme autistique.

Le « comportement-problème » est considéré comme un problème grave quand les actes posés par la personne sont particulièrement sévères, intenses, persistants et répétés soit :

- Interfèrent avec les apprentissages qu'elle cherche à mettre en œuvre ou les rend impossible,
- Compromettent l'intégrité, la sécurité de la personne et de ses collègues,
- Nécessitent une surveillance continue.

À l'Esat, les manifestations citées ci-dessus sont rares. Nous sommes confrontés à des troubles issus très souvent d'une frustration ou d'une incompréhension de la réponse apportée par le moniteur.

Si toutefois l'Esat était confronté à ce type de comportement, il existe différents professionnels qui peuvent intervenir en fonction du comportement observé. Les moniteurs d'ateliers sont les premiers relais sur le terrain pour observer ces comportements. En fonction de l'intensité et de la gravité, ils sont en mesure d'interpeller l'infirmière, l'animatrice pédagogique, le directeur.

Afin que l'information soit connue des professionnels, il existe, sur le logiciel informatisé, la possibilité de créer un événement indésirable (EI) qui permet de relater les faits, de préciser s'il y a des témoins, de mener des actions correctives et de voir la suite à donner.

Toutes ces situations sont abordées le jeudi matin avec l'équipe médico psycho sociale soit pour porter à la connaissance des professionnels ce qui s'est passé ou bien de voir ce qui est à envisager.

Le psychiatre fait le lien avec l'extérieur par exemple hôpital de jour, infirmier libéral et ou des cliniques ou service spécialisé.

Si le comportement problème concerne une personne accompagnée en famille et/ou foyer, le lien se fait naturellement avec les personnes en charge de l'accompagnement de la personne accompagnée en dehors de son temps à l'Esat.

En 2019, l'Esat a proposé à l'ensemble des moniteurs d'ateliers une formation sur les nouveaux publics, cet accueil questionne les modes d'accompagnement actuel et interroge les professionnels sur comment agir et réagir.

Les professionnels ont à leurs dispositions des espaces de réflexion pour interroger ses comportements dans le cadre des séances d'analyse des pratiques et des régulations d'ateliers.

Action n°13 : Formaliser une procédure comportement problème

À ce jour, il n'existe pas d'espace calme retrait identifié en tant que tel. Nous pouvons en fonction des situations rencontrées, proposer des solutions pour isoler une personne accompagnée d'un groupe et/ou d'un atelier.

On peut spécifier les espaces par type de problématique rencontrée :

- Médical dans l'infirmierie,
- Comportement soit dans le vestiaire au calme, en retrait du groupe ou à l'accueil si la personne accompagnée doit rester sous surveillance constante.

En fonction des situations rencontrées, nous devons pouvoir proposer plusieurs alternatives de retrait en fonction des besoins des personnes accompagnées identifiées.

Le travail d'observation des moniteurs est primordial pour prévenir les signes d'une crise. L'équipe doit évaluer si la personne accompagnée a la capacité de se mettre en retrait de façon volontaire ou avec le besoin de l'accompagnement des moniteurs.

Il faut essayer de favoriser l'autodétermination de la personne en lui apprenant à se repérer et à respecter les espaces (espaces de circulation privés, collectifs, de retrait). Il faut apprendre à la personne à être au sein d'un espace avec d'autres personnes sans obligation d'interaction ; à partager une activité tout en modulant sa participation entre active et passive (observation) et à se mettre à distance au sein d'un même espace tout en maintenant un contact visuel. Le moniteur d'atelier doit observer et être à l'écoute de la personne ayant besoin de retrait en l'accompagnant verbalement et/ou physiquement.

Action n°14 : Formaliser une procédure espace calme retrait

6.2 - La gestion de paradoxes

Les situations paradoxales se présentent, lorsque le droit à la liberté se heurte à l'impératif de sécurité ; lorsque la nécessité du partage d'informations rentre directement en conflit avec le devoir de confidentialité ou encore lors de l'écart possible entre le respect de la volonté de la personne et l'impératif d'intervention. La prise en compte de ces éléments fait appel à la dimension éthique.

L'Esat offre aux personnes la possibilité d'exercer une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées et de bénéficier d'un soutien médico-social, ces missions justifient que la personne accueillie ne soit pas salariée, mais personne accompagnée.

L'Esat, du fait de ses missions, va se trouver confronter à de nombreux paradoxes tels que :

- Liberté et sécurité : dans le cadre des ateliers, les ouvriers sont amenés à travailler sur des machines-outils qui peuvent être dangereuses. L'accompagnement proposé doit pouvoir

définir une liberté d'action de la personne accompagnée tout en lui garantissant sa sécurité. Les moniteurs d'ateliers doivent développer le plus possible l'autonomie avec une prise en compte des difficultés de la personne accompagnée.

- Protection et émancipation : l'intervention de l'Esat est sur un axe principal qui est la mise au travail tout en proposant un accompagnement qui répond aux attentes de la personne accompagnée et aux besoins identifiés par l'équipe. Dans certaines situations, l'Esat est amené à intervenir ou de proposer un soutien à certains ouvriers sur des démarches ou des problématiques d'ordre privées. Certaines ouvriers acceptent volontiers et d'autres ouvriers refusent catégoriquement. L'Esat doit en tenir compte.
- Personnalisation de l'accompagnement et règles de la vie collective : en arrivant à l'Esat, le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement sont remis à la personne accompagnée et ils définissent les droits et devoirs de la personne accompagnée de manière collective. Ces documents de la loi 2002-2 sont obligatoires. De façon annuelle, l'équipe avec la personne accompagnée travaille les objectifs de son projet personnalisé.
- Accompagnement social et production : la dualité entre ces 2 thématiques rend le travail des moniteurs d'ateliers parfois complexe. Ils se doivent de proposer aux ouvriers un support « travail » et de proposer un accompagnement social global. L'Esat est contraint d'être viable économiquement. Comment faire concilier des projets personnalisés avec des commandes de palettes ou de pâtés ? Le projet personnalisé doit répondre à cette dualité en proposant des postes adaptés, des formations, des reconnaissances d'acquis et d'expérience (RAE) pour répondre à des commandes et aux délais parfois imposés par le client.

L'Esat doit prendre en compte les éléments suivants :

- Les éléments liés à la double contrainte qui est :
 - De proposer des produits qui en termes de qualité, de prix, de fiabilité, soient en adéquations avec les attentes des entreprises et les besoins des clients
 - Et le développement d'activités en adéquation avec les besoins et les projets des personne accompagnées.
- Les éléments liés à la dualité entre les notions de production, de soutien médico-social à apporter aux ouvriers, qui entraînent des contraintes temporelles.

Cependant, ils peuvent être mieux explicités en structurant pédagogiquement les pratiques de travail.

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)
Staff de direction Esat et Hébergement	Mensuelle Lundi 11h / 13h	Pilotage Stratégies Orientations Fonctionnement	Cadres hiérarchiques du site	Directeur	Note individuelle de chaque cadre
CoPil qualité de site	Tous les 2 Lundi 10h / 12h	Mise en œuvre de la démarche qualité	Cadres / PRQ	Directeur + cadres	Secrétaire
Réunion de coordination	Hebdomadaire Jeudi 9h15/10h	Situations individuelles	Équipe médico-social	Directeur adjoint	Non

Réunion de projet et de suivi de projet	Hebdomadaire Jeudi 9h30/12h	Élaboration du projet personnalisé	La personne accompagnée, référent d'atelier, le référent SAJ, psychologue, psychiatre, infirmière, assistante sociale, animatrice pédagogique, famille ou mandataire judiciaire En fonction des situations, resp. « Hébergement ».	Assistante pédagogique	Secrétaire
Coordination Esat / hébergement	Tous les 2 mois Mardi 11h/12h ou 16h/17h	Axées sur les problématiques des personnes, la mise en commun, hypothèses...	Organisé entre l'Esat et les hébergements.	Directeur adjoint Assistante pédagogique	Assistante pédagogique Imago-DU
Réunion de service SAJ	Mensuelle Vendredi 09h30/11h	Fonctionnement	SAJ / EPS	Directeur adjoint	Secrétaire
Réunion technique bois	Tous les 2 mois Mercredi 16h/17h	Fonctionnement	Filière bois	Chef de Production	Secrétaire
Réunion technique agro	Tous les 2 mois Mercredi 16h/17h	Fonctionnement	Filière agro-alimentaire	Chef de Production	Secrétaire
Réunion technique employé de collectivité	Tous les 2 mois Jeudi 15h/16h	Fonctionnement	Cuisiniers	Directeur adjoint	Secrétaire
Réunion technique maintenance	Mensuelle Mercredi 10h/12h	Fonctionnement	Maintenance + chef de production + directeur adjoint	Directeur	Secrétaire
Réunion administrative	Trimestrielle Jeudi 15h/16h	Fonctionnement	Comptable Secrétaires médico-sociales	Directeur	Secrétaire
Réunion plénière Esat / SAJ	Mensuelle Mercredi 16h/17h	Informations générales	L'ensemble du personnel des établissements	Directeur	Secrétaire
Réunion CoPil autisme de site	Tous les 2 mois Vendredi 10h30/12h	Point d'actualités, formations, travail sur des outils	Référent autisme, psychologue, directeur, animatrice pédagogique, chef de service et de production, intervenante extérieure	Directeur, directeur adjoint, chef de service	Secrétaire
Analyse des pratiques professionnelles	Tous les 2 mois	Échanges sur l'analyse d'expériences	Moniteurs d'ateliers, monitrice éducatrice SAJ	Psychologue extérieure	Non

	Mardi en ½ groupe 14h/17h	professionnelles, récentes ou en cours, dans le cadre d'un groupe composé de personnes exerçant la même profession.			
Réunion régulation d'atelier	Mensuelle (mardi ou jeudi) 8h30/9h	Point sur la situation des personne accompagnées (en dehors de la présence des personne accompagnées)	Animatrice pédagogique, psychologue et moniteurs d'atelier	Directeur adjoint Animatrice pédagogique	Animatrice pédagogique
Commission menu	Mensuelle	Supervision menus	Diététicienne, cuisinier(e),	Infirmière	Non

6.3.2 - La dynamique du travail d'équipe

6.3.2.1 - Les régulations

Conformément aux RBPP sur le projet, la dynamique du travail d'équipe est mise en œuvre d'une manière collaborative.

Elle reste le moyen pour permettre l'évolution, la mise en place d'innovations, le positionnement de tous en qualité d'acteur, ce sont là les valeurs d'une culture nécessaire à l'évolution des pratiques.

Chaque moniteur d'atelier est rattaché à une filière, bois et agro-alimentaire sous la responsabilité hiérarchique des chefs de production. L'animatrice pédagogique intervient sur la dimension de l'accompagnement social des personne accompagnées et a un lien fonctionnel avec les moniteurs d'ateliers.

Les services transversaux (administratif, service généraux et maintenance) sont rattachés hiérarchiquement au directeur du site. Ils existent différents espaces ou s'opèrent la dynamique d'équipe (cf. page 53, tableaux des réunions).

Ils existent également des CoPil qualité et autisme qui permettent aux professionnels de se retrouver et de travailler sur des sujets qui les concernent tout particulièrement.

Il existe sur chaque filière des moniteurs d'ateliers référents autisme et RAE. Les moniteurs d'ateliers ont également la référence d'ouvriers. Cela implique la production d'écrits, de rapports MDPH, de fiches d'évaluations professionnelles.

L'animatrice pédagogique propose avec la psychologue des temps de régulation par ateliers pour assurer un suivi des personne accompagnées. Il a des temps de coordination avec tous les foyers d'hébergement et SAVS/Samsah.

La réunion de l'équipe médico psycho sociale rassemble l'ensemble des professionnels transversaux et permet aux moniteurs d'ateliers d'être associé aux décisions prises lors des projets.

L'Esat dispose d'un logiciel informatisé Imago-DU qui permet d'avoir un accès sécurisé par professionnel. On retrouve à l'intérieur des dossiers individuels nominatifs par personne accompagnée avec différents domaines. Les moniteurs d'ateliers écrivent dans le journal de bord, prépare le projet personnalisé et saisissent les présences.

6.3.2.2 - La notion de moniteur d'atelier référent

Elle revêt plusieurs aspects :

- Il répond aux exigences du projet personnalisé des personnes accompagnées, qu'il accompagne dans le cadre de ses fonctions et de la mission définie dans le présent projet d'établissement. Il partage l'information, en appui de l'animatrice pédagogique, et la confronte aux observations des différents membres de l'équipe en réunion de coordination.
- Il se positionne comme un interlocuteur privilégié.
- Il construit un dialogue avec la personne accompagnée, et est le garant d'une réflexion sur la situation des personnes accompagnées qu'il accompagne. Pour la personne accompagnée, il est la personne ressource qui entretient une relation de qualité. Il doit pouvoir expliquer son action, ses choix, ses orientations par rapport au projet personnalisé, qui a été défini avec la personne accompagnée en équipe pluridisciplinaire.
- Il est celui qui centralise l'information et s'appuie sur les observations des différents membres de l'équipe.

Du fait de sa place de proximité de la personne accompagnée, ce statut le place dans un rôle de tiers régulateur.

L'ensemble du travail avec l'équipe pluridisciplinaire lui sert de questionnement à la fois éthique et technique. Ceci afin de permettre à la personne « autrement capable » de s'engager dans un processus de progression individuelle.

Il est le professionnel désigné pour suivre la personne accompagnée. Il instaure une relation personnalisée en s'appuyant sur un rôle d'écoute, d'observation et de guidance et assure la continuité et la cohérence de son parcours dans l'atelier.

L'évaluation des situations doit être régulière. Le référent et l'animatrice pédagogique sont garants de l'évolution de ces dernières, ils en assurent le suivi et la coordination.

De même, il est nécessaire de jalonner le parcours de la personne accompagnée par des écrits qui formalisent à la fois son évolution, mais aussi la mise en œuvre de l'action pédagogique. Les réunions de coordination permettent de faire des bilans réguliers et peuvent réunir les différents partenaires qui interviennent auprès de la personne accompagnée.

Le référent de la personne accompagnée est à même de rappeler les objectifs figurant dans le projet personnalisé.

Le projet personnalisé se situe au croisement des observations de l'équipe et des demandes ou attentes de la personne accompagnée, le projet est en mouvement et évolue dans le temps.

6.3.3 - Le soutien aux professionnels

6.3.3.1 - La dimension éthique

L'éthique est une approche globale qui interroge le sens du travail au regard des missions.

La nécessité de cette réflexion sur l'éthique est fondée sur les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la HAS.

Cette nécessaire réflexion sur les principes à adopter dans les situations rencontrées prend tout son sens au regard des deux éléments propres aux accompagnements :

- La vulnérabilité des personnes accueillies et accompagnées qui donne à chaque décision un poids et une portée particulière et appelle une responsabilité des professionnels.
- La complexité des situations auxquelles les professionnels se trouvent confrontés.

Appréhendé sous forme d'une approche globale de questionnement du sens des missions, l'Esat développe un questionnement sur les pratiques, les projets à mettre en œuvre, la remise en question de chacun et la prise de décision.

Il est par conséquent nécessaire d'avoir cet espace où on décrit les valeurs et les fondamentaux et où l'on met en place une réflexion sur l'action pédagogique.

Il existe au niveau de l'association une commission éthique qui se réunit tous les mois pour aborder des saisines faites par les professionnels des établissements. Cette commission rend un avis. Elle est composée de professionnels (cadres et non cadres, de famille et d'administrateur).

6.3.3.2 - L'accompagnement par la mise en place de l'analyse des pratiques

L'Esat propose depuis 2016 un temps d'analyse des pratiques professionnelles. Ce temps est à destination des moniteurs d'atelier, il sert du support au professionnel pour analyser ses actes et les gestes qu'il peut poser dans le cadre de l'exercice de son métier.

L'analyse des pratiques se situe donc sur deux plans :

- L'éclairage disciplinaire sur les pratiques et leurs « conséquences » pour les ouvriers,
- L'appui théorique pour expliciter sa pratique.

La participation est nécessaire dans la mesure où il s'agit bien de réfléchir sur les actes professionnels et sur les pratiques des salariés.

Cet espace ressource, à partir d'une pratique quotidienne, capitalise l'expérience en la reliant à des concepts théoriques, mais a aussi comme objectif de développer la capacité des membres de l'équipe à échanger, à se questionner, à réfléchir sur leurs pratiques. Il s'agit de faire progresser la capacité des professionnels à réfléchir et échanger sur leurs pratiques.

6.4 - La gestion des situations d'urgence

Il existe au niveau de l'ARS Nouvelle Aquitaine, une plateforme régionale de veille et d'urgences médicales.

Elle permet d'assurer, à tout moment, la réception, l'analyse, l'investigation et la gestion de tous les événements susceptibles de constituer une menace pour la santé de la population. Elle garantit une réponse rapide et adaptée afin de limiter l'impact de la menace sur la population concernée. Placée au sein de l'Agence régionale de santé Nouvelle-Aquitaine, cette organisation, autour d'un point focal, entre la cellule de veille, d'alerte et de gestion sanitaires, la cellule régionale et zonale de défense et de sécurité, ses délégations départementales dans les 12 départements, et la cellule d'intervention en région de Santé publique France. Elle est opérationnelle 24h/24.

Le Plan National Canicule (PNC) a pour objectifs d'anticiper l'arrivée d'une canicule et de définir les actions à mettre en œuvre pour prévenir et limiter les effets sanitaires de celle-ci et d'adapter au mieux les mesures de prévention en portant une *attention particulière aux personnes atteintes de déficience intellectuelle et/ou de troubles psychiques* accueillies au sein du Complexe de Gammareix.

Ce dispositif de prévention s'adresse aux travailleurs handicapés, personnes accueillies au sein d'établissements médico-sociaux, dont il convient de s'assurer de leurs conditions d'exécutions des tâches pendant les épisodes caniculaires afin d'en *limiter les effets et les risques : déshydratation, hyperthermie, aggravation des maladies chroniques*.

Il existe un mode opératoire (MO N°12-03) référencé au niveau associatif pour les conduites à tenir en cas d'urgence à l'Esat. Les professionnels sont formés aux premiers secours (SST) et les ouvriers sont formés aux gestes de premiers secours. Un défibrillateur trouve à l'accueil de l'établissement.

Dans le règlement de fonctionnement, il est noté en page 18 les différents risques :

- Les situations exceptionnelles

S'il y a un risque d'inondation ou des orages violents, le préfet du Département peut interdire la circulation des bus.

- Les incendies

Les ouvriers et les professionnels sont formés à la manipulation des extincteurs. Une fois par an, il y a des exercices d'évacuation.

6.4.1 - Les actions de prévention des risques inhérents aux profils des personnes

La structure porte une politique de prévention des risques inhérents à la vulnérabilité de la personne. En effet, les ouvriers peuvent être en situation de grande vulnérabilité physique, psychique ou psychologique, et être vigilant quant aux risques afférents à cette vulnérabilité est essentiel dans le cadre des missions d'accompagnement de la structure (chute, troubles alimentaires, déglutition, escarres, isolement, dépression, suicide, douleur, troubles du comportement et cognitifs, risques psychiques etc.)

À travers la définition et l'évaluation régulière des besoins de la personne, de son évolution ainsi que de ses attentes, les risques potentiels sont identifiés et font l'objet d'actions spécifiques de prévention.

Les équipes sont sensibilisées au sujet par le biais d'échanges dans le cadre des réunions d'équipe, de supports explicatifs et pédagogiques, de présentation d'outils permettant d'identifier ces risques.

6.4.2 - Le risque médicamenteux

Le risque médicamenteux, bien que moins prégnant dans un ESAT que dans un établissement de santé, reste un point de vigilance pour la sécurité des travailleurs. Les risques médicamenteux en ESAT incluent les erreurs dans la distribution des traitements, notamment lors de la prise en charge des traitements personnels apportés par les travailleurs, ainsi que les interactions médicamenteuses non anticipées dues à une méconnaissance des traitements en cours.

Prévention et gestion des risques

- Évaluation médicale initiale : chaque travailleur bénéficie d'une évaluation médicale pour identifier les traitements en cours et les risques associés.
- Réception et stockage : Les médicaments doivent être reçus, contrôlés, et stockés dans des conditions conformes aux normes pour garantir leur efficacité et sécurité.
- Sensibilisation des encadrants : les encadrants sont sensibilisés aux principes de base de la gestion médicamenteuse, notamment en ce qui concerne la reconnaissance des signes d'effets indésirables. Une infirmière est présente sur le site.
- Mise en place de protocoles : des protocoles sont établis pour la gestion des médicaments, incluant les mesures en cas de réactions indésirables et les mesures à prendre en cas d'oubli ou de refus de prise en charge.
- Collaboration avec les familles et les services médicaux : une coordination entre les familles, les services de soins externes et les pharmacies permet de garantir la sécurité des travailleurs.
- Outil de gestion informatisé : l'utilisation du logiciel IMAGO-DU permet de renforcer la traçabilité et de réduire les erreurs.
- Suivi et évaluation : un suivi régulier de la prise en charge médicamenteuse et une évaluation des pratiques permettent de minimiser les risques. Toute anomalie ou incident est immédiatement analysé pour mettre en place des actions correctrices.

Circuit du médicament

Le circuit médicamenteux concerne principalement la gestion des médicaments que les travailleurs apportent avec eux pour la journée de travail. Une procédure (Pro N°11-02- Gestion des prescriptions et distribution des médicaments) existe pour le site de Gammareix.

6.4.3 - Le risque infectieux

Les risques incluent la transmission de virus et bactéries au sein des ateliers en raison de la promiscuité et du contact fréquent entre les travailleurs, les infections liées aux conditions de travail spécifiques (travail en atelier, travail dans des environnements potentiellement contaminants, etc.), propagation rapide d'épidémie du fait de la vie en collectivité. Des procédures (Pro N°11-23- Protocole lorsqu'une personne accompagnée est souffrant et Pro N°11-22-Evaluation de la douleur) existent pour l'ESAT.

Prévention et gestion des risques

- Hygiène des mains et des surfaces : mise en place de station de lavage des mains et de distribution de gel hydroalcoolique. Nettoyage régulier des outils et des surfaces de travail.
- Gestion des déchets : mise en place d'une gestion des déchets efficace pour minimiser le risque de contamination, notamment pour les déchets biomédicaux.
- Protocole d'isolement : en cas de suspicion d'infection, mise en place de protocole d'isolement pour éviter la propagation et orientation vers un suivi médical.
- Vaccination : promotion et suivi de la vaccination contre la grippe, le COVID-19 et autres infections pertinentes.
- Sensibilisation du personnel et des travailleurs : sensibilisation régulière aux gestions barrières et à l'importance de l'hygiène.
- Surveillance et suivi : un suivi attentif des absences pour maladies et une surveillance des symptômes chez les travailleurs permettent de réagir rapidement en cas d'infection. Les données recueillies sont analysées pour anticiper et gérer les risques infectieux.

7 - Les fonctions de pilotage et de support

7.1 - Gérer, manager, coopérer

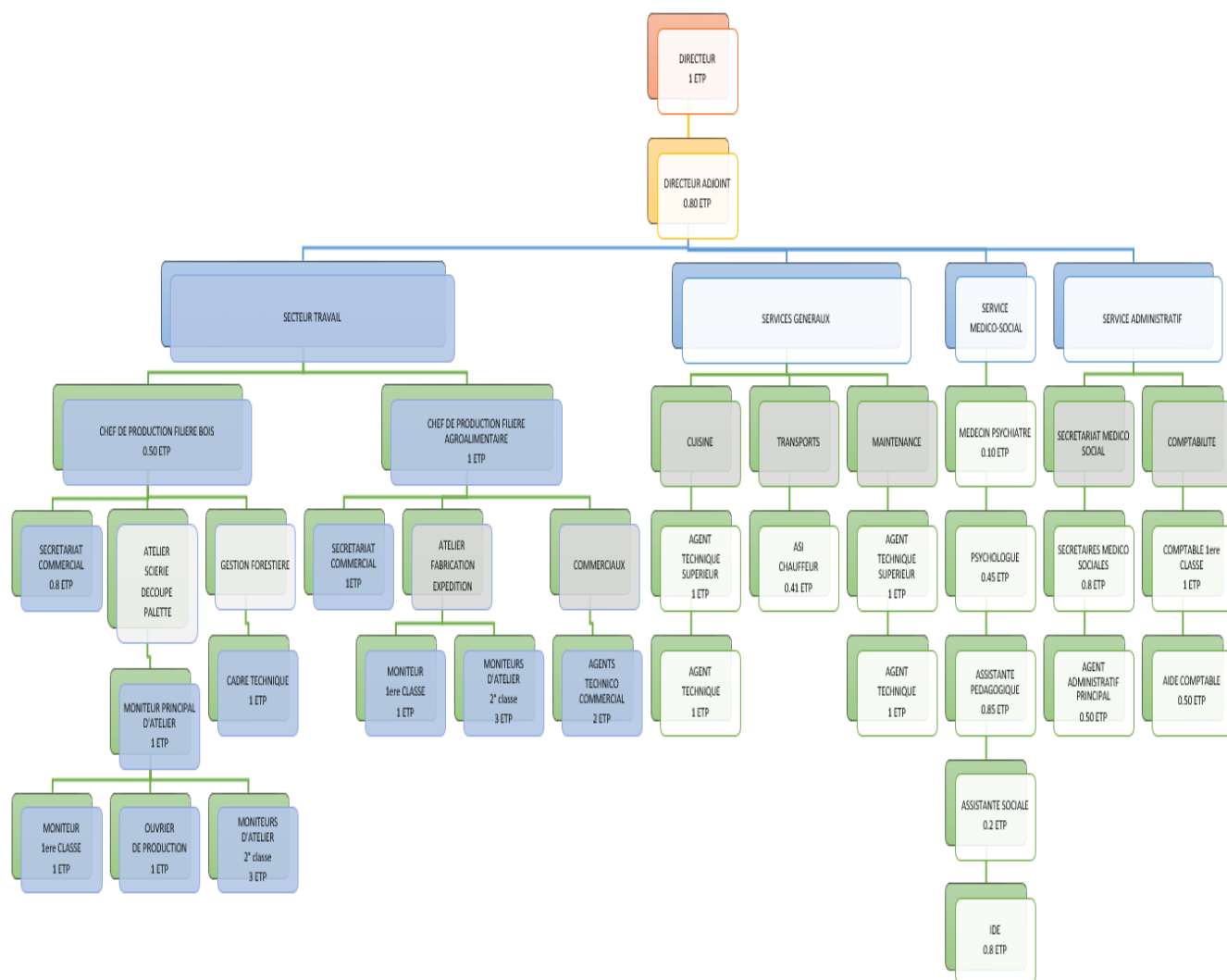
7.1.1 - Gestion des ressources humaines et du dialogue social

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.

Il comporte uniquement, en principe, des indications chiffrées sur les salariés. 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.

C'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

✦ La formation

Le développement des compétences dans le cadre des orientations de la politique de formation liées à l'accompagnement des personnes accompagnées concerne les thèmes suivants :

- L'autisme et ses outils,
- Incendie,
- Sauveteur secouriste du travail,
- Utilisation d'Imago-DU,

Depuis le dernier PE, nous proposons tous les ans des formations collectives sur plusieurs thématiques :

- 2018 : le risque en travail social,
- 2019 : nouveau public,
- 2020 : notion de parcours,
- 2021 : d'une logique de place à une logique de parcours,
- 2022 : troubles psychiques,
- 2023 : gestion des comportements problématiques,

- 2024 : le pouvoir d'agir.

✦ Dans les ateliers

Le chef de production de l'atelier scierie / production assure la responsabilité de la production des divers ateliers, cela passe notamment par l'organisation de la planification et le suivi de la production et le négoce. Il évolue au sein de réseaux comme Qualisud, et l'association Interbois.

Le chef de production de l'atelier conserverie-expédition assure la responsabilité des ateliers, il prospecte et suit les clients et fournisseurs, anime et coordonne un réseau commercial.

Ils travaillent en lien avec l'animatrice pédagogique, et ont sous leur responsabilité les moniteurs d'atelier qui prennent en charge les ouvriers dans le cadre de leur projet personnalisé, ils sont également responsables du projet d'atelier, de la production à réaliser, de ses délais et de son contrôle.

✦ L'équipe pédago-médico-psycho-sociale

Cette partie est décrite dans les prestations citées au paragraphe de l'accompagnement.

✦ Les services généraux

Les agents techniques et techniques supérieurs d'entretien sont responsables des activités techniques professionnelles du service (cuisine/ménage) et de la maintenance, ils effectuent des opérations de maintenance selon les normes de qualité, hygiène et sécurité, ils contribuent à la sécurité des personnes accompagnées, des professionnels et des services de restauration.

✦ Les services administratifs

Ils interviennent dans le fonctionnement de l'Esat, l'accueil, les courriers, la frappe de document, la gestion administrative des documents internes, l'événementiel, le commercial, la comptabilité, le secrétariat médico-social et médical.

✦ La direction

Le directeur et le directeur adjoint doivent garantir, pour l'ensemble du complexe, la conformité des services rendus aux ouvriers et à leur famille, dans le respect des dispositions réglementaires et des orientations stratégiques de l'association.

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

La politique Ressources Humaines de l'association se décline à travers un certain nombre d'outils et de supports qui visent à appuyer la politique ressources humaines au niveau de l'établissement. Pour cela le service RH du siège est en support à l'équipe de direction de la structure, notamment sur la paie, la gestion des contrats de travail, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC).

L'objectif global est que la politique Ressources Humaines de l'association ainsi que sa transcription locale soit structurée de sorte à soutenir les enjeux stratégiques de l'attractivité de l'association dans un contexte concurrentiel pour le recrutement des professionnels, du développement de l'expertise et de l'innovation dans les pratiques professionnelles, du déploiement d'organisation agiles pour mieux répondre aux attentes et besoins des ouvriers.

La politique ressources humaines est donc structurée associativement et déclinée ensuite localement par les structures. Les directions 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.

Lors des commissions de recrutement qui concernent les professionnels de l'équipe médico psycho sociale, la direction évalue leurs compétences et expériences en termes d'accompagnement sur les ouvriers souffrants de troubles psychiques et de troubles du spectre de l'autisme.

Pour ce qui est du recrutement des moniteurs d'ateliers, les exigences sont différentes et la direction évalue plutôt les compétences techniques dans un premier temps.

L'équipe médico psycho sociale est en relai et en appui des moniteurs d'ateliers pour développer leurs compétences dans l'accompagnement d'une personne accompagnée et d'un groupe.

7.1.2 - Gestion administrative, budgétaire, financière et comptable

Ces fonctions sont centralisées au siège par la direction administrative et financière et la responsable des achats. Les comptables du site travaillent en étroite collaboration avec 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 - La prévention et la gestion des risques professionnels

L'encadrement doit être attentif à la prévention des risques professionnels en respectant les réglementations en vigueur. Plusieurs mesures concourent à la prévention des risques professionnels au sein de l'établissement :

- Les instances représentatives du personnel existent sur la structure en complément des instances centralisées.
- Le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels), remis à jour a minima une fois par an et au besoin, définit les grandes familles de risque, les mesures de prévention et le plan d'action.
- Le règlement de fonctionnement et les procédures garantissent les droits des personnes accompagnées mais aussi la sécurité du personnel.
- Le suivi médical régulier par la médecine du travail.
- Le plan de formation déployé par l'association en lien avec les remontées des structures comporte un certain nombre de formations relatives à la prévention des risques professionnels. On peut ainsi citer les formations SST, Gestes et postures...
- Des réunions mensuelles sont organisées et abordent régulièrement les thèmes liés aux risques professionnels.

7.1.4 - La Qualité de Vie au Travail

La Qualité de Vie au Travail (QVT), est essentiel pour assurer le bon fonctionnement de l'ESAT. Elle se traduit par le bien-être des professionnels au quotidien, l'amélioration des conditions de travail et la promotion d'un environnement de travail sain et motivant. L'amélioration de la QVT est non seulement bénéfique pour les salariés, mais elle contribue également à la qualité d'accompagnement des travailleurs. Les axes de la Qualité de Vie au Travail concernent :

Les conditions de travail physiques et psychologiques

- Aménagement des espaces de travail : les postes de travail sont adaptés de façon à être ergonomiques, confortables et adaptés aux besoins (équipements, sécurités, lieux de repos, etc.)
- Prévention des risques professionnels : des mesures sont mises en place pour prévenir les risques physiques (troubles musculosquelettiques) et les risques psychosociaux (RPS) liées à la charge de travail et au rythme des activités, comme le suivi régulier du DUERP, des formations et de la sensibilisation.
- Gestion des horaires et aménagement du temps de travail : l'organisation du travail est conçue pour respecter au mieux l'équilibre vie professionnel et vie personnelle (flexibilité des horaires, respect du temps de repos, etc.) tout en prenant compte des nécessités de l'établissement.

Le climat social et les relations de travail

- Communication interne : une communication fluide et transparente est encouragée par des réunions d'équipe régulière permettant le partage d'informations et la résolution collective de situation et la cohésion d'équipe.
- Gestion des conflits et respect mutuel : des mécanismes de gestion des conflits et de médiation sont mis en place pour résoudre les tensions de manière constructive, avec l'intervention d'un tiers neutre si nécessaire.

Valorisation des compétences et développement

- Formation continue et accompagnement : un plan de formation est proposé pour permettre aux professionnels de développer leurs compétences, d'acquérir de nouvelles connaissances et d'évoluer dans leur carrière.
- Reconnaissance du travail : la reconnaissance du travail, essentiel pour maintenir la motivation et l'engagement des professionnels, passe par des retours réguliers et des entretiens annuels.
- Opportunités d'évolution : les opportunités d'évolution de carrière sont favorisées pour permettre aux professionnels de se projeter à long terme au sein de l'établissement.

Participation des professionnels

- Implication dans les décisions : les professionnels sont consultés et impliqués dans les décisions concernant l'organisation du travail, la mise en place de projet et l'évolution des pratiques, etc.
- Groupes de travail et projets collaboratifs : des groupes de travail thématiques et des projets collaboratifs sont encouragés pour permettre aux professionnels de contribuer activement à l'amélioration de l'établissement.

7.1.5 - Information et communication

7.1.5.1 - 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.

Elle assiste le responsable de la conserverie dans la mise en place du site marchand à destination du grand public.

7.1.5.2 - L'informatique

La gestion du service informatique est sous-traitée avec un prestataire extérieur, qui a la charge d'administrer le réseau et les problèmes matériels et fait le lien avec les hébergeurs de nos serveurs.

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)

7.1.6 - Qualité et sécurité

7.1.6.1 - Qualité

Une politique Qualité associative est déployée au sein des Papillons Blancs. Cette politique, portée au niveau associatif, est soutenue par la mise en place d'outils et de supports dédiés. Cette politique Qualité est ensuite transcrite et relayée localement au niveau de la structure. L'objectif est ainsi d'impulser et de faire vivre une démarche d'amélioration continue de la Qualité au service des

accompagnements proposés aux personnes. Chaque établissement et service dispose d'une ou de plusieurs personnes ressources en démarche qualité (PRQ).

Dans la cadre de la future évaluation, il serait pertinent de créer un binôme avec un moniteur d'atelier et l'assistante pédagogique dans le cadre des entretiens avec le professionnel traceur.

Les différents outils de la démarche Qualités sont les suivants :

- Le COPIL local : composé de professionnels de la structure, il suit l'ensemble des thématiques Qualité au niveau local.
- La démarche événements indésirables : une procédure associative a été rédigée et s'incarne localement par un mode opératoire spécifique. Le suivi des événements indésirables est fait par l'équipe d'encadrement de la structure qui traite le sujet. Un suivi est ensuite fait par le COPIL Qualité local.
- La procédure de recueil, d'analyse et de suivi des réclamations : toute personne accompagnée ou son représentant a la possibilité de faire une réclamation. Celle-ci sera recueillie et suivie par l'équipe d'encadrement du service, et un retour sera fait à la personne concernée. Un suivi est également fait par le COPIL Qualité local.
- Enquête de satisfaction qui permet d'évaluer la satisfaction des personnes accompagnées et/ou de leur représentant. Une analyse est ensuite réalisée, dont les résultats sont communiqués aux ouvriers ainsi qu'aux équipes de la structure, afin d'identifier les potentielles actions d'amélioration.
- Démarche QVT (cf. section dédiée)
- Politique de prévention des risques professionnels (cf. section dédiée)

L'ensemble des actions d'amélioration identifiées dans le cadre de ces différentes démarches, ainsi que les actions inscrites au plan stratégique de l'établissement sont ensuite inscrites au Plan d'Action Qualité de la structure.

Ce Plan d'action constitue ensuite un des outils importants du pilotage de la structure. Il permet ainsi de suivre l'avancement des actions portant sur différents plans. Le suivi des actions issues notamment de l'enquête de satisfaction ou des réclamations permet ainsi d'œuvrer régulièrement en faveur de la satisfaction des personnes notamment.

✂ Les évaluations réglementaires

L'auto-évaluation

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,
- La personne accompagnée professionnelle,
- 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 « complexe de Gammareix ». 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.

Le nouveau dispositif de la HAS, de 2022, ne parle plus d'évaluations internes, mais d'auto-évaluations. Elles ne sont pas obligatoires, mais conseillées. Une auto-évaluation est prévue entre 2024, et en 2025 interviendra l'évaluation HAS.

L'évaluation externe de 2013

- Le siège et les fonctions transversales,
- L'Esat de Gammareix.

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 fonctionnement du siège associatif présente un réel apport en termes de gestion de ressources humaines et gestion financière,
- Le cadre réglementaire est connu et reste présent dans la définition des organisations, droits des personnes accompagnées, personnalisation de l'accompagnement, recommandations des 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 à être démultipliée. Les professionnels doivent s'approprier la démarche,
- La diversité de l'activité de production est un réel point fort, permettant ainsi d'offrir à la personne accompagnée un parcours professionnel adapté à son propre contexte,
- L'activité conserverie doit être revue dans sa conception afin de travailler l'ergonomie des postes de travail et minimiser les transferts entre conserverie et stockage conditionnement,
- Le dossier personnalisé reste à informatiser pour faciliter l'accompagnement de la personne accompagnée.

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),

✖ 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 la personne accompagnée.

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

En lien avec cette actualité et les différents plans autisme en France, l'association s'est engagée en 2018, dans le Défi autisme (nom du projet porté par l'ARS) dans une procédure de certification (Handéo).

Cette certification engage l'association d'une part, mais aussi plusieurs établissements financés par l'ARS, dont l'Esat, à mettre en place des outils, des procédures spécifiques à l'accompagnement des personnes avec autisme.

Cette certification, qui aura lieu en 2025 pour l'Esat permettra de reconnaître l'établissement dans cette spécificité d'accueil.

7.1.6.2 - 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

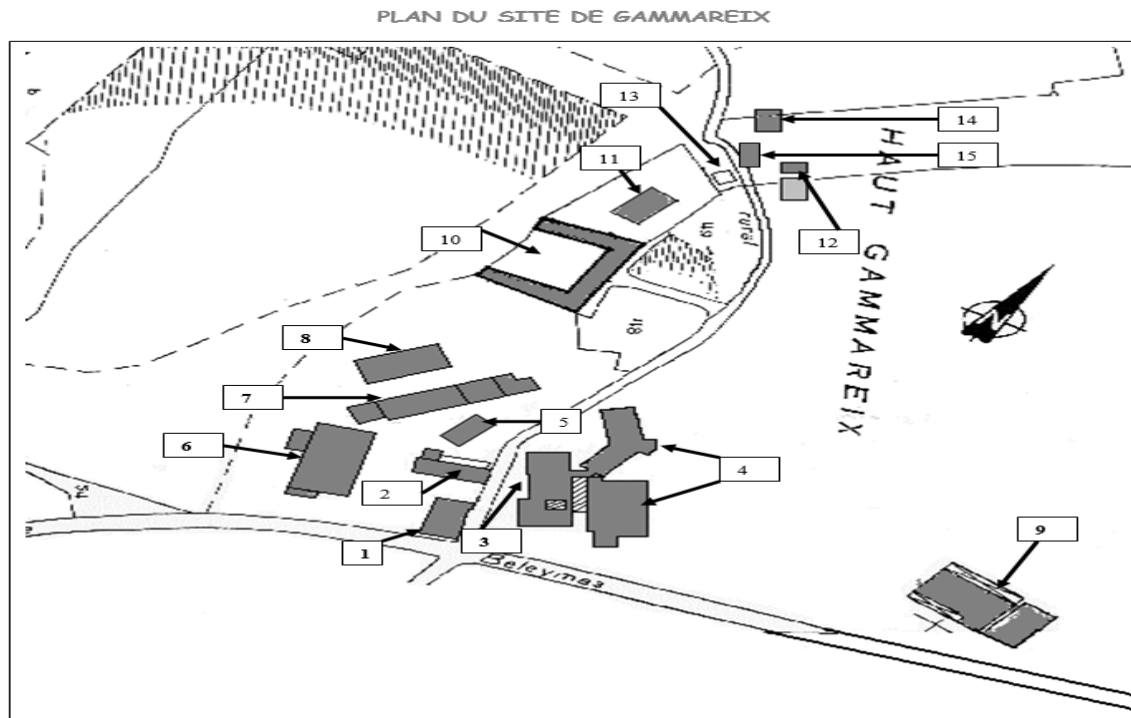
7.1.6.3 - Fonctions gérées par le siège et coopération siège-ESMS

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

7.2.1.1 - Description des locaux



- 1 Bureau Accueil ESAT
- 2 Salle de Réunions + bureau psychologue + Vestiaire Scierie
- 3 Cuisine du site (atelier employé de collectivité)
- 4 Foyer occupationnel
- 5 Bureau Commercial
- 6 Atelier Scierie
- 7 Vestiaire des palettes + Atelier Maintenance+ Atelier Découpe
- 8 Atelier Palettes
- 9 Atelier Conserverie et Expédition
- 10 Foyer d'hébergement et d'animations rurales
- 11 Section d'accueil de Jour
- 12 Piscine + local piscine
- 13 Chalet
- 14 Maison Relais Jean Martin
- 15 Salle polyvalente

7.2.1.2 - La maintenance

Un service maintenance, composé de 2 salariés et d'1 personne accompagnée de l'Esat, assure l'activité de maintenance des infrastructures industrielles des 2 filières et également, plus largement, l'entretien du site, la maintenance des véhicules de service, l'entretien des bâtiments et les espaces verts du site de Gammareix (pas uniquement l'Esat).

Matériels utilisés : micro tracteur, tracteur, tronçonneuse, débroussailleur.

La sécurité de l'accueil et de la filière agro-alimentaire est assurée par la société de gardiennage AST.

7.2.1.3 - Le ménage

L'activité des services comprend un entretien des locaux. Les exigences de qualité, sont : débarrassage et nettoyage des bureaux, entretien et nettoyage des postes de travail.

Matériels utilisés : tous les matériels nécessaires aux travaux de service.

7.2.2 - Fournir des repas

7.2.2.1 - La cuisine

Les repas sont fabriqués dans la cuisine du site par 2 cuisiniers.

La prise des repas est sous la forme d'un self avec 2 services distincts.

7.2.2.2 - L'activité services

L'activité des services comprend une partie cuisine. Les exigences de qualité, sont : débarrassage et nettoyage des salles à manger.

Matériels utilisés : tous les matériels nécessaires aux travaux de cuisine.

7.2.3 - Entretenir le linge

Pour la filière agro-alimentaire et l'atelier services, l'Esat a un contrat de prestation spécifique qui est engagé à chaque fois sur 3 ans pour les tenues de travail. Les torchons et autres linges de cuisine ou de ménage sont nettoyés par la lingerie du foyer occupationnel.

Dans chaque atelier et suivant leurs spécificités, les ouvriers et les moniteurs sont dotés de tenue de travail. Le nombre de tenue (ou de « change ») dépend de la zone de travail : 1 tenue par semaine à l'expédition contre 3 à 5 tenues par semaine pour la conserverie.

Tous les jeudis, la société partenaire vient déposer des tenues propres à l'agro-alimentaire et au vestiaire de la cuisine. Il récupère en retour les tenues sales qui auront au préalable été déposées dans les sacs de linges sales. Cette rotation permet d'avoir toujours des tenues de travail propres. S'il y a des problèmes avec les tenues (propreté, élastique, déchirure...), il y a un système d'étiquette qui permet d'identifier le vêtement et l'action à réaliser). Cette prestation de service est indispensable dans nos activités afin d'avoir une rotation de lavage dans les tenues.

Pour la filière bois, les vêtements de travail sont fournis par l'atelier (pantalon, short, sweat, tee shirt, blouson sans manche et chaussures de sécurité. Ils sont lavés par la personne accompagnée elle-même, sa famille ou le foyer d'hébergement.

7.2.4 - Transports liés au projet individuel

L'Esat dispose au total de 7 véhicules :

- Filière bois : 2 véhicules légers,
- Filière agro-alimentaire : 3 véhicules légers,
- Esat : 1 véhicule type fourgon et un bus (19 places mutualisé).

Il peut arriver parfois compte tenu des circonstances que l'Esat soit amené à véhiculer des ouvriers mais de façon très ponctuelle.

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

8.1 - 8.1 L'évaluation du projet d'établissement

8.1.1 - Le suivi du projet d'établissement dans le cadre du Copil qualité

Le suivi du PE est réalisé de manière annuelle lors du CoPil de décembre par chacun des responsables.

Cette démarche doit permettre :

- Le pilotage ainsi qu'une veille au bon fonctionnement et au déroulement des actions inscrites au projet d'établissement.

- D'assurer le suivi du projet, d'aider aux choix stratégiques, de permettre à l'équipe de suivre les évolutions du projet.

Il s'appuiera sur des analyses issues des activités du projet, permettra :

- De planifier les étapes clés du projet,
- D'analyser les actions proposées,
- De décider des orientations stratégiques des actions concernant :
 - ✓ Le suivi du projet,
 - ✓ L'amélioration des processus qualités,
 - ✓ L'amélioration des processus de travail.

8.1.2 - La révision du projet d'établissement

Le projet est rédigé pour une période de cinq ans (CASF, art. L.311-8). Cette durée peut être raccourcie (et en aucun cas prolongée) 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'autoévaluation dans le cycle du projet, les conclusions évaluatives participeront à l'actualisation du projet.

8.2 - Conclusions sur les perspectives d'évolutions

Il existe un plan d'action associatif (le PAQ, pour plan d'amélioration de la qualité) où est formalisé le suivi de toutes les actions de l'association de diverses provenances : auto-évaluations et évaluations externes, audits, inspections, actions décidées en réunion, etc. Les actions du PE sont intégrées dans ce plan d'action.

Face à l'évolution des politiques publiques et surtout au plan de transformation des Esat. L'Esat de Gammareix doit pouvoir pendant la durée de son projet répondre aux actions posées par la circulaire.

Pour la période 2022-2027, l'Esat se fixe plusieurs axes de travail principaux :

- Accentuer la participation des ouvriers dans leur auto-détermination (gestion des jours volants),
- Se présenter à la certification Handéo,
- Mettre en place des ateliers d'Esat hors les murs,
- Mettre en place la démarche RSO dans chaque atelier,
- Informatiser la gestion des stocks,
- Permettre à certaines ouvriers, après avoir gagné en confiance lors des activités physiques de soutien, de s'ouvrir vers l'extérieur (Clubs et Associations).

8.2.1 - Les actions posées

Ce projet d'établissement développe les orientations associatives figurant dans le projet associatif. Il prend également appui sur les éléments provenant des évaluations, des audits réalisés et des recommandations de bonnes pratiques professionnelles.

Au total, l'Esat s'engage à travailler sur 15 actions posées dans le PE.

Il a pour vocation d'assurer la lisibilité de l'action et du fonctionnement de l'Esat, d'assurer l'optimisation et la promotion de la qualité des prises en charge des ouvriers, d'assurer le respect de principes déontologiques et éthiques, de renforcer la place de la personne accompagnée et de sa famille, de ses droits et liberté.

Ce projet est un outil de management, qui nécessite de travailler sur des facteurs de régulation et d'avoir des lieux d'échanges et des pratiques qui tiennent compte des actions et des avis de chacun ; d'avoir les moyens de coopérer et de conduire un travail de conciliation des paramètres économiques et sociaux de l'Esat.

Dans cet esprit il nécessite la mise en place d'une organisation, d'un organigramme, qui permette :

- Un management collaboratif,
- Une philosophie managériale axée sur la confiance,
- Un appui sur les recommandations de la HAS,
- Les moyens d'améliorer la communication,
- La construction d'une autonomie encadrée,
- Le renforcement d'un esprit collectif et coopératif.

Ceci est à mettre en place afin d'assurer une prestation destinée aux ouvriers qui soit performante et efficiente.

L'Esat est confirmé dans ses missions, il assure une activité productive en veillant à ne jamais s'éloigner des objectifs financiers des ateliers nécessaires à sa pérennité. Il organise des soutiens dans tous les domaines qui permettent à la personne accompagnée d'exercer son activité professionnelle et de réaliser son insertion sociale.

Les actions proposées facilitent le recentrage sur une prestation de qualité pour la personne accompagnée en lui garantissant une prise en charge individualisée.

En 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 décembre 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.

LEXIQUE

AEC	Association d'échange culturel
Agefiph	Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ALD	Affection longue durée
AMJP	Association mandataire judiciaire Périgord
APP	Analyse de pratiques professionnelles
Apsa	Activité physique et sportive adaptée
ARS	Agence régionale de santé
BSR	Brevet de sécurité routière
CA	Conseil d'administration
CAB	Communauté d'agglomération bergeroise
CASF	Code de l'action sociale et des familles
CAT	Centre d'aide par le travail
CBMA	Certificat de branche de moniteur d'atelier
CDAPH	Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CE	Comité d'entreprise Communauté Européenne
CEF	Centre de formation
CIM	Classification internationale des maladies
CoPil	Comité de pilotage
CPom	Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens
CSAT	Contrat de soutien et d'aide par le travail
CV	Curriculum vitae
CVS	Conseil de la vie sociale
DDSP	Direction départementale de la sécurité publique
DMS	Développement médico-social
Dreets	Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DU	Dossier de l'accompagné
Duerp	Document unique d'évaluation des risques professionnels
EI	Évènement indésirable
EPI	Équipement de protection individuelle
EPS	Éducation physique et sportive
Esat	Établissement et service d'aide par le travail
ESMS	Établissement social et médico-social
ESSMS	Établissements et services sociaux et médico-sociaux
ETP	Équivalent temps plein
Falc	Facile à lire et à comprendre
Fatesat	Fonds d'accompagnement de la transformation des Esat
Fhar	Foyer d'hébergement et d'animation rurale
Finess	Fichier national des établissements sanitaires et sociaux
FJB	Fondation John Bost
FOG	Foyer occupationnel de Gammareix
GCSMS	Groupement de coopération sociale et médico-social
GNR	Gazole non routier
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
HAS	Haute autorité de santé

HSCT	Hygiène sécurité et conditions de travail
ICPE	Installations classées protection de l'environnement
IGP	Indication géographique protégée
IME	Institut médicoéducatif
LED	Light-emitting diode (diode électroluminescente)
MAD	Mise à disposition
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
Mispe	Mise en situation professionnelle en établissement et service d'aide par le travail
MO	Mode opératoire
MSA	Mutualité sociale agricole
PAQ	Plan d'amélioration de la qualité
PB	Papillons Blancs
PDC	Plan de développement des compétences
PE	Projet d'établissement
PEFC	Programme de reconnaissance des certifications forestières
PH	Personne handicapée
PNC	Plan national de canicule
Pro	Procédure
PRQ	Personne ressource en démarche qualité
PS	Projet de service
RAE	Reconnaissance des acquis de l'expérience
Rapt	Réponse accompagnée pour tous
RBPP	Recommandation de bonnes pratiques professionnelles
RDV	Rendez-vous
RH	Ressources humaines
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RSO	Responsabilité sociétale des organisations
Safed	Service d'accompagnement des familles en difficultés
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'accompagnement des enfants en situation de handicap
SIPB	Service d'insertion des Papillons Blancs
Snecma	Société nationale d'étude et de construction de moteurs d'aviation
SST	Sauveteur secouriste du travail
TED	Trouble envahissant du développement
TH	Travailleur handicapé
TSA	Trouble du spectre de l'autisme
Udaf	Union départementale des associations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VRP	Voyageur représentant placier (représentant de commerce)