



PROJET D'ÉTABLISSEMENT

ESAT

Etablissement de Soutien et d'Accompagnement par le Travail

2024-2029



ELABORATION DU PROJET D'ETABLISSEMENT :

L'ensemble des professionnels a participé aux groupes de travail formés pour l'élaboration du projet d'établissement.

La recommandation de bonnes pratiques pour la mise en œuvre de la réécriture de ce projet d'établissement, mais également les attentes de la loi 2002-2 ont servi de guide dans la démarche.

11 groupes ont été constitués :

- 1- Le cadre réglementaire
- 2- Les valeurs qui fondent l'engagement
- 3- Les missions générales des services
- 4- Le public accueilli et sa famille
- 5- Le parcours et les outils
- 6- Le Projet Personnalisé et la référence
- 7- Les offres de service
- 8- La communication, les instances de régulation
- 9- Le partenariat / le réseau
- 10- L'évaluation de la qualité
- 11- Les fiches actions

Ont été associés, les personnes accompagnées sous forme de petits groupes de paroles pour expliquer la démarche et recueillir leurs attentes en tant qu'acteurs de leur parcours de vie, ainsi que le Conseil de la Vie Sociale (CVS) et le comité de suivi.

Ce présent projet d'établissement est validé par le conseil d'administration des PEP 86 le 16 octobre 2024.

TABLE DES MATIERES

Elaboration du projet d'établissement	1
1 L'association et l'établissement : Histoire, valeurs et repères	4
1.1 L'association PEP86 et ses valeurs	4
1.2 Le centre PEP ELDORADO	8
1.3 Le cadre règlementaire, les agréments, les missions	10
2 Le public accompagné : attentes et besoins	13
2.1 Les données générales et statistiques	13
2.2 Les besoins de compensation :	15
3 L'offre de service	16
3.1 Les réponses aux besoins de soins médicaux et paramédicaux :	16
3.2 Les réponses aux besoins de mobilité :	17
3.3 Les réponses aux besoins d'hébergement et de sécurité :	18
3.4 Les réponses aux besoins spécifiques :	21
3.5 La réponse aux besoins de vie sociale et de communication	22
3.6 La réponse aux besoins d'exercer ses droits :	22
3.7 La réponse aux besoins dans les actes de la vie quotidienne :	23
3.8 La réponse aux besoins psycho affectifs :	24
3.9 La réponse aux besoins de travail :	24
3.10 La personnalisation de l'accompagnement	27
4 Le respect des droits et les principes d'intervention	35
4.1 Le respect des droits des personnes accompagnées	35
4.2 La réflexion éthique et la gestion des paradoxes	38
4.3 Le déploiement d'une culture de la bientraitance	38
4.4 La politique de prévention de la maltraitance	40
5 Le partenariat, l'ouverture à et sur l'environnement	42
5.1 Un projet inclusif à poursuivre :	42
5.2 Le lien avec les prestataires d'activités extérieures	42
5.3 Le lien avec les familles, les amis et les mandataires :	43
5.4 Le lien avec les autres établissements.....	43
5.5 Le lien avec le tissu économique du territoire	43
5.6 Le lien avec les prestataires de service et de maintenance :	44
6 L'organisation, les compétences et les ressources mobilisées	45
6.1 Le financement	45
6.2 L'organisation (organigramme).....	45
6.3 Les temps de réunions	48

6.4	La politique de formation	48
7	La démarche qualité, sécurité, environnement.....	50
7.1	L'évaluation de la qualité	50
7.2	La participation des personnes accompagnées	51
7.3	La qualité de vie au travail.....	53
7.4	la gestion documentaire	53
7.5	La gestion des évènements indésirables	53
7.6	La gestion des plaintes et réclamations	54
7.7	La gestion des risques.....	54
7.8	L'amélioration de la qualité	54
7.9	La promotion du développement durable.....	54
8	Les constats, les orientations et le plan d'actions.....	56
8.1	Fiche action n° 1 : Améliorer la communication interne	56
8.2	Fiche action n° 2 : Renforcer la formalisation dans le cadre de la démarche qualité	57
8.3	Fiche action n°3 : Réduire les dépenses énergétiques	58
8.4	Fiche action n°4 : Développer l'image de l'ESAT comme acteur du tissu économique.....	59
	Annexe : Liste des acronymes	60

1 L'ASSOCIATION ET L'ETABLISSEMENT : HISTOIRE, VALEURS ET REPERES

1.1 L'ASSOCIATION PEP86 ET SES VALEURS

Un engagement inscrit dans l'histoire

L'Association des Pupilles de l'Enseignement Public de la Vienne est née en 1916 à l'initiative d'enseignants pour venir en aide aux orphelins de la première guerre mondiale. Dès 1919, les PEP sont reconnus d'utilité publique.

Dans les années 1920, les secteurs d'intervention des PEP s'ouvrent largement à l'éducation, la culture, la santé, les loisirs, le travail, la vie sociale...

C'est ainsi que les années 1930 voient se créer les premières colonies de vacances, les classes de découvertes, les structures pour les enfants des milieux défavorisés. L'ouverture se poursuit dès lors en direction des jeunes en situation de handicap.

Pour leur action qui met en évidence des besoins clairement identifiés, les PEP obtiennent l'engagement de Paul PAINLEVÉ, Édouard HERRIOT, Vincent AURIOL... anciens Présidents du Conseil ou de la République qui deviendront Présidents nationaux des PEP.

Depuis, les PEP sont engagés sur tous les fronts de la solidarité auprès d'adultes et d'enfants les plus en difficulté. L'association des PEP 86 a construit progressivement un dispositif d'actions qui répond, aux besoins fondamentaux des enfants, des adolescents, des adultes et des familles autour des valeurs qui l'animent.

L'objet de l'association

Au titre de ses statuts, l'association PEP 86 a pour objet :

> de contribuer à la lutte contre les exclusions et les inégalités sanitaires, sociales, économiques et culturelles, à l'éducation à la citoyenneté, notamment par l'éducation populaire, à la préservation et au développement du lien social, au maintien et au renforcement de la cohésion territoriale, en concourant au développement durable dans ses dimensions économique, sociale, environnementale et participative, à la transition énergétique ou à la solidarité internationale ;

> de contribuer à l'édification d'une société inclusive, permettant à chaque citoyen de jouer le rôle social qu'il souhaite ;

> d'apporter un accompagnement matériel, moral et social, aux enfants, aux adolescents, aux adultes, à leur famille, à leurs proches aidants tout particulièrement aux personnes en situation de pauvreté, de vulnérabilité ou de fragilité, d'exclusion sociale, de handicap ou de perte d'autonomie, ou ayant besoin d'une protection ;

> de participer à leur éducation, à leur formation et à leur insertion sociale et professionnelle dans une société inclusive ;

> de permettre à toute personne d'accéder à ses droits : à la santé, à l'éducation, à la formation tout au long de la vie, aux loisirs, à une vie culturelle ou à des activités sportives afin de faciliter l'exercice de sa citoyenneté ;

> de participer au développement local en s'impliquant dans les manifestations à caractère social, culturel, de loisirs, sportif, etc.

Les valeurs

Les ambitions des PEP se réclament de valeurs et de principes qui constituent ses références. Il importe de les rappeler :

■ SOLIDARITÉ ■ ÉGALITÉ ■ CITOYENNETÉ ■ LAÏCITÉ

Fondamentalement républicaines, ces quatre valeurs sont indissociablement liées entre elles. Aucune ne saurait prétendre à elle seule définir la société que souhaite les PEP 86.

Agir ensemble, le projet associatif 2021-2025

Prolongeant la trajectoire du précédent projet associatif 2014-2020, le projet 2021-2025 prend acte des nouvelles attentes, des nouveaux contextes et élargit son action à de nouveaux publics et devient dans la période le schéma directeur pour l'association et l'ensemble des établissements et services.

Les ambitions

Au regard des avancées enregistrées par l'association au cours des cinq dernières années, de l'analyse contextuelle, de ses forces et de ses faiblesses identifiées en interne, des opportunités et des menaces issues de l'environnement externe, il s'agit pour les PEP 86 aujourd'hui :

- > D'affirmer une culture de l'innovation favorisant l'émergence d'une société inclusive
- > De renforcer l'organisation en plateformes de services garantissant des réponses et des prestations centrées sur les attentes et besoins des personnes et de leurs familles
- > De renforcer l'organisation en plateformes de services garantissant des réponses et des prestations centrées sur les attentes et besoins des personnes et de leurs familles
- > De développer les coopérations internes et externes sur tous les territoires
- > De garantir la pérennité de l'association par la négociation, la mutualisation et le pilotage
- > De renforcer la communication et rendre attractive la vie associative

Les axes stratégiques

Pour ce faire l'Association entend, pour les cinq années à venir, prioriser cinq axes stratégiques déclinés en objectifs et en principes d'actions inscrits comme suit :

AXE 1 : Promouvoir une culture reconnaissant la place et l'expertise d'usage des personnes accompagnées et de leurs familles

AXE 2 :

> Faciliter l'accès au droit commun pour tous dans une logique inclusive

> Promouvoir un accompagnement personnalisé sans rupture

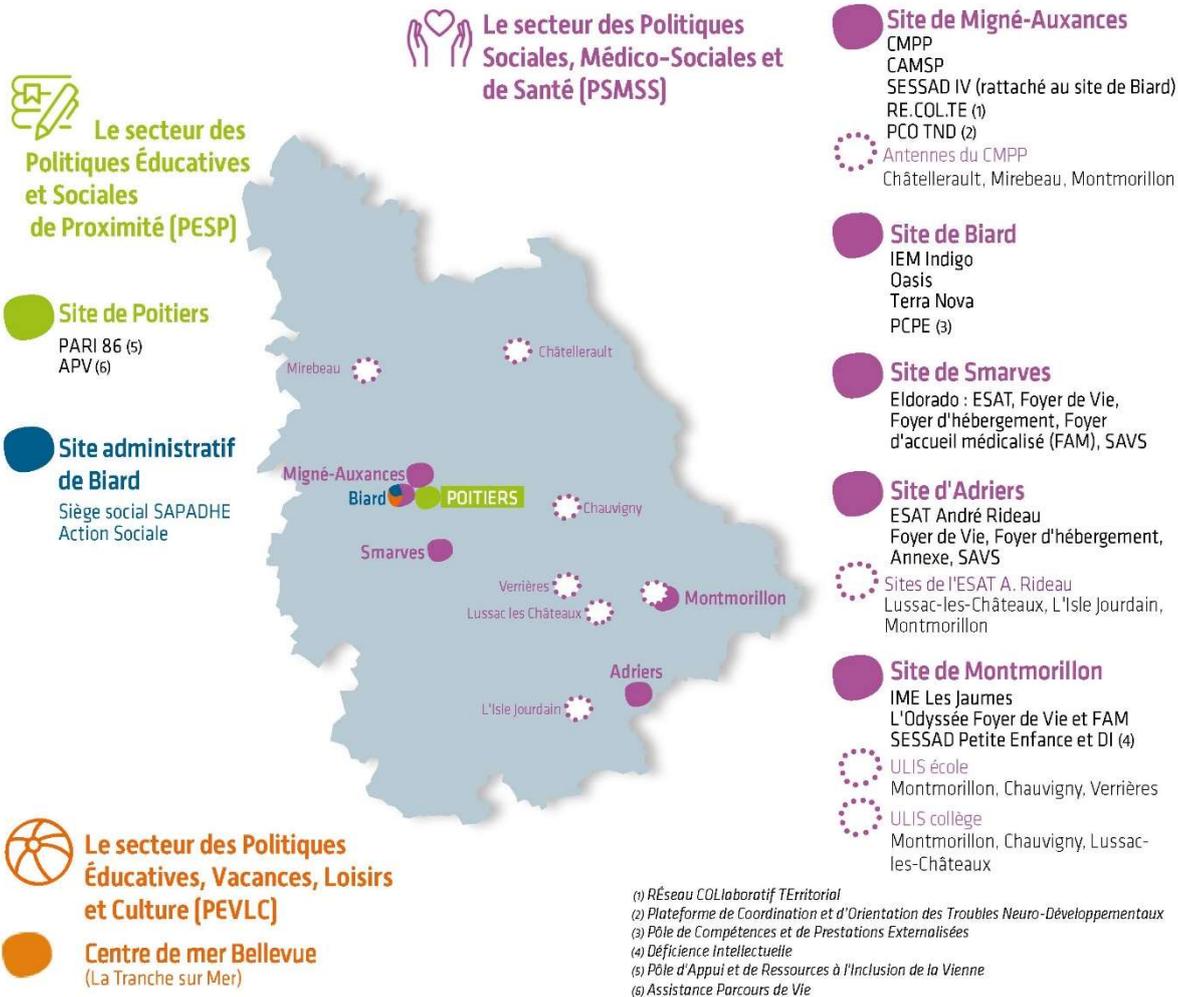
AXE 3 : Promouvoir un développement durable

AXE 4 : Développer la culture de la qualité et de la sécurité

AXE 5 : Renforcer la communication interne et externe

Les PEP 86 : un acteur de territoires

Dans la logique des principes posés par le projet de la Fédération générale des PEP, l'association départementale des PEP de la Vienne est aujourd'hui structurée en trois secteurs œuvrant dans une transversalité et une complémentarité affirmée (PSMSS, PESP, PEVLC).



Le secteur des Politiques Sociales, Médico-sociales et de Santé : ce secteur d'accompagne la personne en situation de fragilité, de handicap, de perte d'autonomie, de dépendance ou relevant de mesures de protections sociales, afin qu'elles puissent exercer pleinement leur autonomie (problématiques de compensation, d'accessibilité, de droits).



Le secteur des Politiques Éducatives et Sociales de Proximité : il correspond à l'ensemble des activités contribuant à réduire les inégalités sur un territoire. Il veillera à apporter une attention soutenue aux publics les plus défavorisés afin qu'ils puissent disposer de structures ou de dispositifs à caractère social comme ceux offerts à tout citoyen : crèches, halte-garderie, ateliers de parentalité, développement de centres sociaux, etc. Les PEP s'inscrivent ainsi dans les politiques publiques liées au développement local durable et aux politiques familiales, de lutte contre les exclusions.



Le secteur des Politiques Éducatives Vacances, Loisirs et Culture : il correspond à tout ce qui concourt à l'émancipation, à l'enrichissement et à l'épanouissement de la personne en tant que telle ; les PEP s'inscrivent dans le cadre des politiques sociales et éducatives de l'Éducation, du Tourisme, de la Culture et du Sport.

1.2 LE CENTRE PEP ELDORADO

1.2.1 SON HISTOIRE

Le 2 janvier 1987, l'association PEP de la Vienne inaugure à Smarves une structure de 16 places, permettant l'accueil de personnes en situation de handicap neuromoteur, âgées de plus de vingt ans et originaires de la région Poitou-Charentes. Elles présentent une infirmité motrice d'origine cérébrale (IMOC) avec troubles associés plus ou moins importants.

Le Conseil Général de la Vienne accorde l'agrément d'un Foyer Occupationnel « pas comme les autres ». La principale activité consiste à fabriquer des flotteurs de pêche, produit commercialisable. Pour ce faire, l'Association a repris une SCOP¹ du Lot et Garonne en dépôt de bilan.

Un internat de semaine permet d'héberger 10 personnes (8 hommes et 2 femmes), les 6 autres ayant choisi de vivre dans leur milieu familial. Cet hébergement se situe à Poitiers, à proximité d'un centre commercial, à vingt minutes du lieu de travail et à cinq minutes du centre-ville par les transports en commun. Il est constitué de trois appartements de type 3, dans une résidence HLM inadaptée malgré les travaux d'aménagement. Un travail éducatif ainsi qu'une aide dans les actes de la vie quotidienne permet l'épanouissement des personnes accompagnées.

Le 31 mars 1992, l'Etat accorde l'agrément pour la création d'un Centre d'Aide par le Travail. Le CAT est nommé « Les Flotteurs Poitevins » en référence à son activité principale. Il est prévu que les personnes accompagnées par le Foyer Occupationnel travaillent à mi-temps et participent à de nombreuses activités pour maintenir au mieux leurs aptitudes. Des travaux ont été réalisés afin d'accueillir dans une salle équipée d'une cuisine et d'un sanitaire adapté, un groupe pris en charge par deux personnels qualifiés Aide -Médico-Psychologique (AMP). Progressivement le projet éducatif s'élabore.

En mars 1995, la structure d'hébergement est construite sur le site de Smarves pour accueillir 20 personnes : 12 habitent dans des studios en location, et 8 sont propriétaires de leur logement.

En 2000, le Département donne son accord pour l'agrandissement du Foyer Occupationnel. 26 personnes sont accueillies, dont une à mi-temps et une à raison de deux jours par semaine.

Le bâtiment est construit à proximité de l'atelier « Flotteurs ». Une rampe d'accès facilite la communication entre les deux bâtiments. Trois salles permettent à l'équipe de constituer divers groupes d'activités, et d'utiliser un équipement adapté aux personnes de plus en plus dépendantes dans les actes de la vie quotidienne (lit douche, lève-personne, toilettes adaptées).

En 2003, un Service « Appartements » est mis en place pour quatre travailleurs d'ESAT (un couple et deux personnes seules), leur permettant de bénéficier d'un logement indépendant, en même temps que d'un suivi éducatif adapté et léger. Ces appartements sont situés au centre de Smarves.

En mars 2006, le Foyer d'Hébergement augmente sa capacité d'accueil de 14 studios et d'un espace de vie lumineux et spacieux. Le Foyer Occupationnel s'est installé dans les

¹ Société COoérative et Participative

locaux construits en prolongement de ce bâtiment.

Les anciens locaux du Foyer Occupationnel sont loués à des professionnels (maitre d'œuvre, psychologue et orthophoniste). L'établissement y conserve toutefois une salle de réunion.

En 2009, 10 places de Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM) sont créées par transformation de places de foyer de vie. La médicalisation de ces places permet de proposer un accompagnement adapté à l'évolution des pathologies du public accueilli.

A partir de 2012, l'ESAT doit se diversifier. En effet, les clients ont délocalisé les grosses séries de flotteurs en Chine et en Europe de l'est. Le niveau de production ne permet plus de fournir du travail à tous. Par conséquent, l'ESAT « les Flotteurs Poitevins » se lance dans la sous-traitance.

En septembre 2012, les PEP 86 font le choix de regrouper l'ESAT « Les Flotteurs Poitevins » et l'ESAT « André RIDEAU » d'Adriers sous une direction commune. Le Pôle ESAT des PEP 86 est né ! Ce Pôle permet une cohérence d'accompagnement ainsi qu'une mutualisation des moyens dans un paysage économique de plus en plus concurrentiel.

En 2014, nouveaux déménagements ! Les services administratifs, installés alors dans le prolongement des ateliers s'installent dans les locaux de l'ancien Foyer Occupationnel. Un agrandissement de celui-ci a été nécessaire pour accueillir dans des conditions de confort optimales les salariés, personnes accompagnées et visiteurs du Centre de Vie PEP de Smarves.

En 2016, les résidents sont sollicités pour choisir un nom moins impersonnel et « institutionnel » à leur lieu de vie, auquel ils pourront s'identifier. Au terme d'un recueil d'idées auprès de chacun d'eux puis d'un vote, c'est « Eldorado » qui est adopté.

Le 1^{er} janvier 2021, le centre Eldorado obtient l'agrément pour ouvrir un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) de 10 places rattachées à l'ESAT en file active afin d'accompagner les travailleurs qui le souhaitent dans leur inclusion sociale, citoyenne et leur autonomie. Les bureaux sont au sein de l'ESAT au plus proche des travailleurs.

Cette date marque aussi une redistribution de l'offre :

- Le Foyer de Vie et le FAM deviennent l'Etablissement d'Accueil Médicalisé tout ou partie (EAM) Eldorado
- Les travailleurs hébergés sont rattachés à l'entité Etablissement d'Accueil Non Médicalisé (EANM) identifié comme le « Foyer d'Hébergement de l'ESAT »

1.2.2 LES PRINCIPES QUI FONDENT L'ENGAGEMENT

Le centre Eldorado se veut porteur des engagements associatifs autour de la laïcité, de la citoyenneté, de l'égalité, de la solidarité et de l'inclusion.

Ces valeurs passent par une prise en considération de la part des professionnels, de la position d'adulte de la personne accompagnée, de ses capacités de discernement, de son expertise d'usage, autrement dit de lui reconnaître pleinement :

- Son pouvoir de s'exprimer librement, individuellement ou collectivement en aménageant des espaces d'écoute et d'échanges
- Son pouvoir de choisir en l'impliquant dans chacune des prestations qui lui sont proposées en respectant son droit de dire « non » et de renoncer

- Son pouvoir d'agir en le rendant pleinement acteur de son accompagnement et de son parcours dans une démarche participative et inclusive.

Au-delà d'une déclaration d'intention, la bienveillance au centre Eldorado relève du respect de la personne dans sa singularité qui s'inscrit dans son histoire, ses orientations culturelles et/ou religieuses, ses convictions, sa relation aux autres, etc.

La notion de respect s'inscrit dans toutes les dimensions de l'accompagnement, que ce soit dans les gestes du quotidien, par exemple lors des toilettes ou de la douche, par la préservation de l'intimité et la prise en compte de la douleur ; mais aussi dans les relations que la personne entretient avec sa famille, ses collègues, ses amis, ses liens extérieurs en général, qu'il convient de préserver s'il le souhaite. Singulariser l'accompagnement, prendre le temps auprès de la personne, quelle que soit l'action menée, doivent guider notre façon d'interagir. Être à l'écoute de la volonté de la personne accompagnée et s'adapter, sont les préalables à toute action éducative.

L'ouverture de l'établissement vers l'extérieur est favorisée dans le respect des choix exprimés. Ainsi chaque personne peut pratiquer, selon sa volonté, une activité extérieure, qu'elle soit sportive, culturelle, ou de loisirs. Cette ouverture offre aussi la possibilité de pouvoir exercer sa citoyenneté en toute liberté (aller aux réunions de conseil municipal, siéger à des commissions, exercer son droit de vote, par exemple).

La démarche de bienveillance relève d'une alternance entre penser et agir, elle nécessite la mise en action des professionnels auprès des personnes accompagnées mais également un recul et l'adoption d'une posture réflexive permanente sur leurs pratiques.

1.3 LE CADRE REGLEMENTAIRE, LES AGREMENTS, LES MISSIONS

1.3.1 CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE

Les missions, l'organisation et le fonctionnement des établissements médico-sociaux se réfèrent à des textes législatifs et réglementaires parmi lesquels :

- Le décret 77-1546 du 31 décembre 1977 – base réglementaire des CAT
- Décret 86-510 du 14 mars 1986 fixant les modalités d'exécution d'activités extérieures au CAT
- Le décret n°2009-565 du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail
- Circulaire 60 AS du 31 octobre 1978 relative aux CAT
- Circulaire DGAS⁷/3B n°2008-259 du 1er août 2008 relative aux établissements et services d'aide par le travail

Plus récemment, des textes sont venus réformer les ESAT

1.3.2 LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018 POUR LA LIBERTE DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL

Cette loi vise l'amélioration de l'inclusion professionnelle des personnes handicapées en renforçant les obligations des entreprises en matière d'emploi de travailleurs handicapés. Les ESAT sont encouragés à établir des partenariats avec les entreprises ordinaires pour faciliter les transitions vers le milieu ordinaire de travail.

1.3.3 LOI POUR LA LIBERTE DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL (2022)

Cette loi prévoit des mesures pour renforcer l'accompagnement des travailleurs en ESAT, notamment en matière de formation professionnelle. Elle met l'accent sur l'amélioration des compétences des travailleurs handicapés pour faciliter leur mobilité professionnelle. Elle a été conçue pour moderniser et adapter ces structures afin de mieux répondre aux besoins des travailleurs en situation de handicap.

1.3.4 LE PLAN DE TRANSFORMATION DES ESAT

Ce plan, inscrit dans le décret n°2022-1561 du 13 décembre 2022 a été conçu pour moderniser et adapter ces structures afin de mieux répondre aux besoins des travailleurs en situation de handicap en développant d'une part l'accompagnement vers le milieu ordinaire de travail et d'autre part, en renforçant les droits des travailleurs handicapés

4. La loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023

Ce texte poursuit le renforcement des droits des travailleurs handicapés amorcé par le plan de transformation des ESAT de 2022.

1.3.5 LES AGREMENTS

Raison sociale : ESAT « Les Flotteurs Poitevins »

Adresse administrative : Impasse des Bois – 86280 SMARVES

N° FINESS : 860791516

N° SIRET : 300 536 257 00144

Date d'ouverture : 24 août 1992

Catégorie de l'établissement : Etablissement et Service d'accompagnement par le Travail

Capacité : 20 Equivalents Temps Plein

Date de la dernière autorisation : Arrêté 2004-ASS/MS 013 du 08/10/2004

1.3.6 LES MISSIONS GENERALES DE L'ESAT

L'ESAT propose des activités professionnelles adaptées aux difficultés motrices individuelles des travailleurs. Il a pour objectif d'offrir une qualité de travail permettant l'épanouissement des personnes accueillies. Le rythme et le poste de travail sont donc adaptés aux capacités et aux compétences de chaque travailleur.

L'ESAT met en place des formations pour les travailleurs, des activités de soutien pour leur permettre de développer leurs connaissances, leurs compétences professionnelles mais également de s'adapter aux situations nouvelles (techniques de travail, différentes matières, différents outils d'adaptation au poste).

Les parcours de chaque travailleur étant singulier, certains peuvent parfois envisager des essais en milieu ordinaire, avant de pouvoir s'y projeter définitivement. C'est pourquoi l'ESAT a également pour mission de travailler sur les projets individuels et coconstruire le parcours en lien avec le milieu ordinaire par des mesures progressives, par exemple par des mises à dispositions, des stages et ainsi proposer des passerelles provisoires ou définitives vers le milieu ordinaire.

1.3.7 INSCRIPTION DE L'ETABLISSEMENT DANS LA POLITIQUE TERRITORIALE DE SANTE

Le Cadre d'Orientation Stratégique et le Schéma Régional de Santé du Plan Régional de Santé de la Nouvelle-Aquitaine 2018-2028 réaffirme la place de la personne dans son parcours de santé tant dans son pouvoir d'agir que dans ses compétences de vie.

Dans cette mouvance, mettre la personne au cœur de son accompagnement, notamment dans le domaine de la santé, s'ancre dans les pratiques de l'établissement. Il s'agit là pour la personne de :

- Choisir son médecin traitant et les professionnels de santé nécessaires à sa prise en charge
- Désigner sa personne de confiance
- Bénéficier d'une stratégie de prévention dans le cadre de campagnes d'informations, de dépistages, de vaccinations au sein de l'établissement,

L'établissement s'inscrit également dans Le schéma Unique des Solidarités 2020-2024 de la Vienne afin de répondre au mieux aux enjeux identifiés par le département, parmi lesquels :

- Répondre aux freins à la mobilité des personnes accompagnées
- Faire participer les personnes accompagnées à l'élaboration de documents ainsi qu'aux décisions qui les concernent (Projet d'Etablissement, Projet Personnalisé, DUERP de l'ESAT, etc.)
- Accompagner l'accès à un logement adapté et accessible tout au long du parcours
- Proposer des solutions d'accompagnement adapté aux personnes vieillissantes en collaboration avec les acteurs du territoire

2 LE PUBLIC ACCOMPAGNE : ATTENTES ET BESOINS

2.1 LES DONNEES GENERALES ET STATISTIQUES

L'ESAT accompagne des travailleurs en situation de handicap moteur avec troubles associés dont les capacités de travail ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, de travailler dans une entreprise adaptée ou du milieu ordinaire.

Les données statistiques ci-dessous sont une photographie au 31/12/2023

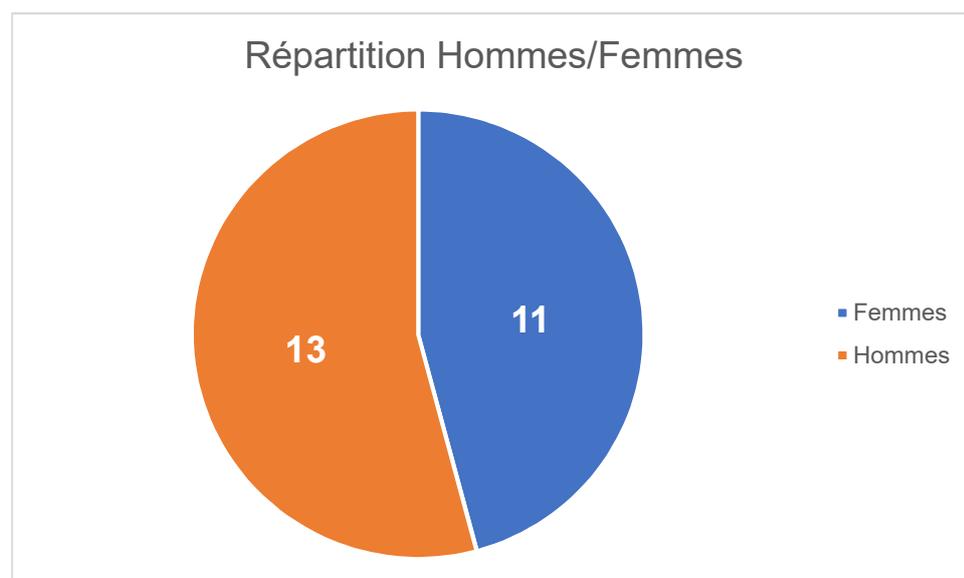
2.1.1 NOMBRE DE TRAVAILLEURS ET TEMPS DE TRAVAIL

Les travailleurs sont au nombre de 24 pour 18.4 Equivalent Temps Plein (ETP).

13 personnes travaillent à plein temps et 11 sont à temps partiel.

Le temps de travail de chacun peut évoluer dans le temps. Les travailleurs vieillissants ou dont l'état de santé les contraint peuvent par exemple réduire leur temps de travail. Dans le cadre du plan de transformation des ESAT, la possibilité s'ouvre aussi de faire un temps partiel en ESAT et un autre en milieu ordinaire.

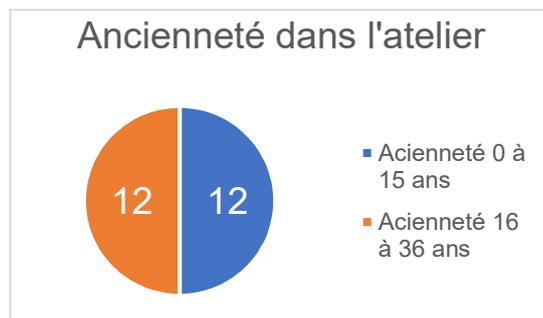
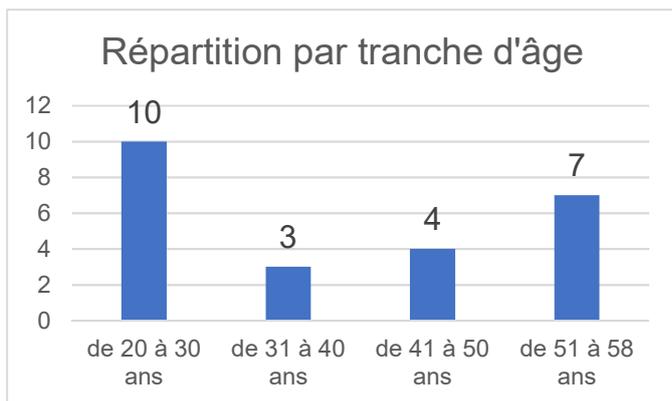
2.1.2 REPARTITION HOMMES/FEMMES



2.1.3 ÂGE ET ANCIENNETE DES TRAVAILLEURS

La moyenne d'âge des travailleurs est de 39.4 ans

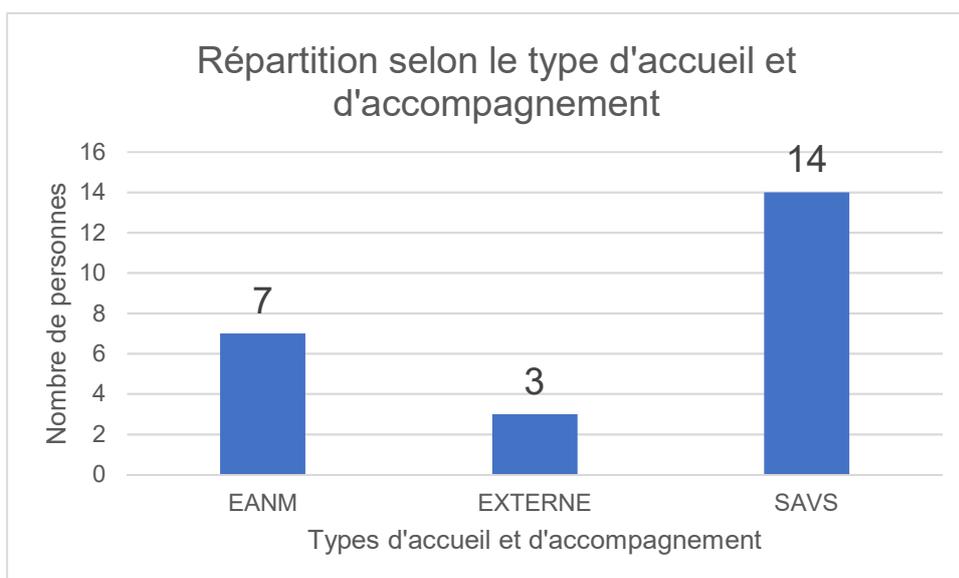
L'âge médian est de 39 ans



On constate un renouvellement des effectifs relativement important dans l'atelier ces 15 dernières années avec une moitié des effectifs présents depuis moins de 15 ans et qui rentre dans la tranche d'âge des moins de 40 ans. Les départs sont souvent liés à des cessations d'activité pour raison de santé ou des départs à la retraite.

Cette donnée impose une vigilance sur la personnalisation des parcours des uns et des autres. En effet si certaines personnes cheminent vers la cessation d'activité ou la retraite en raison de leur âge, d'autres sont au début de leur parcours professionnel.

2.1.4 MODALITES D'ACCUEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEURS

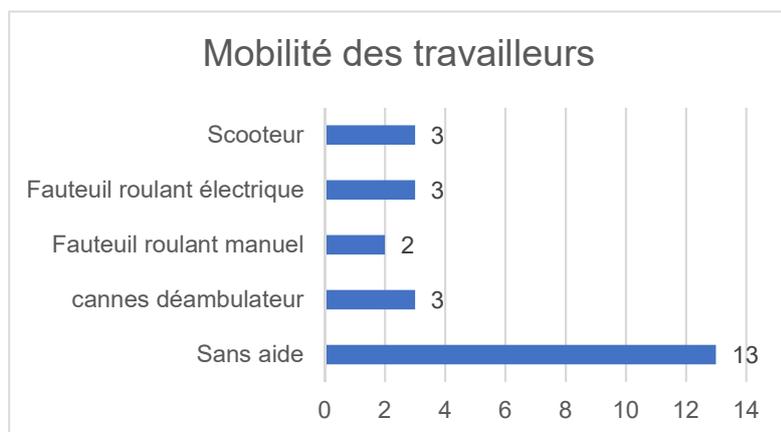


Sur les 24 personnes accompagnées, 7 sont hébergées dans la structure EANM aux abords des ateliers, 14 bénéficient d'un accompagnement du SAVS mais vivent à l'extérieur de la structure et 3 ne désirent pas être accompagnées en dehors du travail à l'ESAT.

Ces dernières années, 4 personnes ont été accompagnées pour sortir de l'EANM afin d'accéder à des logements individuels en dehors de la structure et ont sollicité un accompagnement du SAVS.

2.2 LES BESOINS DE COMPENSATION :

2.2.1 BESOIN DE COMPENSATION A LA MOBILITE MOTRICE



Près de la moitié des travailleurs se déplacent avec une aide technique (dont 8 en fauteuil roulant ou scooter). Cela demande un aménagement des postes de travail et une veille sur les conditions de déplacement dans l'atelier.

2.2.2 BESOIN D'ACCOMPAGNEMENT AUX DEPLACEMENTS

Sur les 17 travailleurs non hébergés, 11 ne sont pas véhiculés. Ils utilisent la navette mise en place par l'établissement pour les trajets entre leur domicile et leur lieu de travail. 2 tournées sont organisées le matin et le soir pour permettre aux personnes de venir au travail. Les 6 autres viennent par leurs propres moyens. Les travailleurs hébergés, quant à eux font le trajet à pieds, en fauteuil ou en scooter.

La localisation de l'établissement, l'absence de transports en commun, et le manque de mobilité de certains travailleurs sont des problématiques à intégrer dans les parcours, notamment pour envisager des stages, en milieu adapté ou ordinaire.

2.2.3 BESOIN D'AIDE TECHNIQUE OU HUMAINE SUR LE POSTE DE TRAVAIL

Sur les postes de travail des aides techniques et humaines peuvent être proposées.

Si un tiers des travailleurs peut oeuvrer en relative autonomie, 67% ont besoin d'un étayage technique et d'aménagements tels que des gabarits, des hauteurs de table spécifiques, ou encore un positionnement ergonomique des éléments du poste de travail.

3 L'OFFRE DE SERVICE

Les prestations réalisées au sein de l'ESAT viennent répondre aux attentes et aux besoins des personnes accompagnées. Elles sont réalisées dans le cadre des projets personnalisés et s'organisent autour des interventions individuelles ou collectives.

Les travailleurs de l'ESAT peuvent bénéficier des prestations proposées au sein de l'EANM ELDORADO quelle que soit leur modalité d'accueil et d'accompagnement.

3.1 LES REPONSES AUX BESOINS DE SOINS MEDICAUX ET PARAMEDICAUX :

Outre le suivi des travailleurs effectué par la médecine du travail en lien avec le secrétariat de l'établissement, les prestations de soins sont réalisées à plusieurs niveaux :

3.1.1 LES SOINS INFIRMIERS :

Les soins sont coordonnés par les infirmières du centre, elles accompagnent les personnes dans leur parcours de soins, éventuellement en lien avec les familles ou les tuteurs. Elles prennent les rendez-vous et organisent les accompagnements aux consultations.

- Les infirmières gèrent les traitements médicamenteux (une procédure de gestion du circuit du médicament est en œuvre au sein de l'établissement), en assurant l'approvisionnement des médicaments et le renouvellement des prescriptions, sauf si la famille a fait le choix de le faire. Les infirmières distribuent les médicaments. En dehors de leur temps de présence, les médicaments sont distribués par les professionnels habilités, en utilisant les piluliers faits et vérifiés par les infirmières au préalable.
- Si une personne a besoin de soins infirmiers, ces derniers sont directement réalisés sur place (prise de sang, vaccination, différents tests, pansements simples à complexes, etc.). Si les actes infirmiers sont à réaliser le weekend, les infirmières coordonnent les interventions des professionnels libéraux ou l'HAD par exemple.
- Un travail de prévention est réalisé également concernant la sexualité, l'hygiène, l'alimentation, la sédentarité, la douleur, l'élimination... Ces prestations sont réalisées conjointement avec les équipes éducatives autour d'actions collectives et individuelles.
- Pour sécuriser les actes de soins, des protocoles sont élaborés en groupes de travail et mis en place par les infirmières qui veillent à leur mise à jour, notamment pour la distribution des médicaments, les fortes crises d'épilepsie, les chutes ; les Accidents d'Exposition au Sang (AES), et les risques infectieux

3.1.2 LES SOINS DE KINESITHERAPIE ET D'ERGOTHERAPIE :

La situation de handicap moteur nécessite une vigilance concernant les évolutions et déformations orthopédiques. La bonne installation dans le fauteuil est indispensable au bien-être des personnes, c'est pourquoi les ergothérapeutes, le kinésithérapeute et les infirmières travaillent en lien avec les médecins de rééducation et auprès des partenaires extérieurs pour le grand appareillage, mais également pour les chaussures orthopédiques.

Les ergothérapeutes peuvent être mobilisées pour accompagner les moniteurs d'atelier dans les installations de travail (chaise, table, etc.).

Les séances de kinésithérapie sont réalisées au sein de l'établissement par des professionnels libéraux pour assurer l'entretien orthopédique des personnes et leur motricité globale. Un de ces professionnels est salarié de l'établissement pour participer aux réunions, apporter son expertise et faire du lien avec les équipes.

3.2 LES REPONSES AUX BESOINS DE MOBILITE :

3.2.1 SE DEPLACER DANS L'ETABLISSEMENT

Le droit d'aller et venir est une liberté fondamentale à laquelle l'établissement est particulièrement attaché. La situation de handicap moteur des personnes accompagnées implique de notre part des adaptations particulières. C'est pourquoi les locaux sont accessibles et les travaux de rénovation et d'aménagement tiennent compte de cette dimension essentielle à la libre circulation des personnes. Tous les véhicules sont adaptés pour accueillir des fauteuils, certains studios disposent de rail de transfert et autres dispositifs de mobilisation tels que des chaises de douches, barres de transferts ou lit douche selon les besoins de la personne. Les espaces de circulation et de giration respectent les normes pour les besoins des fauteuils électriques.

Néanmoins l'accès au bâtiment administratif reste très difficile pour certaines personnes (route à traverser, dénivelés, revêtement irrégulier).

3.2.2 MOBILITE DANS LE QUOTIDIEN

Le maintien des compétences motrices individuelles permet d'optimiser l'autonomie et la mobilité des usagers. Ils peuvent être accompagnés dans les changements de positions, les aides aux transferts, la verticalisation. Des aides à la marche, des activités sportives ou encore des séances de motricité globale sont également proposées.

3.2.3 SE DEPLACER A L'EXTERIEUR DE L'ETABLISSEMENT

L'établissement est pourvu de plusieurs véhicules adaptés (de type bus ou utilitaires pour les sorties de groupes ou les RDV médicaux). Pour les activités individuelles, réalisées à l'extérieur de l'établissement, l'établissement a conventionné avec une association intermédiaire de la commune qui pallie l'absence de transports en commun. Dans ce cadre, il met à disposition les véhicules adaptés conduits par des chauffeurs de ce prestataire. Ce partenariat permet de fluidifier les besoins en transports individuels et collectifs.

Certaines personnes se déplacent de manière autonome sur des petits trajets (dans la commune de Smarves ou les villages voisins) à l'aide de leur scooter adapté individuel. Un accompagnement, par éducateur, en vélo, par exemple, est assuré lors des premiers trajets afin de les sécuriser. Ce travail se fait en lien avec le projet personnalisé du travailleur.

L'établissement peut accompagner vers l'acquisition du permis ou la conduite de véhicule avec ou sans permis en lien avec le SAVS.

3.3 LES REPONSES AUX BESOINS D'HEBERGEMENT ET DE SECURITE :

Le sentiment de sécurité permet aux travailleurs d'être sereins et de pouvoir s'épanouir dans leur travail par le biais de prestations et d'actions proposées dans l'enceinte de l'établissement.

3.3.1 LES LOCAUX :

L'entretien régulier des bâtiments contribue pleinement à cette sensation de sécurité, C'est pourquoi l'ESAT passe des contrats de maintenance avec des entreprises extérieures. Les travaux et interventions extérieures (entreprises, contrat de maintenance, pompiers...) sont coordonnés ou réalisés par l'agent de maintenance de l'établissement. Les différentes interventions sont consignées dans les registres dédiés.

L'ESAT possède 2 ateliers tous 2 réhabilités en 2022 et 2023. Ils sont équipés de vestiaires, de WC adaptés d'un bureau pour les moniteurs d'ateliers, de lieux de stockage et d'espaces de travaux vastes et adaptés.

Un atelier « principal » plus vaste accueille également le bureau du SAVS, une petite salle de réunion, une salle de pause et une salle à manger pour le personnel.

La libre circulation dans les lieux collectifs de l'établissement et la possibilité de solliciter, au besoin, différents services impose néanmoins de présenter l'ensemble des bâtiments.

3.3.1.1 LOCAUX SPECIFIQUES ADAPTES

- Une salle kinésithérapie avec un équipement permettant une prise en charge avec un professionnel mais également en libre accès pour les personnes désirant faire de l'exercice physique
- Une salle balnéo avec une baignoire adaptée permettant aux personnes en fauteuil de prendre un bain.
- Une cuisine adaptée pour permettre aux personnes de préparer et de déguster ensemble un repas convivial mais également d'accueillir des proches pour partager un repas.
- Des salles d'activités telles qu'une salle informatique, salle de relaxation, salle de bricolage
- Deux salles de charges dédiées aux fauteuils roulants électriques et aux scooters des usagers de l'établissement.

3.3.1.2 LES LOCAUX A USAGE COLLECTIFS

Locaux	Fonction et modalités d'accès	Horaires d'accès
Salle de restauration du foyer d'hébergement Espace ouvert 24h/24h	Petit déjeuner Prise des repas midi et soir	Horaires des repas : De 07h45 à 10h00 du lundi au vendredi De 08h00 à 10h00 samedi dimanche et jours fériés De 12h00 à 13h30 De 19h15 à 20h30
Salon télé	Accessible à tous	En dehors des temps de travail ou d'activités
WC foyer de vie et du foyer d'hébergement	Accessibles à tous y compris les visiteurs. Cependant chaque personne a des WC dans sa chambre.	Permanent
Infirmierie	Pour des raisons évidentes de sécurité, les personnes doivent impérativement être accompagnées d'un professionnel pour accéder à l'infirmierie.	Aux horaires de distribution des médicaments matin midi et soir et au besoin dans la journée, du lundi au vendredi
Salle balnéo	Accessible avec un professionnel lors des Soins balnéo	Soins balnéo
Salle kiné	Séances kiné Salle d'exercices	Selon le planning des séances Libre accès en dehors des séances de kiné
Petite cuisine	Accessible à tous pour la préparation des repas dans le cadre des ateliers de groupe « petites cuisine » Possibilité pour les personnes de manger avec leurs proches	Horaires de l'atelier « petite cuisine » A la demande et selon les disponibilités
Salles d'ateliers du Foyer de vie - Salle informatique - Salle bricolage - Salle relaxation	Accessible à tous	Accessibles pendant les activités ou à la demande
Salles de charge	Accessibles avec un professionnel	Dès que nécessaire

3.3.1.3 LES LOCAUX A USAGE PROFESSIONNEL :

Locaux	Fonction et modalité d'accès	Horaires d'accès
Locaux techniques	Pour des raisons de sécurité, ces locaux ne sont pas accessibles aux personnes accompagnées.	Pas d'accès

Bureaux à l'hébergement : <ul style="list-style-type: none"> - Bureau du directeur adjoint - Bureau de la cheffe de service - Bureau des ergothérapeutes - Bureau de la psychologue - Bureau de l'assistante sociale - Bureau des éducateurs 	Les personnes peuvent s'y rendre si elles sont invitées ou si elles souhaitent rencontrer un professionnel.	9h00 – 17h00 en semaine
Bâtiment administratif : <ul style="list-style-type: none"> - Accueil/Secrétariat - Facturation - Formation/Qualité/Sécurité - Bureau de la direction 	Les personnes peuvent s'y rendre pour toute demande d'ordre administratif. (présences, repas, factures, transports, etc.)	9h00 – 17h00 en semaine
Salle de réunion	Réunions diverses Formation Rencontres avec les partenaires	En journée la semaine De 9h00 à 17h00 en semaine
Salle à manger du personnel à l'ESAT	Salle de repas des salariés	De 12h00 à 14h00
Ateliers de l'ESAT	Lieux de travail des travailleurs	Accessibles pendant les heures d'ouverture des ateliers Du lundi au jeudi de 8h30 à 17h00 et le vendredi de 8h30 à 12h00
Bureau des Moniteurs d'atelier	Accessibles à tous pendant les horaires de travail en présence d'un professionnel	Accessibles pendant les heures d'ouverture des ateliers Du lundi au jeudi de 8h30 à 17h00 et le vendredi de 8h30 à 12h00
Bureau du SAVS	Accessibles aux travailleurs en présence d'un professionnel pendant leurs temps de pause.	Selon horaires de permanence des personnels SAVS
Salle de réunion de l'ESAT	Projets personnalisés Réunion ESAT Réunion SAVS	Accessibles pendant les heures d'ouverture des ateliers Du lundi au jeudi de 8h30 à 17h00 et le vendredi de 8h30 à 12h00

3.3.2 LES REPAS :

Les repas sont confectionnés sur le site d'Adriers où la Sodexo a obtenu l'habilitation de cuisine centrale en 2019. Une liaison froide est réalisée du lundi au vendredi pour fournir les

repas du midi et du soir. Sur place, les personnels Agent de Service Intérieur (ASI) formés à l'hygiène et à la sécurité alimentaire, assurent la remise en température ainsi que les modifications de textures si un avis médical le préconise.

Les travailleurs peuvent au choix prendre le repas proposé par l'établissement mais ils peuvent également apporter leur propre repas, voire, si cela est possible, rentrer déjeuner chez eux.

3.3.3 LA BLANCHISSERIE :

Les travailleurs peuvent, s'ils le souhaitent, bénéficier des services de la blanchisserie de l'EANM Eldorado. Il n'y a pas de livraison au domicile, les travailleurs viennent récupérer leur linge sur place. Cette prestation est payante sous forme forfaitaire.

3.3.4 L'HYGIENE ET L'ENTRETIEN :

Selon une organisation définie, les ASI assurent l'entretien des locaux communs, des salles d'activités. L'ESAT et le bâtiment administratif sont nettoyés une fois par semaine. Les travailleurs nettoient leur poste de travail chaque vendredi avant de partir.

3.3.5 L'ADMINISTRATIF :

Les personnes accompagnées peuvent solliciter le pôle administratif qui établit entre autres la facturation des frais liés à l'hébergement (repas, blanchisserie), et aux transports. Il assure également le suivi des présences des personnes accompagnées, les commandes de repas, des transports individuels, le recueil du courrier qui sera redistribué ainsi que l'accueil physique et téléphonique de l'établissement.

L'assistante sociale du centre accompagne les personnes et les familles s'ils le souhaitent dans les démarches administratives, en lien notamment avec la MDPH, le département, La CAF, etc.

3.3.6 LA SECURITE :

Le bâtiment est sous alarme surveillance en dehors des horaires d'ouverture.

3.4 LES REPONSES AUX BESOINS SPECIFIQUES :

En raison des troubles associés au handicap moteur, la stimulation des facultés cognitives est indispensable. Toutefois il faut être vigilant quant aux compétences et capacités individuelles pour ne pas mettre les personnes en échec systématique. La mise en place d'une activité s'effectue donc après un travail d'évaluation et de concertation avec la personne. L'établissement fait également appel à des prestataires extérieurs pour des activités plus spécifiques telles que l'art-thérapie ou le sport adapté.

Les conséquences des troubles associés peuvent agir entre autres sur la mémoire, l'attention, la concentration, la planification, la double tâche, la gestion des émotions et/ou de la frustration. L'apprentissage et le maintien des compétences passent par de la chronicité et de

la répétition. Mais afin de maintenir les capacités d'adaptation, il faut rechercher de nouvelles activités ou sorties.

Pour pallier les difficultés des personnes très contraintes, il peut être proposé des actions de compensation, comme la mise en place de domotique ou d'outils adaptés leur permettant de faire certaines activités.

Diverses activités sont proposées pour pallier ces éventuelles difficultés, mais aussi maintenir et développer les compétences. Ainsi, il peut être proposé des activités de sous-traitance comme du conditionnement, de l'assemblage, de la construction de jeux, du démontage, du façonnage, de l'étiquetage,

Ces ateliers ont pour but de maintenir leur capacité de planification et de découvrir de nouvelles techniques de travail.

3.5 LA REPONSE AUX BESOINS DE VIE SOCIALE ET DE COMMUNICATION

3.5.1 PARTICIPATION A LA VIE SOCIALE :

A sein de l'établissement, les personnes accompagnées sont libres d'aller et venir, peuvent se regrouper et manger ensemble en dehors des heures de travail (pauses café et pause méridienne).

3.5.2 LA COMMUNICATION :

La parole et la communication peuvent être parfois altérées. Dans ce cas, un travail de recherche d'outils alternatifs à la communication est effectué.

Afin de donner la parole aux personnes accompagnées, des groupes de paroles sont organisés permettant ainsi d'évoquer les sujets du quotidien, les actualités, la sexualité, Etc. Ces thèmes sont choisis soit par les professionnels soit par les personnes accompagnées.

Des entretiens individuels programmés ou à la demande sont proposés. Les sujets sont libres et ouverts et surtout en lien avec leurs projets. Mais cela permet aussi de travailler autour des émotions et des ressentis.

Au sein de l'ESAT, la communication, les échanges sont constants et informels entre les travailleurs ou avec les moniteurs d'ateliers, sans toutefois quitter son poste de travail.

Les moniteurs d'atelier font des points de bilan « travail », sur des rencontres programmées ou à la demande. Les informations circulent également via les panneaux d'affichage.

Enfin, le Conseil de la Vie Sociale se réunit tous les 2 mois, et permet aux personnes accompagnées de faire remonter leurs questions et d'être informées et consultées sur l'organisation de l'établissement.

3.6 LA REPONSE AUX BESOINS D'EXERCER SES DROITS :

3.6.1 LA PARTICIPATION :

La participation des personnes au sein de l'ESAT s'exerce par des groupes de parole, notamment pour la rédaction de ce projet d'établissement, la prise en compte de l'opinion est recherchée systématiquement. Elle se manifeste aussi lors du Conseil de la Vie Sociale. Les sujets de la vie quotidienne sont abordés ainsi que l'organisation des établissements. Des réunions pour l'inscription aux activités proposées par l'établissement ou par petits groupes sur des thèmes précis.

Elle se concrétise également dans le recueil des souhaits et des attentes lors de la construction du projet personnalisé et dans le suivi de l'évolution de ce dernier.

3.6.2 LA CITOYENNETE :

Chaque personne accompagnée vote pour ses représentants au Conseil de la vie sociale, et chacune d'elle peut également se présenter en tant que titulaire ou suppléante.

Au sein de l'ESAT, un « délégué des personnes » est élu afin de représenter ses collègues auprès de la direction. Il joue un rôle crucial dans la représentation et la défense des intérêts des travailleurs en situation de handicap. Ce rôle a été instauré pour renforcer la participation des travailleurs dans la gestion et l'organisation de leur environnement de travail. Ses rôles et responsabilités sont :

1. Représentation des travailleurs
2. Défense des droits et des intérêts
3. Accompagnement et soutien
4. Participation aux décisions
5. Information et communication

L'ESAT peut faire du lien avec les tutelles et les familles, dans l'accès aux services de droits communs, d'accès au logement....

3.6.3 L'ACCES AUX INFORMATIONS :

Toutes les informations concernant les personnes accompagnées sont transmises de manières individuelles et confidentielles par les professionnels et notamment les référents.

Pour les informations plus générales, des réunions sont organisées. Cela permet d'adapter les explications à la compréhension de tous et de pouvoir répondre aux éventuelles questions.

Chaque atelier est équipé d'un tableau d'affichage permettant la diffusion des informations.

3.7 LA REPONSE AUX BESOINS DANS LES ACTES DE LA VIE QUOTIDIENNE :

3.7.1 LES REPAS :

L'accompagnement aux repas est fonction de l'autonomie : certaines personnes ont besoin d'aide pour la totalité du repas, d'autres que les aliments soient coupés et/ou les boissons épaissies pour éviter les fausses routes. Le déjeuner est servi vers 12h00. Le service est fait à table par les professionnels. En fonction des aversions ou des prescriptions médicales, les repas peuvent être adaptés.

Les travailleurs qui apportent leur propre repas ont accès au four à micro-onde.

Quelle que soit l'option choisie par le travailleur, les repas sont partagés dans la salle commune avec l'ensemble des personnes accueillies au sein du site (EAM/EANM et ESAT).

3.7.2 LA JOURNEE :

Au sein de l'ESAT les actes de la vie quotidienne dans le travail passent par le travail d'apprentissage des gestes nécessaires à la réalisation des tâches demandées, et de pouvoir travailler en autonomie, mais également l'acquisition de savoir-être professionnels (ponctualité, respect des consignes, respect des règles de sécurité, capacité à travailler en équipe, etc.)

3.8 LA REPONSE AUX BESOINS PSYCHO AFFECTIFS :

Les réponses à ces besoins sont multiples, elles traitent des besoins liés au passage à l'âge adulte, des besoins de considération, d'écoute, d'estime de soi, d'accompagnement au vieillissement, à la dépendance, au handicap, à la sexualité, dans ses relations aux autres, dans la gestion de la frustration, etc.

Il est important de valoriser les réussites, de soutenir les adultes dans leurs actions, que cela soit réalisé dans les gestes du quotidien, dans les rééducations, dans le travail, dans la vie sociale, etc.

Au-delà de la situation de handicap moteur, il est primordial de considérer les personnes accompagnées en tant qu'adultes, de leur permettre d'exprimer leurs propres choix au quotidien, et d'être attentifs à leurs demandes dans le respect de leur intimité.

3.8.1 LE BIEN-ETRE PSYCHIQUE

Le bien-être psychique est une attention quotidienne de chacun. Ainsi, en cas d'état de fébrilité psychologique décelé, un travail est effectué en lien avec la psychologue, les médecins psychiatres ou généralistes.

Une psychologue de l'établissement est présente tous les mardi et vendredis de 9h00 à 17h00. Autour d'entretiens cliniques et de soutien individuel, elle accompagne les personnes ponctuellement ou régulièrement en fonction des besoins et des attentes. Les entretiens sont organisés à la demande de chacun, et s'inscrivent dans le cadre du projet personnalisé.

La psychologue assure un lien entre les professionnels et les personnes notamment lors des réunions d'équipe, elle fait également le lien avec les partenaires extérieurs (psychiatre, institution...)

3.8.2 LA VALORISATION

Face aux problèmes de la mésestime de soi, du dénigrement, et/ou des carences affectives, Des actions individuelles ou de groupes sont mises en place. Des médiations musicales, d'écoutes et d'échanges, de créations sont utilisées pour permettre aux personnes d'élaborer autour de leur problématique de manière consciente mais également inconsciente.

3.9 LA REPONSE AUX BESOINS DE TRAVAIL :

Marqueur inclusif, la notion de travail est abordée au sein de l'établissement au-delà de sa simple valeur instrumentale en intégrant dans notre approche les dimensions relationnelles et expressives. Dans ces conditions, le travail permet dès lors le développement des capacités d'adaptation, de projection et le développement des compétences (savoir/savoir-être/savoir-faire)

Le travail au sein de l'ESAT permet à chaque travailleur de se sentir en confiance et reconnu dans ses compétences individuelles et collectives. Pour ce faire, ils sont accompagnés par un chef d'atelier du pôle, un moniteur principal, par deux moniteurs d'atelier ainsi qu'un ouvrier de production.

Le travail effectué au sein de l'ESAT de Smarves est calibré en fonction des possibilités des travailleurs et de leur situation de handicap. L'atelier réalise des activités de sous-traitances qui mobilisent de la motricité fine, de la rigueur et de la précision mais peu de déplacement telles que le conditionnement, ou encore de la valorisation de matériaux non utilisés. Ainsi, en 2020, suite à un appel d'offre, le pôle ESAT a été retenu pour assurer le démontage et le tri sélectif des pièces des anciens compteurs électriques remplacés par les compteurs Linky.

Le temps de travail est réparti comme suit :

1. Du lundi au jeudi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00
2. Le vendredi de 8h30 à 12h00

Outre les accompagnements au sein des ateliers, l'ESAT met en place des formes d'accompagnement à visée inclusive :

3.9.1 LES STAGES EN ENTREPRISES

Les stages en entreprise constituent un élément clé des parcours d'inclusion professionnelle et de transition vers le milieu ordinaire de travail. Ces stages permettent aux travailleurs handicapés de gagner en expérience, d'acquérir de nouvelles compétences, et de se familiariser avec un environnement de travail ordinaire. Les objectifs des stages en entreprise pour les travailleurs d'ESAT peuvent être multiples :

3.9.1.1 FACILITER L'INSERTION PROFESSIONNELLE

- Expérience en milieu ordinaire : Les stages offrent aux travailleurs d'ESAT une expérience concrète dans une entreprise ordinaire, les aidant à comprendre les exigences et les pratiques professionnelles en dehors de l'environnement protégé des ESAT.
- Développement des compétences : Les stages permettent aux travailleurs de développer et d'améliorer des compétences spécifiques à leur métier, rendant leur profil plus attractif pour les employeurs.

3.9.1.2 FAVORISER L'AUTONOMIE ET LA CONFIANCE EN SOI

- Confiance en soi : En réussissant dans un environnement ordinaire, les travailleurs gagnent en confiance et en autonomie, ce qui est crucial pour leur développement personnel et professionnel.
- Adaptation : Les stages aident les travailleurs à s'adapter à différents contextes professionnels, augmentant ainsi leur flexibilité et leur résilience.

3.9.1.3 ENCOURAGER LES RELATIONS AVEC LES ENTREPRISES

- Réseautage : Les stages permettent de créer des liens entre les travailleurs, les ESAT et les entreprises, facilitant ainsi les partenariats et les opportunités d'embauche future.
- Sensibilisation des employeurs et de leurs équipes : Les entreprises accueillant des stagiaires handicapés développent une meilleure compréhension des capacités et des besoins de ces travailleurs, ce qui peut encourager des embauches ultérieures.

L'organisation des stages en entreprise passe par plusieurs étapes :

3.9.1.4 IDENTIFICATION DES ENTREPRISES PARTENAIRES

- Recherche de partenaires : L'ESAT travaille activement pour identifier et établir des partenariats avec des entreprises prêtes à accueillir des stagiaires en situation de handicap.
- Sensibilisation et accompagnement des entreprises : L'ESAT peut organiser des sessions de sensibilisation pour les employeurs afin de les préparer à accueillir des travailleurs handicapés.

3.9.1.5 MISE EN PLACE DU STAGE

- Définition des objectifs : Avant le début du stage, des objectifs clairs sont définis en termes de compétences à acquérir et d'expériences à vivre.
- Encadrement et suivi : Les stages sont encadrés par un tuteur au sein de l'entreprise et un référent au sein de l'ESAT, assurant un suivi régulier et une évaluation continue du stagiaire.

3.9.1.6 ADAPTATION ET SOUTIEN

- Accompagnement personnalisé : Les stagiaires bénéficient d'un accompagnement personnalisé pour s'assurer qu'ils s'adaptent bien à leur nouvel environnement de travail.
- Aménagements : Les entreprises s'engagent à fournir les aménagements nécessaires pour faciliter l'intégration des stagiaires, qu'il s'agisse d'adaptations techniques ou organisationnelles.

Actuellement, pour formaliser les périodes de stages, l'ESAT propose des conventions de stage tripartites entre l'ESAT, l'employeur et le travailleur.

Un travail est entamé avec les SPE (Services Publics de l'Emploi) afin que l'ESAT devienne prescripteur de PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel). Cela permettrait aux travailleurs de l'ESAT de bénéficier d'un outil de droit commun tout en assurant une souplesse administrative de mise en œuvre.

3.9.1.7 PRESTATIONS DE SERVICE EN ENTREPRISE

Les prestations en entreprise peuvent être effectuées par une équipe de plusieurs travailleurs ou par un travailleur seul afin d'effectuer des tâches clairement définies au sein de l'entreprise.

Les travailleurs affectés à ces postes restent dans les effectifs de l'ESAT.

Le ou les travailleurs affectés à ces missions sont encadrés par un moniteur d'atelier ou, en distanciel, par le moniteur principal d'atelier.

Les travailleurs continuent de bénéficier de l'ensemble des activités de soutien proposés par l'ESAT.

Les objectifs sont similaires aux objectifs des périodes de stage, tout en pouvant s'inscrire dans un temps plus long.

3.9.2 LA MISE A DISPOSITION

La mise à disposition est un dispositif permettant aux travailleurs de travailler temporairement dans une entreprise ordinaire à temps partiel ou à temps complet tout en restant accompagnés par l'ESAT. Cette approche vise à favoriser l'inclusion professionnelle des travailleurs handicapés en leur permettant d'acquérir une expérience dans le milieu ordinaire tout en conservant le soutien de l'ESAT.

La mise à disposition a pour objectif de travailler une transition progressive vers le milieu ordinaire de travail. En effet, la mise à disposition est un contrat tripartite entre l'ESAT, le travailleur qui a un projet de sortie vers le milieu ordinaire de travail et l'entreprise d'accueil qui a un projet de recrutement à court ou moyen terme.

Durant toute la période de mise à disposition, l'ESAT assure un suivi régulier du travailleur pour veiller à ce que tout se passe bien et pour apporter un soutien en cas de besoin.

3.10 LA PERSONNALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT

3.10.1 LE PARCOURS ET SES OUTILS

Le rapport « Zéro sans solution » a érigé comme « un devoir collectif de permettre un parcours de vie sans rupture pour les personnes en situation de handicap et pour leurs proches »²

3.10.1.1 LE PARCOURS ET INCLUSION

Ces notions s'imposent depuis quelques années dans la terminologie de l'accompagnement de la personne en situation de handicap. Cette approche plus globale de l'individu dans la complexité de son vécu, ses attentes, ses besoins, ses échecs et ses fluctuations impose un renouvellement des procédures et des outils de son accompagnement. Il ne s'agit plus de répondre seulement en termes de projets faisables dans l'intérêt de la personne dans le cadre d'une offre de services figée par une orientation MDPH ou d'une institution qui ne peuvent apporter seules toutes les réponses à sa singularité. Il convient de réaffirmer la place centrale de la personne en tant qu'actrice de son parcours, de mobiliser en plus des ressources internes, des ressources externes qui ne seront pas seulement consultatives mais également actrices de cet accompagnement personnalisé.

La réforme SERAFIN-PH³ s'ancre dans cette volonté de fluidifier et faciliter le parcours de vie des personnes en situation de handicap. En basant le financement d'un accompagnement sur les prestations personnalisées de l'individu et non plus seulement sur le coût de fonctionnement des prestations proposées par un établissement, la personne sera en mesure de mobiliser différentes ressources nécessaires à son épanouissement sans être encartée dans un schéma institutionnel jusqu'alors un peu cloisonné.

Le déploiement national du dispositif **Viatrajectoire** en 2019, conçu conjointement par l'ARS, les Conseils Départementaux et les professionnels de santé est l'un des outils de coordination

² Rapport du Ministère de la Solidarité et de la santé du 06/07/2014

³ Services et Établissements : Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées

de parcours de la personne. Cette plateforme alimentée par la MDPH et les ESMS⁴, est une source d'informations sur le cheminement d'une personne, son orientation, son inscription sur liste d'attente, ses admissions et ses sorties d'établissements. Ce dispositif devient l'outil de référence du suivi du parcours institutionnel de la personne notamment dans la gestion des listes d'attente de l'établissement.

Le pôle Adriers-Smarves s'inscrit dans cette dynamique en affirmant la porosité de son cadre institutionnel entre ses différents accompagnements et modes d'accueil dans ou hors les murs afin d'apporter des solutions plus individualisées en cohérence avec le parcours de vie des adultes qu'il accompagne.

La création d'un poste de moniteur d'atelier principal d'insertion qui coordonne le parcours inclusif des travailleurs ESAT du pôle assure la fluidification des parcours.

Toute demande de la personne, au-delà de son histoire, de son profil, ou même de son orientation, se doit d'être examinée et envisagée.

3.10.1.2 PRISE DE CONTACT ET INSCRIPTION SUR LA LISTE D'ATTENTE

La prise de contact peut se faire de différentes manières :

- La personne, provient d'un établissement PEP86, du dispositif PCPE ou d'une autre institution ; la prise de contact s'établit alors souvent entre professionnels dans un premier temps pour envisager si la personne le souhaite, une visite et un stage. Sur le pôle, des partenariats sont mis en place avec des établissements pour enfants type IME ou IEM. Ce **dispositif** permet aux jeunes adultes de découvrir, de se familiariser et d'envisager l'avenir de leur parcours dans le monde adulte.
- La personne ou son mandataire envoie une demande écrite sur la base d'une préconisation de la MDPH vers l'établissement.
- L'établissement démarche en puisant dans la liste d'attente sur Viatrajectoire.

Chaque demande est étudiée et engage une réponse de l'établissement. Si l'établissement possède un plateau technique et une offre de services inadaptés à la demande, une réponse négative est envoyée. Sinon, le secrétariat fait parvenir une fiche d'inscription sur la liste d'attente à compléter (volet I) ainsi que la liste des documents indispensables à cette formalité et formalise sur Viatrajectoire l'inscription sur **la liste d'attente** « en cours ». Une fois le dossier complet, elle apparaîtra comme actée.

3.10.1.3 VISITE DE L'ETABLISSEMENT

Un RDV est pris pour la visite de la structure et une présentation des offres de services et des règles générales de fonctionnement. C'est aussi le moment de recueillir les souhaits de la personne et de les mettre en adéquation avec les prestations proposées et/ou possibles à mobiliser.

Un temps de réflexion est donné à l'adulte avant de mettre en place l'organisation d'un stage.

3.10.1.4 STAGE :

⁴ Etablissements et Services Médicaux Sociaux

- Toute admission est conditionnée par plusieurs stages afin d'évaluer la pertinence de l'admission au regard du bien-être et de l'épanouissement de la personne et de l'adéquation des réponses qui peuvent être apportées par l'établissement et ses partenaires aux attentes et besoins de la personne accueillie. La durée des stages peut varier entre 1 à 3 semaines et peut être envisagée de manière séquentielle.
- **Une fiche de renseignements administratifs** supplémentaires (volet II), **médicaux** (sous pli confidentiel remis à l'infirmerie) et éventuellement éducatifs de l'établissement d'origine nécessaires à un accueil adapté, vient compléter le dossier de la personne.
- **Un référent est** identifié.
- **Ces stages** font l'objet d'une **convention** qui formalise le champ d'actions, en fonction de l'orientation et du mode d'accueil sollicité (hébergement ou non). Elle renseigne notamment sur l'objectif du stage, les droits et obligations de l'établissement et du stagiaire, les horaires, sur les prestations qui seront facturées.
Elle peut être établie par l'établissement d'origine ou celui d'accueil.
- **La MISPE** (Mise en Situation Professionnelle en ESAT), est une convention particulière pour les stagiaires ESAT établie par la MDPH ou une délégation, accessible à des personnes qui n'évoluent pas en établissement, bénéficiaires d'une RQTH ou présentant une pathologie qui a rendu difficile le travail en milieu ordinaire. Dans ce cadre, le stage ne peut excéder la durée de 10 jours ouvrés et a pour objectif de valider ou pas la pertinence d'une demande d'orientation vers un établissement de type ESAT. Les personnes accompagnées de l'établissement sont informées de l'arrivée d'un stagiaire en amont mais la notion de **pair-aidance** doit être développée. Elle peut se mettre en place de manière plus ou moins informelle mais non systématique. C'est un axe d'amélioration identifié qu'il conviendrait de formaliser.
Les stages sont aussi le terrain d'une **évaluation** du ou des référents et d'échanges pluridisciplinaires qui esquissent les leviers et les freins d'une éventuelle admission qui quoiqu'il en soit, sera impulsée par le souhait du stagiaire.

Un stage peut être interrompu à tout moment à la demande du stagiaire ou en cas d'événement compromettant de manière significative son accompagnement.

Bilan de stage :

Le bilan de stage est une rencontre de différents acteurs impliqués : le stagiaire, bien-sûr, ses éducateurs référents désignés pour le stage mais également ceux de l'établissement qui l'accompagnent habituellement, le cas échéant, un membre de la direction, le représentant légal et/ou la famille. Les ressentis et les souhaits du stagiaire sont entendus, le référent fait un retour sur le déroulement du stage, les points forts et les éventuels écueils rencontrés sont abordés. Au terme de ces échanges sont présentées les modalités d'un prochain stage et/ou d'une admission dans l'établissement.

3.10.1.5 ADMISSION

- **L'admission est une étape de formalisation et de contractualisation de l'accueil de la personne.** Elle est tributaire d'une orientation MDPH à jour et, le cas échéant, d'une demande d'aide sociale auprès du Conseil Départemental pour la prise en charge de l'hébergement.
Le volet III du dossier administratif d'inscription à compléter est remis à la personne et/ou à son représentant légal avec la liste des documents nécessaires.
Les personnes et leurs représentants légaux sont épaulés dans ces démarches par le personnel administratif et l'assistante sociale de l'établissement.
- **Quels que soient sont remis un règlement de fonctionnement des services et le livret d'accueil de l'utilisateur auquel est annexé la charte des droits et libertés.**

Au terme de 6 mois de présence qui constitue une période d'adaptation et de consolidation du choix de la personne à être accompagnée dans l'établissement, se met en place **le projet personnalisé, un outil incontournable, qui affirme la place centrale de l'usager en tant qu'acteur de son parcours** tel que nous le verrons de manière détaillée dans la partie suivante.

- **La formalisation et/ou contractualisation de l'accompagnement spécifiques à l'orientation et au mode d'accueil :**

Signature du contrat d'aide et de soutien. Ce document, comme son nom de l'indique, n'est pas un contrat de travail. Il définit les droits et les obligations de l'ESAT et du travailleur. Il est conclu pour un an avec reconduction tacite. Une période d'essai de 6 mois est prévue pour consolider le choix du travailleur et évaluer la capacité de l'ESAT à œuvrer pour le bien-être de la personne dans sa singularité.

3.10.1.6 SORTIE DE L'ETABLISSEMENT

De manière générale, les sorties de l'établissement, quelles qu'en soient les raisons, sauf cas rares et isolés ayant entraîné une rupture de contact, sont accompagnées et sécurisées.

Différentes raisons peuvent motiver une sortie de l'établissement :

- **A la demande de la personne ou de son représentant légal,** : Cette sortie est accompagnée par l'établissement si la personne le souhaite et peut être un axe de travail formalisé et étayé par le Projet Personnalisé.
A l'ESAT, cela peut se concrétiser par une sortie vers le milieu ordinaire ou adapté.
Pour une sortie d'ESAT vers une structure de travail adaptée ou ordinaire, un suivi d'un an renouvelable 2 fois est mis en place, formalisée par une convention d'appui tripartite établie entre l'ESAT, le travailleur et son nouvel employeur.
De plus, la loi réaffirmée dans le cadre du plan de transformation des ESAT, a prévu un droit au retour de 3 ans au travailleur sorti des effectifs. Un poste de moniteur d'atelier principal pour le pôle a été créé pour coordonner l'insertion des travailleurs ESAT.
- **Cessation d'activité ou départ à la retraite pour un travailleur**
Les départs à la retraite sont accompagnés et intégrés dans le Projet Personnalisé. L'assistante sociale peut être mobilisée et le SAVS peut intervenir pour les jeunes retraités autonomes pendant une période transitoire. Pour les EANM, la règle voudrait que les travailleurs quittent le foyer d'hébergement au moment de leur retraite. Des solutions sont en cours de réflexion pour trouver des dispositifs en mesure de répondre aux attentes et besoins de cette population : UPHV (Unité pour Personnes Handicapées Vieillissantes), familles d'accueil, etc.
Le Pôle ESAT a adhéré au dispositif « Un avenir après le travail » qui propose des supports d'informations, des parcours de préparation retraite, une formation à la fonction d'animateur retraite mais également un réseau partenarial.
L'accompagnement à la retraite, préoccupation de plus en plus prégnante au regard du vieillissement de la population accompagnée, fait l'objet d'une fiche action de ce Projet d'Établissement.
- **Changement d'orientation statué par la MDPH :**
Le vieillissement, un accident de la vie ou du travail entraînant une incapacité, une évolution aggravante de la pathologie, ou enfin au contraire, une montée en compétences et en autonomie peuvent entraîner une modification de l'orientation MDPH.
Dans le cas où l'offre de service ne répond plus aux exigences de cette orientation ou n'est plus en mesure d'assurer la sécurité, le bien-être et l'épanouissement de la

personne, une sortie de l'établissement doit être envisagée. Si la solution existe en interne du pôle, la personne peut, si une place est disponible changer de « service ». Sinon, des solutions extérieures sont envisagées conjointement avec la personne accompagnée, son représentant légal, la MDPH, et le dispositif d'accompagnement.

- **Grave entorse au règlement de fonctionnement**

En cas de non-respect grave ou répété au règlement de fonctionnement, entraînant une mise en danger de la personne, de ses pairs et/ou des personnels accompagnant, une sortie de l'établissement, après signalement à la MDPH et avec son accord, peut être actée.

3.10.2 LE PROJET PERSONNALISE ET LES REFERENTS :

Le projet personnalisé est un droit édicté dans la loi n°2002-2. Celui-ci permet de renforcer les droits de l'usager par la participation directe de ce dernier à la conception et à la mise en œuvre de son parcours de vie.

La terminologie de Projet Personnalisé (ou PP) est utilisée en tant qu'outil de référence de l'accompagnement des personnes.

Conformément aux Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) de la HAS⁵ sur « les attentes de la personne et le Projet Personnalisé » et dans le prolongement du Projet d'Établissement précédent, la volonté de placer l'adulte au cœur de son projet est réaffirmée, de l'en rendre acteur et décideur dans le respect de ses envies, de ses rêves, de ses convictions, de son expertise d'usage mais également de ses compétences et de son évolution.

3.10.2.1 LA REFERENCE

Le référent est l'interlocuteur privilégié de l'usager avec lequel il instaure une relation de confiance. Il est aussi un repère, un lien et une ressource dans l'établissement, non seulement pour la personne mais aussi pour sa famille, son représentant légal, et plus largement les différents acteurs intervenant dans l'accompagnement.

Il est le garant de la co-construction du Projet Personnalisé dans le respect des attentes, des besoins, des compétences et capacités de la personne avec comme points d'ancrage son expertise d'usage, c'est-à-dire les savoirs tirés de ses expériences de vie au quotidien, d'une part. D'autre part, il mobilise ses propres observations, peut solliciter l'équipe pluridisciplinaire ou communiquer sur le PP avec la famille et/ou le représentant légal et des intervenants extérieurs si son référent a donné son accord.

La personne accueillie peut demander à changer de référent si la collaboration s'avère infructueuse.

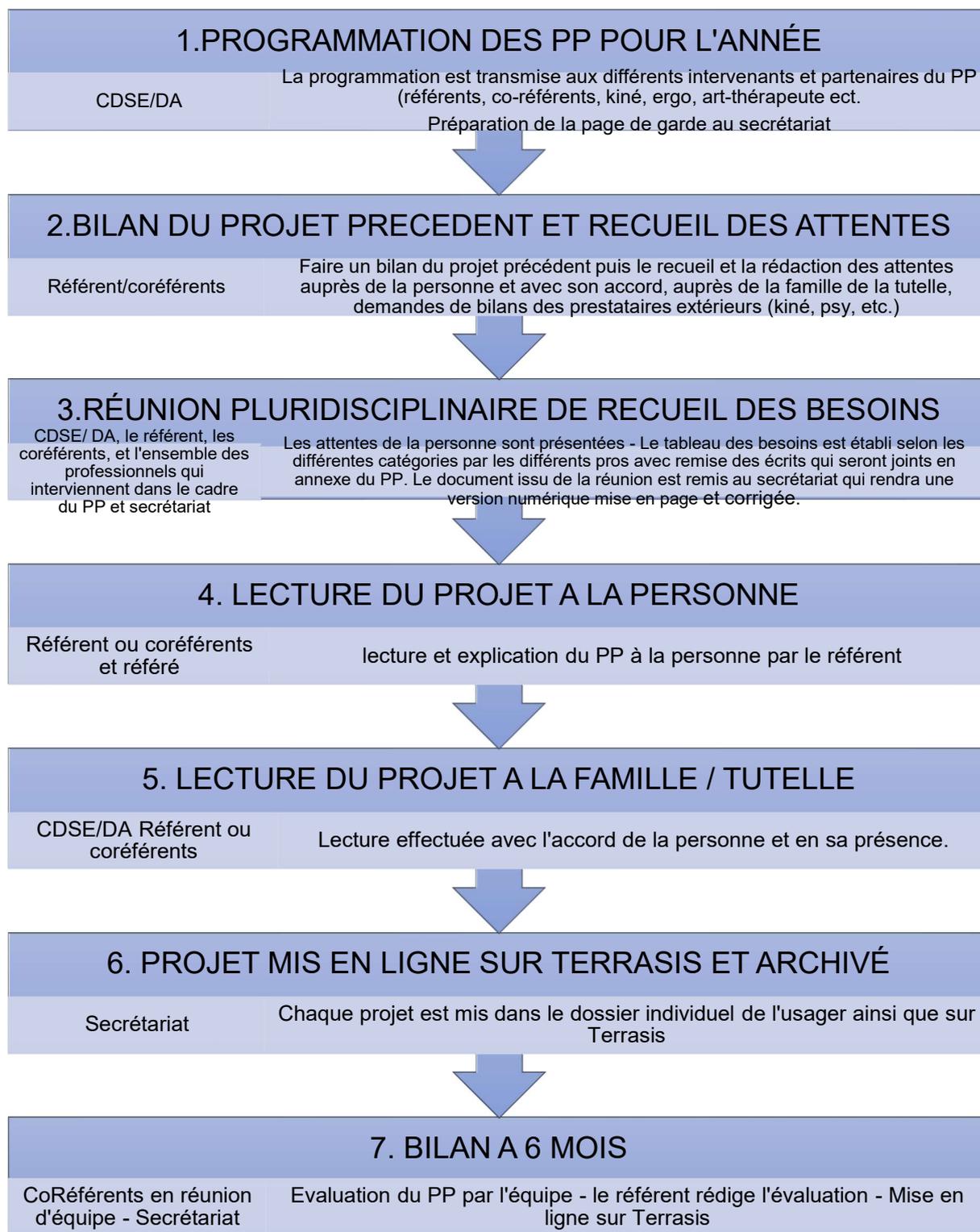
Chaque travailleur a un moniteur d'atelier comme référent professionnel, un référent du SAVS comme référent de la vie sociale s'il est accompagné par ce service, et les travailleurs hébergés ont 1 référent et 2 co-référents à la vie sociale s'ils sont à l'EANM.

- Ce qui a été mis en place en 2022

⁵ Haute Autorité de Santé

- Chaque personne a un référent et 2 co-référents issus des autres équipes pour enrichir et diluer la responsabilité du référent, éviter les ruptures dans la construction, le suivi et l'évaluation des PP, et enfin permettre aux personnes de pouvoir interpeler un éducateur ressource sans être contraint par les cycles de travail ou une absence prolongée. Il s'agit aussi de rendre la relation référent/référé plus poreuse, moins exclusive, pour limiter les situations de mal-être de la personne souvent en recherche de relation duelle.
- La planification de tous les projets est mise en ligne sur Terrasis en début d'année sur un document qui renseigne la date de la réunion pluridisciplinaire de recueil des besoins, les références et coréférences de chaque personne mais également les différents personnels paramédicaux et/ou professionnels externes à l'établissement. Cette lisibilité permettra aux référents, Co référents et aux différents intervenants du Projet de s'organiser.
- Une procédure qui étaye les étapes de l'élaboration du PP est présentée aux équipes pour servir de guide aux référents

3.10.2.2 LE PROJET PERSONNALISE



Un support de recueil en adéquation avec la nomenclature SERAFIN-PH liste de manière plus détaillée les différents besoins et les prestations qui peuvent y répondre. Il sera complété lors de la réunion pluridisciplinaire, l'utilisation de cet outil permet d'avoir un support précis lors du recueil des attentes de la personne accueillie.

Une évaluation du projet est organisée en réunion d'équipe au bout de 6 mois avec les référénts et co-référénts.

3.10.3 TERRAIN DE STAGE :

3.10.3.1 ACCUEIL DE STAGIAIRES EN SITUATION DE HANDICAP

L'ESAT a également pour mission d'accueillir régulièrement des stagiaires venus d'autres institutions ou en rupture de parcours. L'objectif est de servir de point d'étape dans l'élaboration de leur parcours de vie et leur permettre de faire un choix éclairé pour leur avenir. Chaque demande est étudiée au cas par cas, en lien avec le stagiaire, et fait l'objet d'une organisation à la carte dans les objectifs, la durée et les modalités d'accompagnement (avec ou sans hébergement par exemple).

3.10.3.2 ACCUEIL DE STAGIAIRES PROFESSIONNELS

La volonté institutionnelle est d'accueillir des stagiaires professionnels en devenir. Cet accueil leur permet de se confronter aux exigences de notre secteur et de bénéficier d'un accompagnement dans la construction de leur parcours professionnel et de formation, par le biais de montée en compétences et de qualifications. Encourager les vocations et faciliter les parcours de formations sont aussi un moyen de pallier les difficultés de recrutement du secteur.

4 LE RESPECT DES DROITS ET LES PRINCIPES D'INTERVENTION

4.1 LE RESPECT DES DROITS DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

4.1.1 PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION :

L'égalité de traitement et d'accompagnement est garanti par la mise en place de procédures, notamment de projet personnalisé, par le recueil des directives anticipées, mais aussi par des fiches individuelles d'intervention pour les actes de la vie quotidienne. Chaque personne accueillie peut participer à l'activité extérieure de son choix pratiquer son culte, etc.

4.1.2 DROIT A UNE PRISE EN CHARGE OU A UN ACCOMPAGNEMENT ADAPTE :

Pour garantir un accompagnement adapté, l'équipe pluridisciplinaire a mis en place dans chaque studio, une fiche individuelle d'intervention, cette fiche regroupe ce que la personne peut faire seule, ce dont elle a besoin, ses adaptations. Le projet personnalisé permet également d'individualiser l'accompagnement tant sur le plan des activités que sur le plan des adaptations dans les actes de la vie quotidienne, et le cas échéant, du poste de travail et des stages professionnels, en lien avec les demandes et attentes de la personne.

4.1.3 DROIT A L'INFORMATION :

Des instances sont en place pour transmettre les informations collectives, tels le CVS, ou la réunion du lundi avec les résidents. Les informations concernant le fonctionnement et l'organisation des établissements sont dans le livret d'accueil. Par ailleurs pour faciliter la compréhension individuelle, des entretiens avec les référents ou co-référents sont réalisés régulièrement (Cf page 37).

Conformément au cadre légal, la personne accompagnée, le cas échéant, son représentant légal, dispose d'un droit d'accès à toute information ou document relatif à l'accompagnement (sauf disposition législative contraire). Cet accès est conditionné à une demande simple (ou une demande écrite) formulée auprès de la direction de l'établissement (ou du service). Le mode de consultation est au choix du demandeur : la consultation peut être faite sur place, ou par envoi d'une copie par courrier. La direction s'engage à proposer un rendez-vous dans les huit jours consécutifs à la demande. Le délai est porté à deux mois lorsque les informations datent de plus de cinq ans.

- Pour chaque situation, un dossier papier et une version numérique (dossier unique) sont réalisés dans le respect des lois en vigueur concernant sa protection, sa divulgation et son traitement.
- Les données concernant les usagers font l'objet d'un traitement automatisé dans les conditions fixées par la loi du 6 janvier 1978 modifiée, relative à l'informatique, aux fichiers et libertés. La personne accueillie a le droit de s'opposer, pour des raisons légitimes au recueil et au traitement des données nominatives la concernant. Ci-joint en annexe une autorisation de traitement du dossier.
- Les données médicales sont protégées par le secret professionnel. Par ailleurs, tous les professionnels de l'établissement sont soumis à un devoir de confidentialité concernant

- les personnes accompagnées, tel que stipulé dans leur contrat de travail.
- En cas de contestation ou de réclamation, la possibilité est donnée à la personne accueillie, sa famille et/ou son représentant légal de contacter la personne qualifiée. Les personnes désignées sont affichées dans l'établissement.

4.1.4 PRINCIPE DU LIBRE CHOIX, DU CONSENTEMENT ÉCLAIRÉ ET DE LA PARTICIPATION DE LA PERSONNE :

Pour chaque personne accueillie, une présentation du fonctionnement de l'établissement est faite en amont de son admission. (Cf procédure d'admission). La participation à l'élaboration du projet personnalisé par la personne accueillie est inscrite dans la procédure.

Afin de s'assurer de la compréhension des situations, les référents rencontrent régulièrement les personnes accompagnées, des groupes de paroles sont mis en place, des réunions du lundi sur l'hébergement et des interventions collectives au sein de l'ESAT sont organisées. Une réflexion sur la mise en place de documents FALC (facile à lire et à comprendre) est en cours. Les infirmières prennent également le temps d'explications pour faciliter la compréhension des actions médicales qui vont être envisagées.

4.1.5 DROIT A LA RENONCIATION :

Des personnes accueillies sont libres d'arrêter certaines activités internes ou externes, de demander à changer de kinésithérapeute, d'arrêter les accompagnements du SAVS ou faire la demande de cessation d'activité au sein de l'ESAT.

4.1.6 DROIT AU RESPECT DES LIENS FAMILIAUX :

L'ESAT accueille un public d'adultes, pour autant, la place des familles est prise en considération pour le bien des personnes et avec leur accord. Ainsi quand la personne y consent, la famille ou son représentant légal est questionnée dans le cadre du projet personnalisé, une restitution peut même leur être faite. L'établissement assure l'organisation des séjours au domicile familial pour ceux qui le souhaitent et qui le peuvent, ainsi qu'un soutien aux familles dans la mise en place d'adaptations ou d'aide humaine au domicile. Une fois par an les familles sont conviées à une réunion ou sont évoquées les actions à venir sur l'année. Ponctuellement des événements festifs sont organisés (fête de l'été par exemple) pendant lesquels les familles peuvent être conviées.

4.1.7 DROIT A LA PROTECTION :

Les dossiers des personnes sont individuels et sous clé. Leur consultation est encadrée par une procédure pour en garantir la sécurité et la confidentialité. Chaque personne accompagnée bénéficie d'un suivi médical et paramédical adapté à sa situation, ce suivi est, pour la majorité, coordonné par les infirmières.

Le dossier numérique est sécurisé sur un logiciel appelé TERRASIS hébergé sur un serveur habilité à accueillir les données de santé.

4.1.8 DROIT A L'AUTONOMIE :

Chaque personne hébergée dispose d'un logement individuel et peut y recevoir qui elle souhaite. Par ailleurs, la sortie de l'établissement est libre, que ce soit pour aller faire des courses, exercer un culte, faire une activité sportive, aller à un spectacle, etc. Chaque personne dispose librement de son argent en lien avec les gestionnaires de mesures de tutelles.

4.1.9 PRINCIPE DE PREVENTION ET DE SOUTIEN :

Pour les personnes qui le souhaitent, un suivi par la psychologue est possible, cela peut permettre la prise en compte de certaines difficultés liées au vieillissement ou à l'augmentation de la dépendance. Le recueil des directives anticipées permet d'accompagner la fin de vie au regard des souhaits de la personne.

4.1.10 DROIT A L'EXERCICE DES DROITS CIVIQUES ATTRIBUES A LA PERSONNE ACCUEILLIE :

Les personnes qui le souhaitent sont accompagnées pour qu'elles puissent accomplir leurs devoirs civiques, d'autres sont même accompagnées pour assister à des conseils municipaux, à des commissions, etc.

4.1.11 DROIT A LA PRATIQUE RELIGIEUSE :

Au regard des convictions religieuses et à la demande, les repas sont adaptés, d'autres vont même exercer leur culte à l'extérieur de l'établissement.

4.1.12 RESPECT DE LA DIGNITE DE LA PERSONNE ET DE SON INTIMITE :

Par exemple les activités de « nursing » sont réalisées dans les studios individuels garantissant le respect de l'intimité, les discussions concernant les personnes accueillies ne se tiennent pas en présence de personnes non concernées. Les principes d'intervention

Outre le respect des droits de la personne cités précédemment, voici quelques principes qui guident les interventions.

4.1.13 UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE

Si la personne évolue dans un cadre collectif, à l'hébergement, durant les activités, pour autant, l'objectif reste d'individualiser les accompagnements et de prendre en considération les attentes, les besoins singuliers, les rythmes, les capacités motrices et cognitives, etc.

4.1.14 LE RESPECT DES DEMANDES ET DES ATTENTES

Le respect des demandes et des attentes de chaque personne guide les interventions. L'équipe pluridisciplinaire élabore conjointement le projet personnalisé avec la personne et la prend en considération dans sa globalité tant sociale, psycho affective, motrice, éducative.

4.1.15 PROMOUVOIR LE POUVOIR D'AGIR ET L'AUTODETERMINATION

L'ESAT veille à valoriser les compétences, les savoir-faire et l'expertise d'usage des personnes accueillies afin de les encourager à prendre leurs décisions, à être pleinement acteurs de leur parcours de vie professionnelle et de leur accompagnement.

4.1.16 OUVERTURE VERS L'EXTERIEUR ET INCLUSION

L'établissement se veut résolument ouvert vers l'extérieur afin de favoriser l'inclusion sociale .

Les personnes accueillies ont la liberté d'aller et venir, en fonction de leurs centres d'intérêt, et peuvent bénéficier d'une organisation favorisant les déplacements vers l'extérieur, l'intégration dans la vie de la commune, le monde du travail ou des activités de sport, culturelles ou de loisirs.

4.1.17 REINTERROGER SA PRATIQUE

La place des professionnels dans les principes d'intervention est essentielle. Il faut donc donner les moyens à chacune et chacun de penser sa pratique afin que les interventions soient adaptées pour répondre aux besoins et à l'évolution des personnes accompagnées. C'est pourquoi différentes instances sont mises en place : groupes de travail, formations collectives et individuelles, réunions d'équipe, réunions de projet personnalisé, ateliers d'analyse de la pratique, etc.

4.2 LA REFLEXION ETHIQUE ET LA GESTION DES PARADOXES

4.2.1 LE COMITÉ DE RÉFLEXION ÉTHIQUE

Pour apporter des pistes de réflexion aux situations complexes, un Comité de Réflexion Ethique a été créé au sein de l'association des PEP86. Il est composé de professionnels de l'ensemble de l'association. Les questions qui leur sont soumises émanent des différents établissements des PEP86.

4.2.2 LES ATELIERS D'ANALYSE DE LA PRATIQUE

Depuis mars 2023 ont été mises en place des séances d'analyse de la pratique pour les professionnels qui le désirent, assurée par une prestataire extérieure une fois par mois. Elles sont à destination des personnels éducatif, moniteurs d'atelier, de la psychologue.

4.2.3 LES INSTANCES D'ÉCHANGES POUR LES PROFESSIONNELS

Au sein de l'institution, les temps d'échanges permettent également de se questionner sur les situations complexes, lors de réunions exceptionnelles pluriprofessionnelles, et des réunions hebdomadaires d'équipe.

4.3 LE DEPLOIEMENT D'UNE CULTURE DE LA BIENTRAITANCE

Le respect des droits, les principes d'intervention, la réflexion éthique s'inscrivent pleinement dans le respect de la Charte de Bientraitance établie par l'Association gestionnaire selon les Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles de la HAS.

Sont rappelés ici les 4 grands principes fondamentaux détaillés précédemment figurant dans cette charte:

4.3.1 UN ACCOMPAGNEMENT RESPECTUEUX DES DROITS ET DES CHOIX DE LA PERSONNE

- Le libre choix : les établissements mettent en place les outils et le fonctionnement nécessaires au recueil de la parole des personnes accompagnées et respectent leur droit de dire non.
- La participation : La personne est actrice de son projet et participe à la co-construction de son parcours.
- La personnalisation : la singularité est le fondement de la personnalisation des interventions dans le respect du rythme et du mode de vie de chacun.
- L'intimité et la vie privée : le respect de ce droit fondamental doit guider les actions et la pratique.
- Autonomie et citoyenneté : Les actions mises en place au sein de l'établissement garantissent l'accès à l'éducation, la culture, les loisirs et favorise l'autonomie et la citoyenneté.

4.3.2 LA QUALITE DU LIEN ENTRE PROFESSIONNELS ET PERSONNES ACCOMPAGNEES

- Information et communication : La personne accompagnée bénéficie d'une écoute, d'une information et d'une communication adaptée dans le respect de la confidentialité.
- Nature et expression de la relation : les professionnels veillent à respecter la juste proximité dans sa relation avec la personne accompagnée.
- Sécurité physique et morale : La sécurité tant physique que psychique et morale ainsi que le confort des personnes accompagnées sont une préoccupation du quotidien et passe par l'entretien d'un environnement sécurisant qui contribuera à prévenir et prendre en compte la souffrance et la douleur.
- Prévention de la violence et de la maltraitance : Nul ne devant sous-estimer son potentiel maltraitant, une vigilance de chaque instant s'impose afin de prévenir des situations de violence et de maltraitance.

4.3.3 UN CADRE ET UN FONCTIONNEMENT INSTITUTIONNELS FAVORISANT UNE CULTURE DE LA BIENTRAITANCE

- Projet d'établissement et associatif : Ces Projets, élaborés collectivement avec les personnes accompagnées et les professionnels sont actualisés régulièrement et rappellent les grands principes qui guident les actions au quotidien dans le respect de la charte de bientraitance.
- Echanges, réflexions éthiques, questionnements : Les réunions, les groupes de travail, les ateliers d'analyses de la pratique permettent une remise en question et une interrogation permanente sur les pratiques et une réactivité face aux évolutions de la population accompagnée.
- Evaluation de la qualité : Notre établissement, s'inscrit dans une démarche continue d'amélioration de la qualité par le biais d'évaluations qui permettent les ajustements nécessaires face aux besoins, aux attentes et à leur évolution dans le temps.
- Formation et qualification : Des formations sont réalisées autour du vieillissement, des troubles alimentaires, de la connaissance du handicap neuromoteur. Elles viennent apporter des éléments de compréhension sur les interventions du quotidien et ainsi permettre de se décaler et penser les accompagnements.

- Gestion de l'information : L'établissement met en place des temps, des lieux et des outils pour optimiser la transmission et la circulation des informations nécessaires à l'accompagnement des personnes.
- Organisation et management : un management de proximité et participatif permet d'associer les professionnels au fonctionnement, et à l'organisation afin d'éviter les essoufflements et un sentiment d'insécurité dans ses pratiques.

4.3.4 UNE OUVERTURE SUR UN ENVIRONNEMENT PORTEUR D'ENRICHISSEMENT MUTUELS

- Liens avec les familles : L'accompagnement de personnes adultes ne doit pas empêcher, avec l'accord de la personne, de maintenir des liens avec les familles et de les consulter.
- Partenariat et ouverture : la sollicitation de partenaires extérieurs et l'ouverture vers d'autres structures ou acteurs de la vie des personnes permettent d'ouvrir le champ des compétences, de mutualiser les expériences et d'enrichir les pratiques.
- Recherche, créativité et innovation : Pour s'adapter au plus près aux singularités, aux besoins et aux attentes des personnes accueillies, il est indispensable d'être dans une recherche permanente de solutions parfois innovantes qui tiendront compte des spécificités et des contraintes.

4.4 LA POLITIQUE DE PREVENTION DE LA MALTRAITANCE

Le respect des droits de la personne accompagnée et la prévention du risque de maltraitance constituent des axes socles de l'activité de l'établissement.

Conformément à la charte de bientraitance associative, l'établissement déploie des orientations visant d'une part, à prévenir le risque de maltraitance et, d'autre part, à opérer un traitement systématique des faits de maltraitance.

Cette démarche s'appuie sur :

- Une définition claire de la maltraitance, telle qu'énoncée à l'article L119-1 du CASF, soit : « La maltraitance vise toute personne en situation de vulnérabilité lorsqu'un geste, une parole, une action ou un défaut d'action compromet ou porte atteinte à son développement, à ses droits, à ses besoins fondamentaux ou à sa santé et que cette atteinte intervient dans une relation de confiance, de dépendance, de soin ou d'accompagnement. Les situations de maltraitance peuvent être ponctuelles ou durables, intentionnelles ou non. Leur origine peut être individuelle, collective ou institutionnelle. Les violences et les négligences peuvent revêtir des formes multiples et associées au sein de ces situations »
- L'information des personnes accompagnées via le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement
- Une gestion attentive des ressources humaines incluant notamment :
 - La qualification des professionnels
 - Le contrôle des antécédents judiciaires
 - La mise en place de fiches de poste conformes aux référentiels métiers
 - La sensibilisation et la formation des professionnels
 - La qualité de vie au travail, les échanges et la coordination
- L'identification et l'interrogation régulière, par l'équipe professionnelle, des situations à risque de maltraitance
- Une procédure associative de signalement et de traitement de la maltraitance déclinant :
 - Les modalités de signalement par tout professionnel confronté à une situation de maltraitance

- Les modalités de traitement immédiat pilotés par l'équipe de direction
- La protection de la personne concernée
- Le signalement aux autorités administratives et judiciaires
- L'analyse de l'évènement indésirable
- La mise en place de mesures préventives ou correctives

En cas de maltraitance, la direction engagera toute mesure proportionnée à la gravité de l'acte conformément aux règles juridiques en vigueur.

Un bilan annuel est réalisé tel que prévu par la procédure de gestion des évènements indésirables.

5 LE PARTENARIAT, L'OUVERTURE A ET SUR L'ENVIRONNEMENT

5.1 UN PROJET INCLUSIF A POURSUIVRE :

L'inclusion, c'est, entre autres, insuffler une dynamique impliquant conjointement les personnes accompagnées, leur famille, les professionnels et les acteurs du territoire.

Dans la mouvance de son association gestionnaire les PEP86 et de son Projet Associatif 2021-2025⁶, le Pôle ESAT entend poursuivre ses projets inclusifs en développant son réseau, en formalisant ses partenariats, en réfléchissant à des prestations en son sein ou hors-les-murs pour être en mesure de répondre de manière personnalisée aux aspirations de chacun, dans le respect de ses droits.

C'est à travers les projets personnalisés que l'équipe pluridisciplinaire travaille autour des demandes et des souhaits de chaque personne pour individualiser l'accompagnement et mobiliser les ressources internes et extérieures nécessaires. Il s'agit de permettre à chacun de pouvoir exprimer son appartenance à notre société et d'y participer de plein droit, s'il le souhaite.

5.2 LE LIEN AVEC LES PRESTATAIRES D'ACTIVITES EXTERIEURES

Au regard de l'activité de l'ESAT, le lien avec les prestataires se fait essentiellement avec le milieu économique local.

Néanmoins, d'autres partenariats sont développés

5.2.1 LES TRANSPORTS INDIVIDUELS

Pour réduire les coûts liés au transport, une convention a été établie avec l'association Intermédiaire l'Envol. L'établissement met à disposition ses véhicules et ce sont des chauffeurs de l'Envol qui interviennent pour assurer les transports. Ce partenariat permet aux personnes accueillies de se déplacer à l'extérieur de l'institution à un coût raisonné au regard de l'absence de transports publics adaptés.

5.2.2 LES CONVENTIONS :

Actuellement nous avons signé des conventions avec :

- Des kinésithérapeutes libéraux pour que ces derniers interviennent au sein de l'établissement de nos locaux auprès des personnes accueillies.
- L'UDAF dans le cadre de la participation de l'ESAT à la plateforme territoriale emploi accompagnée.
- L'ENVOL entreprise intermédiaire qui assure les transports des personnes accueillies pour les trajets personnels seul ou en groupe.

⁶ Axe 2 du Projet Associatif PEP86 2021-2025 : Faciliter l'accès au droit commun pour tous dans une logique inclusive

- La SOREGIES, dans le cadre de l'attribution d'un marché de 5 ans pour le démontage d'anciens compteurs électriques déposés dans le cadre du déploiement sur le territoire de la Vienne des compteurs Linky.
- Siel Bleu, organisme de gym adaptée, qui intervient au sein des ateliers pour proposer des animations sportives adaptées
- L'OPCO Santé, garantissant de la sorte le suivi et le financement du plan de développement des compétences des travailleurs.

5.2.3 INSCRIPTION DANS LES RESEAUX :

- ANDICAT : la direction de l'ESAT est membre actif et repéré du réseau ANDICAT (Association Nationale des Directeurs et Cadres d'ESAT). Depuis 2023, c'est la direction du pôle qui assure le rôle de correspondante Andicat pour la Vienne
- COLLECTIF ESAT : ce collectif réunit l'ensemble des ESAT de la Vienne (porté par 8 associations différentes). Jusqu'en 2020, ce collectif était organisé sous forme associative. Bien qu'il n'existe aujourd'hui pas de cadre juridique à ce collectif, des travaux collectifs sont menés : organisation d'une formation inter-établissement pour les délégués des personnes, rédaction d'une convention commune avec le PEA (Plateforme Emploi Accompagné), travaux d'interconnaissance avec le réseau local des EA (entreprises adaptées).

5.3 LE LIEN AVEC LES FAMILLES, LES AMIS ET LES MANDATAIRES :

S'ouvrir c'est aussi maintenir les liens avec les proches et la famille, si l'adulte accompagné en exprime l'envie et le besoin. C'est pourquoi, l'ESAT met en place des outils pour faciliter la communication et les retours en famille.

D'autres entrevues plus formelles se tiennent également dans le cadre du projet personnalisé, c'est alors l'occasion d'échanger avec les tuteurs et/ou les mandataires autour des projets d'aménagement de studio, de renouvellement de dossier, etc.

Par ailleurs, les événements importants d'organisation intervenant en dehors des comptes rendus du CVS, peuvent être relayés ponctuellement aux représentants légaux par courrier ou par téléphone.

Chaque mois de septembre, l'équipe de direction invite les familles et représentants légaux à une réunion d'informations d'ordre général sur l'année écoulée, les projets à venir et pour répondre aux éventuelles interrogations.

5.4 LE LIEN AVEC LES AUTRES ETABLISSEMENTS

Conventionner c'est aussi permettre à chacun de penser son parcours, de faire des stages dans un autre établissement, et de repenser son projet de vie.

Ces stages peuvent permettre des changements de situations pour ceux qui en font la demande et en ont les possibilités.

S'ouvrir, c'est enfin pouvoir accueillir au sein de l'établissement des professionnels en devenir, qui par le biais d'un stage peuvent se construire une identité, acquérir des compétences, et appréhender les différentes facettes de leur futur métier.

5.5 LE LIEN AVEC LE TISSU ECONOMIQUE DU TERRITOIRE

L'ESAT s'inscrit au sein du collectif des ESAT/EA de la Vienne : ce collectif, formé par les directeurs d'ESAT et d'Entreprises Adaptées, a pour but de créer un partenariat solidaire entre les acteurs du travail protégé et adapté de la Vienne et de mutualiser des moyens pour la recherche et l'exécution de travaux, de créer des instances de réflexions et d'échanges dans le cadre des missions générales des établissements. Ce réseau (clients, fournisseurs et collectifs) s'entretient par divers moyens de communication tels que la participation à des manifestations spécialisées (foires, expositions...), le bouche à oreille, la presse, etc.

Le conventionnement économique a permis au sein de l'ESAT d'obtenir un marché auprès de la Sorégie à l'issue d'une procédure d'appel d'offres pour le démontage et le tri sélectif d'anciens compteurs électriques, mais aussi d'avoir des activités de sous-traitance pour de l'imprimerie ou des articles de beauté par exemple.

Cela peut également prendre la forme de travail externalisé dans une entreprise du milieu ordinaire pour certains travailleurs, dans le cadre de stages ou de mises à disposition, par exemple.

5.6 LE LIEN AVEC LES PRESTATAIRES DE SERVICE ET DE MAINTENANCE :

Le bon fonctionnement de l'établissement passe par un entretien, une maintenance régulière et le respect des normes de sécurité et d'hygiène. Des contrats de maintenance et de contrôle sont passés avec des entreprises extérieures, qui interviennent en lien avec l'agent de maintenance de l'établissement, pour les installations électriques, le SSI, les véhicules, le nettoyage, la lingerie, la chaufferie, l'informatique, la téléphonie, la domotique, l'entretien des fauteuils électriques...

L'établissement travaille avec la SODEXO pour la mise en place et l'application des procédures d'hygiène alimentaires.

6 L'ORGANISATION, LES COMPETENCES ET LES RESSOURCES MOBILISEES

6.1 LE FINANCEMENT

L'association des PEP86 a signé, en 2024, un contrat d'objectifs et de moyens (CPOM) pour une période de 5 ans avec les 2 financeurs que sont le Conseil Départemental de la Vienne (CD86) et l'Agence Régionale de Santé (ARS). Ce contrat fixe le contour des obligations **mutuelles des parties**.

Néanmoins, à ce jour, les ESAT de l'association ne sont pas intégrés à ce CPOM.

Chaque année, l'établissement reçoit des arrêtés de tarification du financeur (ARS) venant préciser le montant de la dotation globale de financement.

L'ESAT a également un « budget production » qui est généré par l'activité économique de l'établissement. Ce budget production est globalisé au niveau de l'association des PEP86 qui comporte 2 ESAT (Eldorado et André RIDEAU).

6.2 L'ORGANISATION (ORGANIGRAMME)

Des modifications de l'organigramme se sont opérées depuis 2019 avec le changement de direction, l'arrivée d'un directeur-adjoint et le déploiement au niveau du pôle des missions de chef d'atelier et de moniteur principal d'atelier. Ces modifications ont entraîné des évolutions dans le fonctionnement. Les groupes de travail ont mis en exergue la nécessité de mettre à jour les fiches de poste afin de préciser les missions de chacun dans cette nouvelle configuration.

Néanmoins, dans le prolongement du projet d'établissement précédent, les missions générales de chaque service œuvrent pour le bien-être, l'autonomie et le respect des libertés individuelles des usagers. L'écoute et le respect sont des principes communs à l'ensemble des personnels.

6.2.1 LE SERVICE ADMINISTRATIF

Le service se compose d'une agente administrative, d'une technicienne qualifiée, d'une technicienne supérieure et d'une assistante sociale.

Le service administratif assure l'accueil téléphonique et physique du public tant interne qu'externe à l'établissement.

Il offre un soutien administratif à l'ensemble des personnes accompagnées, de leurs représentants légaux et du personnel.

C'est également le personnel du service administratif qui gère la facturation des usagers du pôle, la commande des repas, la réservation des navettes de transport des usagers, le suivi administratif des dossiers des usagers et des professionnels, les formations des professionnels et le suivi de la démarche qualité du pôle PEP86.

6.2.2 LES SERVICES GENERAUX

L'agent de maintenance veille au bon état général de l'établissement. Il assure le suivi des entretiens et des maintenances afin de répondre aux normes légales et assurer la sécurité et le confort de tous.

Les Agents de Service Intérieurs (ASI) assurent la mise en température et le service des repas, l'entretien du linge des usagers qui sollicitent cette prestation ainsi que la désinfection des locaux.

Les veilleurs de nuit assurent la sécurité morale et physique des personnes hébergées. Ils les écoutent, les rassurent, les sécurisent et canalisent les angoisses de la nuit. En outre, ils assurent la transmission des informations aux équipes de jour pour l'accompagnement. Ils sont également chargés de la désinfection d'une partie des communs.

6.2.3 LES PERSONNELS MEDICAUX, PARAMEDICAUX ET MEDICO-SOCIAUX

L'équipe paramédicale est composée de deux infirmières, de deux ergothérapeutes, d'un kinésithérapeute, et d'une psychologue.

La fonction de l'équipe de soins est d'apporter des réponses thérapeutiques adaptées aux différents problèmes de santé que rencontrent les usagers. Ils apportent également un éclairage médical aux équipes encadrantes. Ils sont l'interface entre le Centre et les professionnels de santé externes.

- Les infirmières assurent les soins, la planification et les accompagnements en RDV médicaux mais également le suivi en termes de prévention et de vaccination.
- Le kinésithérapeute est salarié 2h00 par semaine afin d'être présent aux réunions paramédicales. Il assure, en tant que libéral, les différentes séances individuelles dans la salle kiné de l'établissement.
- Les ergothérapeutes aménagent l'environnement des usagers et proposent des soutiens techniques dans le but de compenser une limitation d'activité ou une restriction de participation à la vie quotidienne.

6.2.4 L'EQUIPE EDUCATIVE

Le moniteur principal d'atelier coordonne le parcours des travailleurs du Pôle et développe les partenariats qui contribuent à l'inclusion en milieu ordinaire. Pour ce faire, il organise et suit les travailleurs dont c'est le projet, dans le cadre de stages, de mises à disposition, voire d'intégration en tant que salarié dans des entreprises. Il est également en charge de la formation des travailleurs, recueille leurs besoins et démarche des formations adaptées à leur demande. En collaboration avec le chef d'atelier et les moniteurs, il participe aux travaux d'évaluation de la sécurité au travail et d'optimisation de la production. Référent du Pôle avec le tissu industriel, il participe au développement des partenariats à travers le Club des Entrepreneurs du Sud Vienne.

Les moniteurs d'atelier accompagnent les travailleurs éducativement pour qu'ils acquièrent progressivement, et de façon adaptée à chacun, une plus grande capacité de travail, de la rigueur, de l'assiduité, de l'autonomie, et de respect des consignes et de leurs collègues. Ils

sont aussi les interlocuteurs privilégiés de leur parcours de vie professionnelle par le biais de leur Projet Personnel. L'ouvrier de production œuvre en soutien pour montrer les gestes, répéter les consignes si nécessaire, mais également assurer les livraisons et les navettes pour le trajet domicile-atelier des travailleurs qui ne sont pas véhiculés.

La situation de handicap moteur ne permet pas toujours la réalisation de toutes les actions par une seule personne. C'est pourquoi les moniteurs d'atelier adaptent les postes de travail aux compétences et entraves des travailleurs, ils font également une répartition des tâches de travail en fonction de ces critères.

6.2.5 L'EQUIPE DE DIRECTION

L'équipe de direction se compose d'une directrice du pôle ESAT PEP86, d'un directeur adjoint, et d'un chef d'atelier.

La directrice de pôle, d'une manière générale et par délégation du conseil d'administration de l'association est responsable pour le site

- De la bonne exécution des décisions associatives
- De l'élaboration et de la mise en œuvre des projets d'établissements
- De la coordination et de l'animation des cadres de direction
- De la sécurité générale des personnes et des biens
- De la gestion budgétaire et financière des établissements
- Du développement continu de la qualité

Le directeur adjoint est en charge pour le site de Smarves

- De définir et mettre en œuvre le dispositif d'élaboration et d'évaluation du projet d'établissement
- Des projets de service en lien avec la Direction
- De mettre en œuvre et promouvoir une démarche qualité garantissant l'effectivité et le respect des
- Des projets individuels des personnes accueillies
- D'être garant du respect des droits et libertés des personnes accueillies
- De participer à l'évaluation des actions menées par l'établissement
- D'assurer l'encadrement et l'animation de l'équipe pluridisciplinaire
- D'organiser la gestion administrative
- De mettre en œuvre les dispositifs de communication interne
- D'initier et développer les partenariats et les réseaux
- D'organiser les relations de communication de proximité

Le chef d'atelier est en charge d'organiser, de planifier, de contrôler le travail des différents ateliers du Pôle ESAT. Il gère et anime l'équipe des moniteurs d'atelier du Pôle, veille à la sécurité au travail, organise et accompagne la mise en œuvre des projets personnalisés. Il est aussi garant du maintien et du développement de l'activité via le suivi de la gestion de la production, la prospection, les réponses aux appels d'offre en collaboration avec la direction.

6.2.6 ORGANIGRAMME

Fonction	Organigramme au 31/12/2023
Direction/Encadrement	0.8
- Direction	0.3
- Chef d'atelier	0.5
Administration/Gestion	0.86
- Technicien qualifié	0.53
- Technicien supérieure	0.33
Socio-éducatif	2.7
- Moniteur d'atelier	2
- Ouvrier de production	0.7
Paramédical	0.35
- Infirmier	0,35

6.3 LES TEMPS DE REUNIONS

Réunion	Durée	Fréquence	Participants	Animateur	Objectifs
Réunion paramédicale	1h	Hebdomadaire	L'équipe paramédicale	Directeur adjoint ou cheffe de service	Transmission d'informations et coordination des soins
Réunion Technique	2h	Hebdomadaire	Les équipes éducatives	Chef d'ateliers ou directeur adjoint	Transmission d'informations sur des situations existantes pour trouver collectivement des stratégies face à ces difficultés
Réunion de direction	2h	Hebdomadaire	Directrice, directeur-adjoint, cheffe de service	Directrice	Organisation
Analyse de la pratique	1h	1 fois par mois	Par équipe éducative et ensemble ESAT/SAVS	Psychologue libérale	Evocation des pratiques en équipe

6.4 LA POLITIQUE DE FORMATION

Chaque année, un Plan de Développement des Compétences (PDC) est mis en œuvre au niveau du Pôle Adriers-Smarves. Lors de la rédaction de celui-ci, la direction agrège 4 sources de données :

- Les souhaits/besoins de formation formulés lors des entretiens professionnels
- Les demandes individuelles formulées par les salariés au moment de l'élaboration du PDC
- Les orientations données par l'association gestionnaire

- Les besoins de formation liés aux projets de développement de l'établissement

La stratégie de formation mise en œuvre au sein du Pôle favorise pleinement la qualification des personnels pas ou peu qualifiés.

Le Pôle ESAT travaille actuellement à la mise en place d'une réelle politique de formation à l'attention des travailleurs handicapés.

Les dernières formations collectives réalisées dans le cadre du plan de formation portaient sur la bientraitance, les troubles du comportement, le vieillissement et les écrits professionnels

Des formations « sécurité » sont également organisées (CACES23, SST, manipulation d'extincteur, gestion du SSI, etc.)

7 LA DEMARCHE QUALITE, SECURITE, ENVIRONNEMENT

7.1 L'EVALUATION DE LA QUALITE

La loi n° 2002-02 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale rend obligatoire pour l'établissement de procéder à l'évaluation de la qualité des prestations qu'il délivre (Article L312-8 du CASF). Conscient des enjeux posés et de l'intérêt des processus sous-jacents, le conseil d'administration de l'Union Régionale des PEP du Poitou Charentes a lancé dès 2005 ses premières réflexions autour de la démarche qualité. Une commission régionale composée d'administrateurs et directeurs d'établissement des quatre départements a été mandatée pour élaborer et proposer aux associations départementales PEP, une batterie d'outils propres à aborder collégialement le rendez-vous de l'évaluation interne. Les outils et méthodes utilisés ont régulièrement été actualisés au regard des recommandations des bonnes pratiques de l'ANESM puis de la HAS.

L'établissement a réalisé sa dernière évaluation interne en 2021. Dans le cadre de démarches participatives, l'évaluation interne a porté sur les domaines d'évaluation recommandés par l'ANESM : la promotion de la qualité de vie, de l'autonomie, de la santé et de la participation sociale, la personnalisation de l'accompagnement, la garantie des droits et la participation des usagers, la protection et la prévention des risques inhérents à la situation de vulnérabilité des usagers. Une appréciation a également été portée sur le projet d'établissement et ses modalités de mise en œuvre, l'organisation interne de l'établissement, l'ouverture de l'établissement à et sur son environnement. L'établissement a complémentaiement organisé la réalisation d'une évaluation externe en

Au regard de l'évolution du dispositif d'évaluation prévu par de la Loi n°2019-774 dite « Loi Santé » et ses décrets d'application, l'établissement fera procéder à l'évaluation de la qualité des prestations qu'il délivre selon la procédure élaborée par la Haute Autorité de santé et selon le calendrier arrêté par l'Agence Régionale de Santé de Nouvelle-Aquitaine.

Impulsée par notre association gestionnaire, qui en fait un axe fort de son dernier projet associatif 2021-2025, la démarche qualité du Pôle ESAT poursuit son imprégnation à chaque niveau d'intervention.

En prolongement du dernier projet d'établissement, les supports et outils d'évaluation de la qualité de l'accompagnement se formalisent, se développent et tendront à se renforcer dans les années à venir. Il s'agit là d'une démarche continue pour répondre de façon optimale à un environnement mouvant, en évolution perpétuelle.

L'épanouissement des personnes accompagnées forme le socle indéboulonnable des actions des professionnels de l'établissement. Celui-ci passe par le respect de leur singularité, de leurs besoins, de leurs envies, de leurs remarques mais aussi et surtout par une prise en compte de leur expertise d'usage et de leur pouvoir-d'agir.

Il passe également par un accompagnement sécurisé respectueux des normes et des évolutions sociétales avec des personnels formés et considérés qui évoluent dans des conditions de travail optimales.

Pour ce faire, il existe différents outils qui permettent de recueillir, d'évaluer et de mettre en place un plan d'actions correctives.

L'association a mis en place pour chaque établissement un logiciel de pilotage de la qualité et de la gestion des risques AGEVAL.

7.2 LA PARTICIPATION DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

Le tableau ci-dessous répertorie ces différents espaces d'expression mis en place ou en projet de développement suite aux travaux effectués par les différents groupes de travail des professionnels et les groupes de paroles organisés avec les usagers dans le cadre de ce projet.

Espaces d'expression	Objectifs/missions	Fréquence	Participants	Perspectives
CVS	Le CVS a pour missions de se positionner et d'être force de propositions concernant le bon fonctionnement de l'établissement.	5 à 6 réunions par an	3 représentants des usagers 1 représentant des familles 1 représentant du personnel 1 représentant des PEP86	Améliorer l'accessibilité des comptes rendus aux usagers
Instance Mixte	L'instance mixte a pour mission d'émettre des avis et de formaliser des propositions sur la qualité de vie au travail, l'hygiène et la sécurité, ainsi que sur la prévention des risques professionnels à l'ESAT	4 fois par an	2 représentants des travailleurs au CVS 1 délégué des personnes 3 représentants des professionnels	Favoriser l'appropriation par les travailleurs de cette instance instaurée en 2023 dans le cadre du plan de transformation des ESAT
Temps de permanence du Délégué des personnes	Présenter à la direction de l'ESAT ou son représentant, toutes les réclamations individuelles, Veiller au respect des droits et des devoirs des travailleurs en ESAT, conformément au règlement de fonctionnement et contrats de soutien et d'aide par le travail applicable dans l'ESAT, Aider, conseiller et informer les travailleurs sur leurs droits et devoirs.	5 heures par mois	Délégué des personnes Travailleurs ESAT	Les délégués des personnes du pôle suivront une formation fin 2023 pour s'approprier leur rôle. Des lieux et du matériel pour assurer leurs permanences seront mis à leur disposition en fonction de leurs demandes et de leur besoins
Entretiens individuels dans la procédure du PP	Recueil des attentes de la personne accompagnée	Au moins une fois de façon formelle	1 des référents 1 usager	Inclure dans le PP les attentes exprimées lors des échanges informelles si la personne le souhaite.
Groupes de parole	Groupes de parole en comité restreint sur des thèmes pré établis par les professionnels ou à la demande des personnes accompagnées	Selon les besoins ou les événements	1 ou 2 professionnels Groupe d'usagers volontaires	Formaliser la mise en place de groupes de paroles sur des thèmes précis dans le cadre de projets, d'évaluations des prestations proposées, de prévention pour affirmer la personne accompagnée en tant qu'actrice de la démarche qualité dans l'établissement.
Enquête de satisfaction	Evaluer la satisfaction des personnes accompagnées, des professionnels et/ou des familles sur des sujets précis. Recueillir la parole de la personne sur son accompagnement par entretien individuel par un administrateur des pep86 pour un regard extérieur	Ponctuellement pour l'évaluation d'un projet Dans le cadre de l'autoévaluation	Les personnes accompagnées Les professionnels Les familles et représentants légaux Administrateurs de l'association gestionnaires – Tous les usagers	Systematiser le process pour les projets qui impactent de façon significative l'organisation, l'accompagnement Systematiser la démarche au moment des autoévaluations (la dernière enquête date de 2018).
Réunions d'informations	Transmettre aux usagers des informations ponctuelles relatives au fonctionnement ou à des événements particuliers.	Selon les événements à transmettre	1 représentant de la direction, d'un partenaire le cas échéant, Usagers	
Les plaintes et réclamations	Permet à un usager de déposer une plainte ou une réclamation auprès d'un professionnel de son choix qui fera un recueil factuel. L'événement sera présenté en réunion pluridisciplinaire et reporté sur AGEVAL afin de formaliser les actions correctives	A la demande	Usager ou son représentant accompagné ou non Un personnel Réunion pluridisciplinaire	Déployer ce dispositif très peu investi par manque d'information.
Entretiens individuels à la demande	Les personnes peuvent solliciter à tout moment un personnel de l'établissement	A la demande	Usager Personnel	

7.3 LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

La démarche qualité passe aussi par une veille sur les conditions de travail des professionnels, leur bien-être, et leur montée en compétences.

- Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) est actualisé chaque année et génère un plan d'actions qui vise à limiter les risques professionnels.
- Le Plan de Développement des Compétences : il contribue à l'amélioration de l'accompagnement par la montée en compétences des personnels via des formations collectives identifiées dans le plan d'actions ou des formations individuelles à la demande.
- Les entretiens individuels d'évaluation : Ces entretiens sont l'occasion pour la direction et le salarié de se rencontrer pour échanger sur les missions déclinées par la fiche de poste, sur les points forts et les axes d'amélioration possibles.
- Les entretiens professionnels et les bilans à 6 ans permettent de faire un point sur les besoins en formations et d'aborder les perspectives professionnelles.
- Les événements indésirables : ce dispositif permet au personnel de faire remonter un dysfonctionnement, un fait inquiétant ou encore un accident du travail. Un événement indésirable réclame un traitement par la direction dans les plus brefs délais.
- Les espaces d'expression des salariés : les différentes réunions hebdomadaires permettent aux personnels d'échanger, d'être impliqués dans les projets de l'établissement, de relayer les informations.
Par ailleurs, l'association PEP 86 a mis en place, en 2021, une cellule de soutien psychologique tenue par un prestataire extérieur que chacun peut solliciter de manière anonyme.
- Analyse de la pratique : Une fois par mois sur la base du volontariat pour le personnel éducatif, la psychologue et les professionnels de l'ESAT assuré par une prestataire extérieure.
- Des enquêtes RPS diligentées par le siège de l'Association et effectuées par un prestataire extérieur se sont déroulées en 2021 et 2024. Les points de vigilance viennent abonder le DUERP et s'intègrent dans le plan d'actions au chapitre des risques Psycho-sociaux.

7.4 LA GESTION DOCUMENTAIRE

L'établissement est engagé dans une démarche visant la maîtrise de ses documents. L'objectif est d'assurer la publication, la conservation et la mise à disposition auprès des professionnels de l'ensemble des documents valides (procédures, protocoles, formulaires, ...). Les règles associées sont définies dans une procédure associative

La gestion documentaire : L'association gestionnaire a lancé en 2021 le projet d'une gestion documentaire commune aux établissements PEP86. Elle est en cours d'élaboration sur Ageval. Elle devrait permettre aux personnels d'avoir accès à une bibliothèque documentaire commune avec entre autres, les différents protocoles, les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles de la HAS ou tout autre document de référence permettant de fluidifier l'information ainsi que les échanges interprofessionnels.

7.5 LA GESTION DES EVENEMENTS INDESIRABLES

Partie intégrante de la démarche qualité/gestion des risques, l'établissement est engagé depuis 2018 dans un processus de déclaration et de traitement des événements indésirables.

La démarche vise à prévenir la survenue ou la reproduction d'un accident, d'un presque-accident, d'un incident, ou d'un dysfonctionnement. Une procédure associative décrit et encadre le dispositif. Elle prévoit une phase de déclaration par tout professionnel confronté à un évènement indésirable, une phase de traitement avec mise en place d'actions préventives ou correctives, et une phase de retour d'expérience. La direction de l'établissement est signataire d'une charte de confiance à l'attention des professionnels.

7.6 LA GESTION DES PLAINTES ET RECLAMATIONS

Le dispositif de gestion des plaintes et réclamations vise à favoriser l'expression des personnes accompagnées et de leurs proches, à leur apporter une réponse et, le cas-échéant, à mettre en place des mesures préventives ou correctives pour améliorer la qualité de l'accompagnement. Une procédure associative en décrit les exigences.

7.7 LA GESTION DES RISQUES

Conformément au cadre légal et réglementaire, l'établissement s'engage à assurer la sécurité des personnes accompagnées et des professionnels. Le règlement intérieur, le règlement de fonctionnement, les procédures, les registres et les affichages de sécurité précisent les conduites à tenir, les mesures de protection et de prévention des risques concernant notamment :

- La Canicule (plan bleu)
- Les IRA/GEA (DARI, plan bleu)
- Les TIAC (plan de maîtrise sanitaire, plan bleu)
- La Légionnelle (protocole, plan bleu)
- Le COVID-19 (procédures et plans de continuité)
- L'Incendie (registre et affichages de sécurité)
- La Sécurisation de l'établissement (fiche de sécurité, procédure, plan bleu)
- L'Interruption d'alimentation électrique et en énergie (DARDE, plan bleu)
- La circulation et l'utilisation des véhicules (procédures, charte d'utilisation des véhicules, fiches reflexes)

Des temps de formation et d'information des professionnels sont régulièrement organisés. L'entretien du matériel, les maintenances et les vérifications réglementaires sont assurés. Des plans de prévention sont élaborés avec les entreprises extérieures. L'évaluation des risques professionnels et l'actualisation des DUERP sont réalisés annuellement en lien avec le Comité Social et Economique.

7.8 L'AMELIORATION DE LA QUALITE

Le plan d'actions qualité /gestion des risques (PAQ) centralise les objectifs et les actions programmées visant l'amélioration de la qualité et de la maîtrise des risques. Les actions inscrites sont issues des résultats des évaluations réalisées, du traitement des évènements indésirables, des résultats des différentes vérifications et enquêtes menées. Le PAQ précise notamment, pour chaque action, un niveau de priorité, un pilote et une échéance. L'avancée de la mise en œuvre du PAQ est suivie et régulièrement actualisée par la direction et le référent qualité du site en lien avec le responsable QSE associatif.

7.9 LA PROMOTION DU DEVELOPPEMENT DURABLE

Conformément aux orientations associatives, l'établissement inscrit ses orientations et ses actions dans le cadre d'un développement plus durable. La dynamique engagée doit permettre d'interroger et d'améliorer le fonctionnement et les pratiques concernant notamment :

- Le développement d'une mobilité plus durable
- Une politique d'achats plus responsable
- Une alimentation plus durable
- Une réduction des consommations (eau, énergie, papier, ...)
- Des actions de promotion de la biodiversité
- La promotion de la santé et du bien-être au travail
- La réduction et le tri des déchets

8 LES CONSTATS, LES ORIENTATIONS ET LE PLAN D'ACTIONS

8.1 FICHE ACTION N° 1 : AMELIORER LA COMMUNICATION INTERNE

Constat / diagnostic :

La communication, avec les personnes accompagnées, ou entre les professionnels manque de fluidité et d'accessibilité.

Même si une restitution orale avec explications est effectuée, les documents tels que les Projets Personnalisés, les comptes rendus de CVS, le projet d'établissement, ne sont pas accessibles à la compréhension de tous dans leur format écrit.

Pour les professionnels, les outils existants utilisés pour la circulation et la consultation des informations tels que les réunions d'équipe, Terrasis, ou Ageval ne sont pas exploités de façon optimale ou inexistants (un serveur interne à l'établissement).

Objectifs

- Rendre les documents à destination des personnes accompagnées plus accessibles
- Développer les outils de partage de l'information entre les professionnels

Actions :

- Formation des personnels concernés par la rédaction des documents afin de les rendre accessibles aux usagers.
- Réunions d'équipes plus efficaces avec un ordre du jour précis ainsi que la participation des personnels non éducatifs ou paramédicaux (veilleurs de nuit, personnel de la cuisine, de la lingerie, du ménage ou de l'administratif) s'ils sont concernés par un des thèmes abordés.
- Déploiement de la bibliothèque documentaire sur Ageval accessible aux salariés
- Elaborer un guide d'utilisation de Terrasis.
- Mettre en place un réseau interne avec des accès personnalisés pour accéder aux documents mis à jour.

Modalité de mise en œuvre :

- Groupes de travail
- Démarchage d'une formation sur l'accessibilité des documents écrits
- Elaboration de l'arborescence de la bibliothèque documentaire d'Ageval
- Démarchage d'un prestataire pour l'ouverture d'un serveur interne

Acteurs :

- Les usagers
- Les professionnels
- Le référent QSE du siège social
- La direction

Calendrier de mise en œuvre :

- 2024-2026

8.2 FICHE ACTION N° 2 : RENFORCER LA FORMALISATION DANS LE CADRE DE LA DEMARCHE QUALITE

Constat / diagnostic :

Certains process et outils (procédures, conventions, livrets d'accueil), notamment dans les domaines de l'admission et de l'accueil des stagiaires, des usagers et des salariés n'ont pas été actualisés depuis plusieurs années.

Le suivi du plan d'actions issus des différentes évaluations est formalisé.

La démarche qualité n'est pas suffisamment déployée auprès des professionnels du pôle. Pour le moment seuls les membres de la direction et un personnel de l'administratif ont des accès au logiciel de pilotage de la qualité, Ageval. De fait, la déclaration des événements indésirables n'est suffisamment ancrée dans les pratiques par manque d'appropriation.

La gestion documentaire n'est pas formalisée ni centralisée.

Objectifs

- Optimiser l'accueil et d'admission des usagers et des salariés
- Améliorer le traitement des objectifs du plan d'actions
- Impliquer les professionnels dans la démarche qualité
- Mettre à disposition des personnels une bibliothèque documentaire

Actions :

- Actualiser les procédures et les outils d'accueil et d'admission des usagers et des salariés
- Etablir une procédure de suivi du plan d'actions
- Ouvrir des accès sur Ageval à l'ensemble des salariés pour déclarer des événements indésirables de manière individuelle
- Créer et enrichir une bibliothèque documentaire commune aux établissements des PEP86 accessible aux personnels.

Modalité de mise en œuvre :

- Groupes de travail pour l'actualisation des procédures et des outils
- Information et formation interne des salariés à l'utilisation d'Ageval

Acteurs :

- Les professionnels
- Le référent QSE du siège social
- La direction

Calendrier de mise en œuvre :

- 2024 et 2025

8.3 FICHE ACTION N°3 : REDUIRE LES DEPENSES ENERGETIQUES

Constat / diagnostic :

- Les fortes augmentations du coût de l'énergie ces dernières années ont impacté de façon significative le budget de l'établissement.
- Le vieillissement et la configuration des bâtiments entraînent des problèmes importants d'isolation et de déperdition.

Objectifs :

- Réduire les consommations
- Apporter plus de confort thermique

Actions :

- Etablir un diagnostic
- Réalisation d'un plan d'investissements avec priorisation des actions à mener

Modalité de mise en œuvre :

- Concertation de la direction avec l'agent de maintenance afin d'évaluer les besoins
- Contacter des prestataires pour l'établissement d'un diagnostic
- Priorisation des actions à mener dans le cadre d'un Plan Prévisionnel d'Investissements (PPI)

Acteurs :

- La direction
- L'agent de maintenance
- Les prestataires
- Le comité de suivi

Calendrier de mise en œuvre :

- 2025-2027

8.4 FICHE ACTION N°4 : DEVELOPPER L'IMAGE DE L'ESAT COMME ACTEUR DU TISSU ECONOMIQUE

Constat / diagnostic :

Elaboré en 2021 en étroite concertation avec les représentants du secteur, leurs partenaires, et les travailleurs d'ESAT, le plan de transformation des ESAT fait l'objet d'une déclinaison normative dans le cadre de l'article 136 de la loi n° 2022- 217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale , et d'un décret relatif aux ESAT modifiant le CASF et le code du travail, dont le projet est transmis pour avis à la section sociale du Conseil d'Etat.

L'enjeu est d'impulser une nouvelle dynamique en confortant la mission d'accompagnement des travailleurs dans une trajectoire professionnelle à l'intérieur de l'ESAT mais aussi vers le milieu ordinaire adapté et classique. Cette dynamique est peu présente sur l'établissement de Smarves. Outre les particularités du public accompagné sur le site Eldorado, la dynamique inclusive n'est pas inscrite dans la culture de l'établissement au niveau des parcours professionnels.

Bien qu'implanté au sein d'une zone d'activité, l'ESAT n'est pas perçu comme un partenaire économique. S'inscrire en tant qu'acteur économique permettrait d'accompagner les projets des travailleurs ainsi que de valoriser leur travail et leurs compétences.

Objectif :

- Développer les marchés de sous-traitance afin d'accompagner le maintien / le développement des compétences des travailleurs et de leur proposer des tâches variées
- Offrir des perspectives inclusives aux travailleurs dont cela est le projet en créant du lien avec les acteurs économiques locaux

Actions :

- Création d'un réseau d'entreprises du territoire
- Développer les stages / PMSMP des travailleurs au sein d'entreprises locales
- Proposer des prestations de services en entreprises

Modalité de mise en œuvre :

- Démarchage d'entreprises locales
- Organisation d'animations réseaux au sein des ateliers (petit déjeuner, ...)
- Conventionnement avec l'entreprise adaptée du territoire
- Inscription dans les réseaux d'entreprises
- S'inscrire dans les attendus de la RBPP de la HAS relative aux ESAT

Acteurs :

- Le chef des ateliers et le moniteur principal d'atelier
- Les moniteurs d'atelier
- La Direction

Calendrier de mise en œuvre :

2024-2027

ANNEXE : LISTE DES ACRONYMES

AMP	Aide-Médico-Psychologique
ARS	Agence Régionale de Santé
CAT	Centre d'Aide par le Travail
CVS	Conseil de la Vie Sociale
EAM	Etablissement d'Accueil Médicalisé
EANM	Etablissement d'Accueil Non Médicalisé
ESAT	Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail
FAM	Foyer d'Accueil Médicalisé
FV	Foyer de Vie
HAS	Haute Autorité de Santé
HLM	Habitation à Loyer Modéré
IMOC	Infirmité Motrice d'Origine Cérébrale
PEP86	Pupilles de l'Enseignement Public de la Vienne
PESP	Politiques Éducatives et Sociales de Proximité
PEVLC	Politiques Éducatives Vacances, Loisirs et Culture
PDC	Plan de Développement des Compétences
PMSMP	Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
PP	Projet Personnalisé
PPI	Plan Prévisionnel d'Investissements
PSMSS	Politiques Sociales, Médico-sociales et de Santé
QSE	Qualité Sécurité Environnement
QVT	Qualité de Vie au Travail
RABC	Risk Analysis Biocontamination Control
RBPP	Recommandations des Bonne Pratiques Professionnelles
RPS	Risques Psycho-Sociaux
SAVS	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SSI	Système de Sécurité Incendie
SST	Sauveteur Secouriste du Travail
SCOP	Société Coopérative et Participative