

Projet d'établissement 2018-2022

ESAT Les Ateliers du Pays d'Auge

161 Rue des Frères Lumières, 14100 Lisieux

02 31 48 57 70

Table des matières

Introduction.....	5
1. L'association	7
1.1 Présentation	7
1.2 Le projet associatif	8
2. Présentation de l'établissement et ses missions	9
2.1 Contexte	9
2.2 Présentation de l'établissement	9
2.3 Les missions	11
3. Les obligations légales et les repères juridiques.....	15
3.1 Les obligations légales et réglementaires.....	15
3.2 La prise en compte des recommandations de bonnes pratiques	16
3.3 Les orientations du schéma départemental	17
3.4 Les orientations du Schéma Régional de l'Organisation Médico-Sociale	17
3.5 L'arrêté d'autorisation	18
4. La population accompagnée.....	19
4.1 Les caractéristiques des personnes accompagnées.....	19
4.2 Les problématiques des personnes accompagnées	22
4.3 Les besoins d'accompagnement.....	25
4.4 Les actions à mettre en place.....	25
5. Les prestations d'accompagnement proposées et les effets attendus	27
5.1 L'accompagnement à la santé	27
5.2 L'accompagnement à la participation sociale	28
5.3 Apprentissage individuel de la citoyenneté.....	29
5.4 Apprentissage de la vie en collectivité	29
5.5 Les activités de jour ou à caractère professionnel	30
5.5.1 Atelier de Conditionnement :	31
5.5.2 Atelier Menuiserie :	32
5.5.3 Atelier serrurerie :	33
5.5.4 Atelier lettrage :	34
5.5.5. Activité Restauration	35
5.5.6. Atelier assemblage	37

5.5.7. Activité SACAT.....	38
5.5.8. Activités de soutien	39
5.6 Accompagnement à la vie familiale et personnelle	41
5.7 Le travail avec les familles (participation familiale)	42
5.8 La prise en compte de la vie affective amoureuse et sexuelle	42
6. L'organisation de l'établissement	43
6.1 Le processus d'accueil	43
6.2. Le processus de contractualisation du Projet Personnalisé.....	44
6.3 Le processus de sortie.....	46
6.3.1 Cas d'un départ en retraite.....	46
6.3.2 Cas d'une réorientation	46
6.3.3 Cas de décès	46
6.3.4 Cas d'invalidité permanente	46
6.3.5 Cas de démission de l'ouvrier	47
6.3.6 Cas d'absence prolongée non-justifiée	47
6.4 La communication et la coordination interne	47
6.5 L'ancrage des activités dans le territoire	50
7. Les professionnels et les compétences mobilisées.....	53
7.1 L'organigramme de l'établissement.....	53
7.2 Les délégations de responsabilités	54
7.3 Les rôles et les fonctions	55
8. Les actions de formation et de soutien aux professionnels	63
8.1 GPEC et formations au sein de l'association	63
8.2 Spécificités de l'établissement ou du service	64
9. Les axes d'amélioration du projet	65
9.1 Les modalités d'évaluation et de pilotage du projet d'établissement	65
9.2 Les axes d'amélioration	65
9.2.1 Actions communes à tous les établissements et services de l'association...	66
9.2.2 Actions de l'établissement	67
Annexes	69
A1. Schéma de l'organisation de la qualité	69
A2. Fiche de suivi de projet ou d'action	70
A3. Glossaire	71

Introduction

Le Projet d'établissement, outre la description des prestations, de nos engagements et des personnels qui y contribuent, donne les orientations pour les 5 années à venir. Il s'appuie sur notre savoir-faire dans le respect des nouvelles réglementations.

Les équipes sont au cœur des évolutions dédiées au parcours des usagers. C'est donc tout naturellement que les professionnels ont participé à la construction de ce Projet d'établissement au travers de multiples groupes de travail. Les familles/responsables légaux, les adultes ont été aussi associés à la réflexion. Enfin, sur certains thèmes, les partenaires ont été consultés.

Nous allons donc témoigner dans ce Projet d'Etablissement :

- **Des offres de service qui concourent à un accompagnement de qualité ;**
- **De l'organisation de l'établissement et des acteurs qui participent à l'accompagnement ;**
- **Des axes d'amélioration ouvrant des perspectives d'évolution.**

Le décret du 9 mai 2017 réinterroge les autorisations des établissements et services. Il vient conforter la volonté de passer d'une logique de places à une logique de parcours de l'utilisateur, en conformité avec les préconisations du rapport Piveteau « zéro sans solution » de juin 2014.

En janvier 2016, l'article 89 de la loi de modernisation de notre système de santé ordonne la création de GOS (Groupe Opérationnel de Synthèse) chargé de mettre en œuvre les PAG (Plan d'Accompagnement Global) qui ont pour objet de répondre de manière opérationnelle, sur un territoire, aux situations de personnes orientées par la MDPH mais sans solution adaptée (souvent faute de place).

Notre association, l'APAEI des Pays d'Auge et de Falaise, est attentive aux situations individuelles des personnes en situation de handicap mental sur le territoire qu'elle dessert. De plus, la qualité de vie, inclusive ou protégée, des personnes accompagnées dans les établissements et services de l'Association est une priorité. De ce fait, l'Association s'engage dans la démarche « une réponse accompagnée pour tous ».

Ainsi, nous proposons de faire évoluer nos pratiques conformément aux nouvelles réglementations, nous continuerons à être attentifs à la rationalisation de notre capacité d'accueil au bénéfice des usagers. Cependant, sans création de places, nous ne pourrions absorber les fortes listes d'attente sur notre territoire à moyens constants. L'innovation et la créativité ne devront pas être au détriment de la qualité d'accompagnement actuel, c'est pourquoi nous resterons force de proposition pour augmenter nos capacités d'accueil. A cet effet, le CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens), en cours de contractualisation avec les autorités de tarification, sera l'occasion de faire valoir combien nous sommes attachés aux valeurs associatives : **Engagement, Epanouissement et Créativité.**

1. L'association

1.1 Présentation

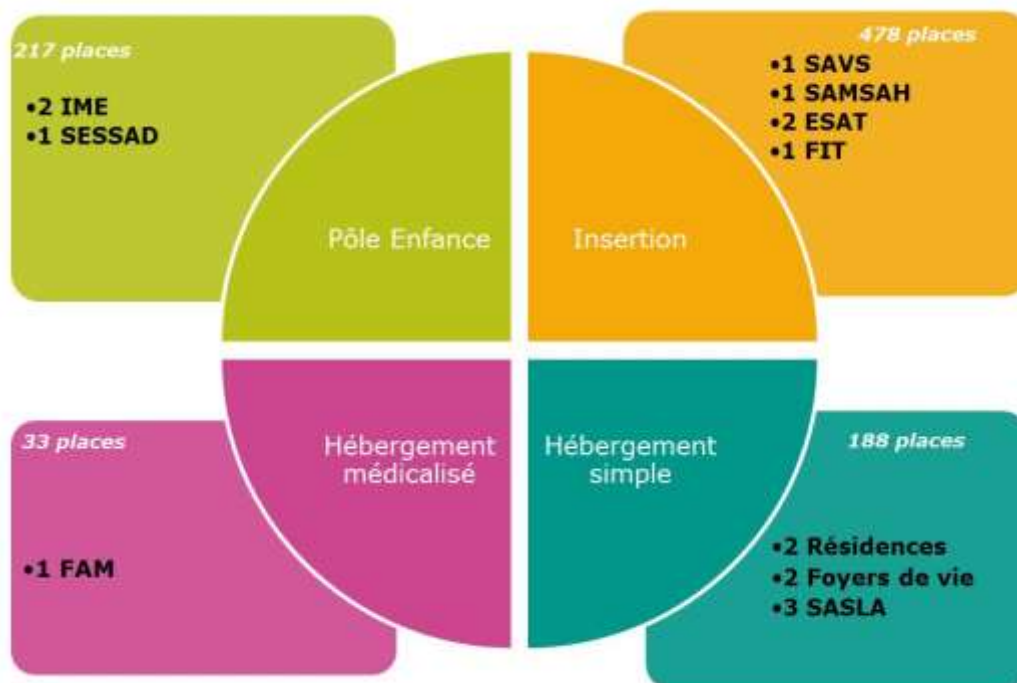
L'APAEI des Pays d'Auge et de Falaise regroupe toutes les personnes physiques et morales qui appartiennent ou s'intéressent à des familles ayant un ou des enfants, un ou des parents, présentant un handicap mental et éventuellement d'autres handicaps associés. L'association à but non lucratif est affiliée à l'UNAPEI, reconnue d'utilité publique par décret du 30 mars 1963.

L'association intervient sur les secteurs géographiques du Pays d'Auge et du Pays de Falaise. Elle peut également étendre ses actions sur l'ensemble du département du Calvados par la création de services à vocation départementale.

Ses missions sont :

- Défendre les intérêts moraux et matériels des personnes ayant un handicap mental, avec éventuellement d'autres handicaps associés et de leur famille, en intervenant notamment auprès des pouvoirs publics, des collectivités territoriales ou locales et des instances judiciaires.
- Animer et développer l'esprit d'entraide et de solidarité entre les familles.
- Concevoir, créer, adapter, développer et gérer les établissements et services nécessaires au meilleur développement des personnes en situation de handicap, dans une dynamique d'insertion sociale incluant des actions dans les domaines scolaires, professionnels, culturels et sportifs.

L'association gère **16 établissements et services**, répartis en quatre secteurs d'activités pour **916 places**. Au 31/12/2016, l'association compte **379 salariés**.







1.2 Le projet associatif

Le projet associatif, c'est l'esprit, l'âme et le fil « rouge » de l'association. C'est un document qui définit ce que les adhérents, mais aussi tous ceux qui travaillent et contribuent à la vie de l'association, salariés et bénévoles, partagent en termes de valeurs et d'objectifs.

Le projet associatif 2017-2021 s'appuie sur 3 valeurs : **l'Engagement, l'Epanouissement et la Créativité.**

Chaque valeur a été déclinée en orientations et en actions pour nos « parties prenantes » : les personnes accompagnées, les familles et amis, les salariés et les partenaires. Les 12 objectifs généraux du projet associatif sont :

 <p>Personnes accompagnées</p>	Engagement	1	Accompagner les personnes en situation de handicap dans leur parcours de vie
	Epanouissement	2	Favoriser l'autonomie des personnes accompagnées, leur implication dans la cité et leur bien-être
	Créativité	3	Adapter notre offre et développer des projets innovants pour répondre aux besoins et attentes
 <p>Familles et amis</p>	Engagement	4	Accueillir et accompagner les familles
	Epanouissement	5	Renforcer le lien avec les familles, les soutenir et les aider à ne pas culpabiliser
	Créativité	6	S'assurer de la pérennisation et du développement de l'association
 <p>Salariés</p>	Engagement	7	Permettre aux salariés d'assurer un accompagnement de qualité
	Epanouissement	8	Œuvrer pour une qualité de vie au travail
	Créativité	9	Soutenir l'initiative et la créativité des salariés
 <p>Partenaires</p>	Engagement	10	Renforcer les partenariats
	Créativité	11	Impulser le travail en réseau partenarial
	Autre objectif transversal	12	Renforcer l'efficacité d'organisation et de gestion

Le projet associatif détaillé est accessible sur le site internet www.apaeipapf.fr

2. Présentation de l'établissement et ses missions

2.1 Contexte

L'ESAT Les Ateliers du Pays d'Auge fait partie du Pôle ESAT de l'APAEI des Pays d'Auge et de Falaise qui regroupe deux ESAT et un FIT basés respectivement à Lisieux et à Falaise :

- ESAT « Les Ateliers du Pays d'Auge » situé 161 rue des frères Lumière à Lisieux.
Capacité d'accueil de 140 places
- ESAT « Les Conquérants » et FIT situés rue Pascal à Falaise.
Capacité d'accueil de 130 places en ESAT, 6 places en FIT.

Le pôle existe depuis la fin 2011. Sa mise en place s'est faite progressivement. Une des étapes fortes a été le recrutement d'un chef de service éducatif sur chaque établissement.

2.2 Présentation de l'établissement

2.2.1 L'histoire de l'établissement

2.2.1.1 Origines de l'ESAT Les Ateliers du Pays d'Auge : Contexte et environnement

Le Centre d'Aide par le Travail « les Ateliers du Pays d'Auge » a été créé en janvier 1973 avec 10 ouvriers. Il était alors implanté dans le centre de Lisieux, rue LECOUTURIER.

L'effectif n'a cessé de croître et en 1981, le Centre d'Aide par le Travail comptait 80 ouvriers. Cette même année a été créé un atelier de menuiserie dans la zone industrielle Nord, sur le site actuel, rue des frères Lumière.

En 1988, un atelier serrurerie est venu s'ajouter à cette adresse. L'effectif était alors de 110 ouvriers fin 1988 sur les deux adresses : (30 rue Lecouturier et 80 rue des frères Lumière).

En 1989, une extension est réalisée rue des frères Lumière. Elle permet d'accueillir 118 personnes. Le site de la rue Lecouturier est abandonné. L'agrément passe alors à 125 ouvriers.

Les demandes d'entrées au CAT étant importantes, l'agrément passe à 130 personnes en 1995, mais cela reste insuffisant. Début 1997, une annexe du CAT voit le jour rue du Général Leclerc. L'agrément passe à 135 personnes dont 50 sont accueillies à cette nouvelle adresse.

Un « atelier passerelle » a été créé en 1999 pour faire face au vieillissement de certains travailleurs et à leur fatigabilité. Nommé SACAT (Section aménagée de CAT), cet atelier accueille l'équivalent de 5 personnes à plein temps. L'agrément du CAT a donc été porté à 140 personnes à fin 2001 (dont 5 pour la SACAT).

Afin de rationaliser le fonctionnement et d'améliorer le confort général de l'établissement, toutes les activités sont regroupées au 161 rue des frères Lumière, grâce à un agrandissement du site. Les travaux se terminent en 2002.

Tout l'effectif est désormais dans la zone industrielle de l'Espérance de Lisieux.

En 2006, pour répondre au changement d'appellation demandé par le législateur, le CAT (Centre d'Aide par le Travail) devient ESAT (Etablissement et Services d'Aide par le Travail).

2.2.1.2 Les ressources financières.

Les ESAT ont la particularité d'avoir deux budgets :

- Un budget « social ».
- Un budget « production ».

Les ressources financières provenant des crédits de fonctionnement « budget social »

Celles-ci doivent permettre à l'ESAT de remplir sa mission sociale et de financer :

- Les charges de personnel (administratif, éducatif, psychologue...)
- Les dépenses de fonctionnement (Energies, assurances...)
- L'amortissement des locaux dédiés et des équipements ou véhicules.
- Les frais financiers des emprunts

Depuis le 1/1/2017 le financement des ESAT est assuré par l'objectif national des dépenses d'assurance maladie. La CNSA assure donc la responsabilité de la gestion des crédits de fonctionnement des ESAT. Ceux-ci sont attribués par l'ARS.

Les ressources financières provenant de l'activité économique « budget production »

L'ESAT réalise des actions de production et de commercialisation procurant une valeur ajoutée et est donc un acteur économique. A ce titre il est engagé dans des relations contractuelles (vente, prestation de services) avec ses fournisseurs et ses clients.

Les clients sont des industriels, des professionnels, des commerçants et occasionnellement des particuliers.

Compte tenu de ses activités très variées et de la qualité de ses prestations l'ESAT a un très grand nombre de clients dont certains depuis plusieurs dizaines d'années.

Les ventes permettent de faire face aux différentes charges dont principalement :

- Le salaire direct versé par L'ESAT aux personnes handicapées, ainsi que le salaire du personnel dédié à l'activité économique.
- Les achats de matières premières, énergies...
- Les dépenses de fonctionnement
- L'amortissement des locaux et des équipements ou véhicules.
- Les frais financiers des emprunts.

Ces dernières années d'importants investissements ont été réalisés pour renouveler les moyens, répondre aux nouveaux besoins clients, améliorer les conditions de travail et améliorer les locaux.

2.3 Les missions

Les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) sont des établissements et services sociaux et médicaux sociaux (ESSMS) vers lesquels la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) oriente les personnes en situation de handicap, âgées de plus de 20 ans (ou, à titre dérogatoire, de plus de 16 ans) dont la capacité de travail a été reconnue comme inférieure au tiers de celle d'une personne non handicapée, au sens du droit de la sécurité sociale, qui ne peuvent momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni travailler dans une entreprise ordinaire ni dans une entreprise adaptée.

L'objectif prioritaire des ESAT est de viser la plus grande autonomie possible de la personne accueillie, tant sur le plan professionnel que sur le plan social, afin de favoriser la meilleure insertion possible.

Les ESAT offrent à ces personnes la possibilité d'exercer une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées et de bénéficier d'un soutien médico-social et psycho-éducatif.

Ces missions, comme la nature médico-sociale des ESAT eux-mêmes, justifient que les travailleurs handicapés ne soient pas salariés : ce sont des usagers.

2.3.1 Les missions à finalité directement professionnelle

- ✓ Proposer un travail adapté, à temps plein ou à temps partiel, à des personnes momentanément ou durablement incapables d'exercer une activité professionnelle dans le secteur ordinaire de production ou en entreprise adaptée.
- ✓ Faire accéder par le travail à une vie sociale et professionnelle.
- ✓ Aménager la structure et les conditions de travail pour les rendre accessibles et les plus proches possible du milieu ordinaire de travail.
- ✓ Favoriser l'accès à toute formation pouvant développer l'aptitude au travail, voire l'accès à une qualification et/ou à une reconnaissance officielle des compétences des ouvriers.
- ✓ Permettre à celles d'entre ces personnes, qui ont manifesté des capacités suffisantes, de quitter l'établissement et d'accéder au milieu ordinaire de travail.

Ces missions sont déclinées au sein du chapitre « Les activités de jour ou à caractère professionnel » (chapitre 5.5)

2.3.2 Les missions à finalité de soutiens médico-sociaux et psycho-éducatifs

- ✓ Offrir un soutien médico-social et psycho-éducatif en mettant en œuvre ou en favorisant l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale.
- ✓ Offrir des soutiens médico-sociaux et éducatifs (maintien des acquis...) pour favoriser favorisant l'épanouissement personnel.
- ✓ Organiser des activités qui peuvent être de loisirs d'ouverture sur l'extérieur, d'initiation à la vie quotidienne.

Ces missions sont déclinées au sein au sein du chapitre « Les activités de jour ou à caractère professionnel » (chapitre 5.5)

2.3.3 Les principes éthiques de l'intervention des professionnels de l'ESAT auprès des personnes accueillies

2.3.3.1 Des principes et valeurs associatives qui régissent l'intervention des professionnels au quotidien

L'APAEI a pour principal objectif : *« d'apporter un appui moral et matériel aux familles, de sensibiliser l'opinion publique au droit à la différence, de favoriser l'intégration des personnes accueillies et de créer des établissements répondant aux besoins des personnes handicapées et inadaptées. »* Les valeurs sur lesquelles s'étaye l'ensemble des actions et projets de l'association, comme celles et ceux des professionnels de l'ESAT, sont issues de trois textes fondamentaux : la Charte des droits et libertés de la personne accueillie, la Charte éthique et déontologique de L'UNAPEI et la Charte de la participation et de l'accompagnement de la personne handicapée intellectuelle de L'UNAPEI. Parmi les principes exposés et en lien avec les missions principales de L'ESAT « Les Ateliers du Pays d'Auge », il apparaît indispensable de considérer particulièrement les deux suivants :

- « Les associations s'attachent à ce que soit donné, à toute personne handicapée mentale, le maximum de chance et de moyens de développer ses capacités, de s'intégrer dans la société et d'apporter, dans la mesure de ses possibilités, sa contribution à la vie sociale. »¹
- « La personne doit se voir proposer une prise en charge ou un accompagnement, individualisé et le plus adapté possible à ses besoins, dans la continuité des interventions.»²

¹ Charte éthique et déontologique de l'UNAPEI, article 2.

² Charte des droits et libertés de la personne accueillie, article 2 : Droit à une prise en charge ou à un accompagnement adapté

2.3.3.2 L'ouvrier au cœur du dispositif « ESAT »

L'action de l'équipe pluri-professionnelle de l'ESAT et plus particulièrement des encadrants qui interviennent au quotidien auprès des ouvriers s'articule en fonction des textes suscités, et des lois 2002-2 (Loi rénovant l'action sociale et médico-sociale N° 2002-02 du 2 janvier 2002) et 2005 (loi N° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées) desquelles elle s'inspire.

Le travailleur est au centre de son projet. Il participe activement à son PAI, en exprimant (divers modes d'expression selon ses capacités) ses attentes et ses désirs. L'équipe pluri-professionnelle s'attache à définir des axes de travail (en cohérence et complémentarité des PAI des résidences ESAT pour les usagers concernés) en fonction des besoins repérés pour chacun et en recherchant toujours « le consentement éclairé de l'ouvrier ».

De fait, au-delà d'une simple « mise en conformité » liée à la parution de ces différents textes, les pratiques des encadrants de l'ESAT ont véritablement évolué au fil des années et se sont attachées à renforcer la place légitime de l'ouvrier dans son parcours personnalisé d'accompagnement médico-social. Cette évolution a été également l'occasion de repenser la relation entre professionnels et ouvriers, car : « *d'objet de droit, l'ouvrier doit devenir sujet de droit* ». ³

³ LHUILLIER J- M. Le droit des usagers dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux. Rennes : ENSP. 2005. p13

3. Les obligations légales et les repères juridiques

3.1 Les obligations légales et réglementaires

Les actions de l'ensemble des établissements de l'APAEI des Pays d'Auge et de Falaise s'inscrivent dans le cadre des lois et décrets régissant le fonctionnement des dispositifs d'accompagnement médico-social de personnes en situation de handicap :

- **La loi n°75-535 du 30 juin 1975**, dite d'orientation en faveur des personnes handicapées ;
- **La loi du 2 janvier 2002**, rénovant l'action sociale et médico-sociale avec la promotion des droits des personnes et l'évaluation de la qualité ;
- **La loi du 11 février 2005**, relative à l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap, reconnaissant le projet de vie et les droits à la compensation du handicap ;
- **Le décret numéro 2007-975 du 15 mai 2007**, relative au projet personnalisé fixant le contenu du cahier des charges pour l'évaluation des activités et la qualité des prestations des établissements et services sociaux et médico-sociaux ;
- **L'article 89 de la loi n°2016-41 du 26 janvier 2016**, dite de modernisation de notre système de santé.

Les obligations légales et réglementaires spécifiques à l'établissement sont :

- Décret numéro 2004.231 du 17 mars 2004 (journal officiel du 18 mars 2004). CASF L.314-8 relative à l'accueil temporaire
- 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 n°2008-259 du 1^{er} août 2008 relative aux droits des usagers au sein de l'ESAT
- Décret n° 2009-322 du 20 mars 2009 relatif aux obligations des établissements et services accueillant ou accompagnant des personnes handicapées adultes n'ayant pu acquérir un minimum d'autonomie

Etablissement et service d'aide par le travail (ESAT)

- Article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles
- Décret n° 77-1546 du 31 décembre 1977
- Circulaire du 8 décembre 1978
- Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale
- Loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Pour l'ensemble des établissements relevant de l'ARS :

- Circulaire Numéro DGCF/SDAA/2014/58 du 20 février 2014 : protocole de renforcement de la lutte contre la maltraitance et au développement de la bientraitance des personnes handicapées dans les établissements et services médico sociaux relevant de la compétence des ARS. Signalement maltraitance

3.2 La prise en compte des recommandations de bonnes pratiques

Lors de la réflexion préalable à l'écriture de ce projet d'établissement, nous avons pris en compte les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM et/ou de l'HAS suivantes pour définir les critères de qualité de l'intervention auprès des personnes en situation de handicap :

Bienveillance

- Le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux,
- La bienveillance : définition et repères pour la mise en œuvre.

Qualité

- Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service,
- La conduite de l'évaluation interne dans les établissements et services,
- Mise en œuvre de l'évaluation interne dans les établissements et services,
- Mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées.

Point de vigilance et prévention des risques

- Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance,
- Les comportements problématiques : prévention et réponse. Volet 1 et 2,
- Espaces de calme et d'apaisement (volet 3).

Troubles Envahissants du Développement (TED)

- Autisme et autres TED : diagnostic et évaluation chez l'adulte,
- Pour un accompagnement de qualité des personnes avec autisme ou autres TED.

Ouverture et partenariat :

- Ouverture de l'établissement à et sur son environnement.

Qualité de vie :

- Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement,
- Les attentes de la personne et le projet personnalisé,
- L'accompagnement à la santé de la personne handicapée,
- Spécificité de l'accompagnement des adultes handicapés psychiques,
- L'accompagnement du vieillissement des personnes en situation de handicap.

Les recommandations en cours d'écriture au moment de la rédaction de ce projet d'établissement sont :

- Le soutien aux professionnels,
- Autisme et troubles envahissants de développement : les interventions et projets personnalisés chez l'adulte,
- Qualité de vie : pratiques de coopération et de coordination du parcours des personnes handicapées,

3.3 Les orientations du schéma départemental

Le schéma départemental des personnes en situation de handicap du Conseil départemental du Calvados pour 2011-2015 a été prolongé jusqu'en 2018.

Il s'agit aujourd'hui de renforcer la qualité de l'aide apportée aux personnes handicapées en optimisant les dispositifs existants afin qu'ils correspondent au mieux aux besoins des personnes en situation de handicap. Améliorer la prise en charge des personnes âgées et vieillissantes, développer les différents dispositifs permettant le maintien à domicile et redéployer sur l'ensemble du territoire les capacités d'accueil, sont les enjeux des années à venir.

Le projet d'établissement prend en compte les orientations définies par le schéma départemental des personnes en situation de handicap du Calvados, notamment les orientations concernant les personnes lourdement handicapées suivantes qui se déclinent ensuite en actions :

- **L'accompagnement des personnes en situation de handicap en établissement :**
 - Optimiser la qualité de l'accompagnement en structure par un projet d'accompagnement individualisé ;
 - Garantir une place à la famille et aux représentants légaux dans l'accompagnement.
- **L'accompagnement des personnes en situation de handicap vieillissantes :**
 - Diversifier les prises en charge à domicile et en établissement dans le secteur du handicap pour les personnes âgées vieillissantes ;
 - Anticiper et prévenir le vieillissement.

3.4 Les orientations du Schéma Régional de l'Organisation Médico-Sociale

La loi du 21 juillet 2009 portant réforme de l'Hôpital et relative aux Patients, à la Santé et aux Territoires a profondément modifié les modalités de l'action publique dans le domaine de la politique de santé, qui intègre non seulement les soins mais aussi la prévention et les accompagnements médico-sociaux.

Cette transversalité dans la définition et la mise en œuvre de la politique de santé vise à permettre une meilleure articulation dans les interventions auprès des personnes en situation de handicap et à améliorer la fluidité du parcours de vie et de soins.

Le Schéma Régional d'Organisation Médico-Sociale (SROMS) est un outil spécifique qui s'inscrit dans une démarche unifiée. Elaboré après le Plan Stratégique Régional de Santé, il constitue avec le Schéma Régional d'Organisation des Soins et le Schéma Régional de Prévention l'un des trois piliers du Projet Régional de Santé.

Il vise à agir sur l'organisation médico-sociale pour une réelle amélioration de la qualité de vie d'une population diversifiée en lui apportant des réponses adaptées tout au long de son parcours.

Les travaux préparatoires à l'élaboration du SROMS prennent en compte les priorités du plan stratégique régional de santé, notamment en ce qui concerne :

- L'anticipation des besoins d'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes.
- L'accompagnement précoce des personnes en situation de handicap psychique ou autistes et leur maintien en milieu de vie ordinaire.

Les orientations suivantes du SROMS ont été prises en compte lors de la préparation du projet d'établissement :

- Développer l'observation régionale partagée et en continu des besoins et des parcours des personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie ;
- Favoriser l'insertion sociale et/ou professionnelle en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap ;
- Développer une politique régionale d'accompagnement adaptée des personnes avec autisme : insertion sociale... ;
- Adapter et développer l'offre d'accompagnement médico-social et social aux besoins des personnes handicapées vieillissantes.

Le PRIAC est le Programme Interdépartemental d'Accompagnement du schéma Régional d'Organisation Médico-Social. Il en prévoit les réalisations en fonction des financements.

3.5 L'arrêté d'autorisation

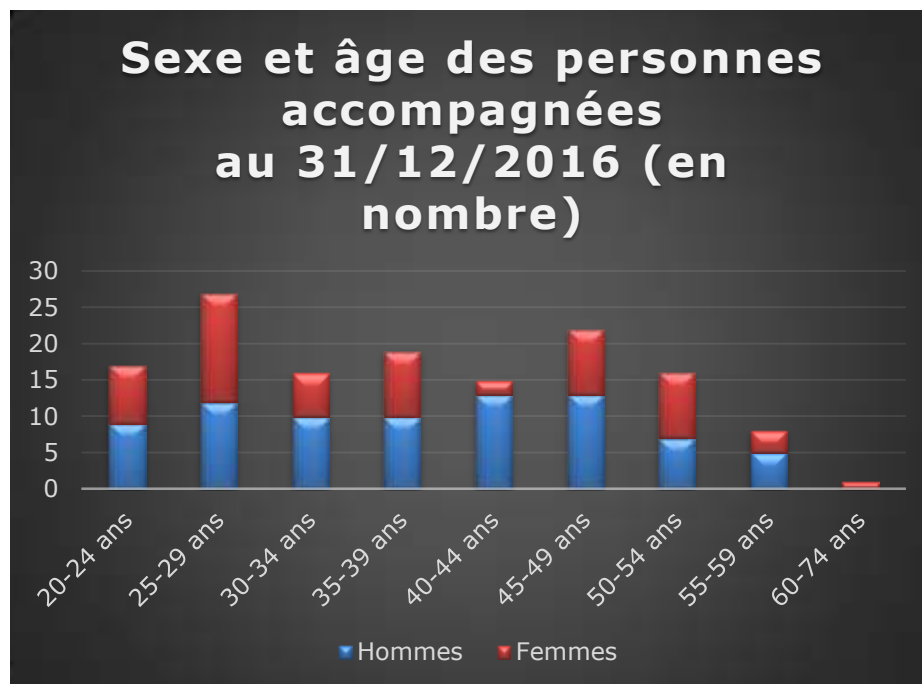
Nom établissement	ESAT « Les ateliers du Pays d'Auge » - Lisieux
N° FINESS	14 000 435 9
Catégorie d'établissement	246. ESAT
Mode de financement	ARS Dotation globale
Date d'autorisation	04/01/2017
Date de fin de l'autorisation	03/01/2032
Code discipline d'équipement	908. Aide par le travail pour personnes handicapées
Code clientèle	110. Déficiences intellectuelles
Mode de fonctionnement	14. Externat
Capacité autorisée	140

4. La population accompagnée

4.1 Les caractéristiques des personnes accompagnées

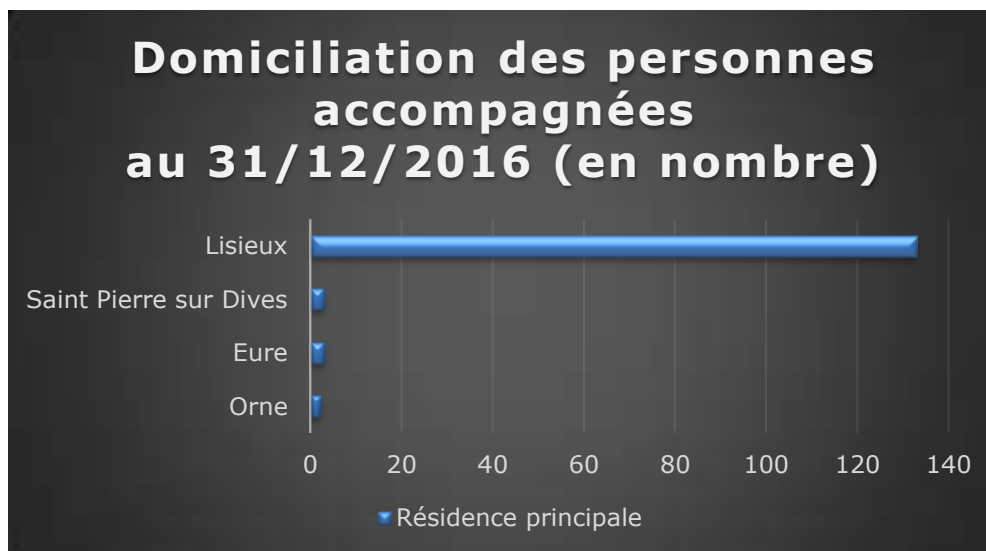
4.1.1 Sexe et âge des personnes

Tranches d'âges	Hommes	Femmes	Total	%
20-24 ans	9	8	17	12,1%
25-29 ans	12	15	27	19,1%
30-34 ans	10	6	16	11,3%
35-39 ans	10	9	19	13,5%
40-44 ans	13	2	15	10,6%
45-49 ans	13	9	22	15,6%
50-54 ans	7	9	16	11,3%
55-59 ans	5	3	8	5,7%
60-74 ans	0	1	1	0,7%
Total	79	62	141	100,0%
%	56,0%	44,0%	100,0%	



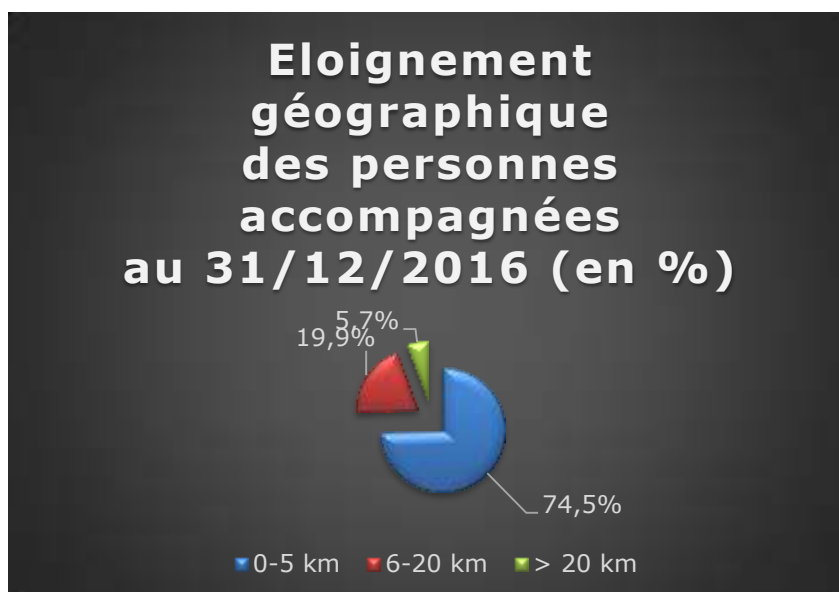
4.1.2 LE TERRITOIRE DE DOMICILIATION DES PERSONNES

Territoires	Résidence principale	%
Lisieux	133	94,3%
Falaise	3	2,1%
Saint Pierre sur Dives	3	2,1%
Orne	2	1,4%
Total	141	100,0%



4.1.3 ELOIGNEMENT GEOGRAPHIQUE VIS-A-VIS DE LA STRUCTURE

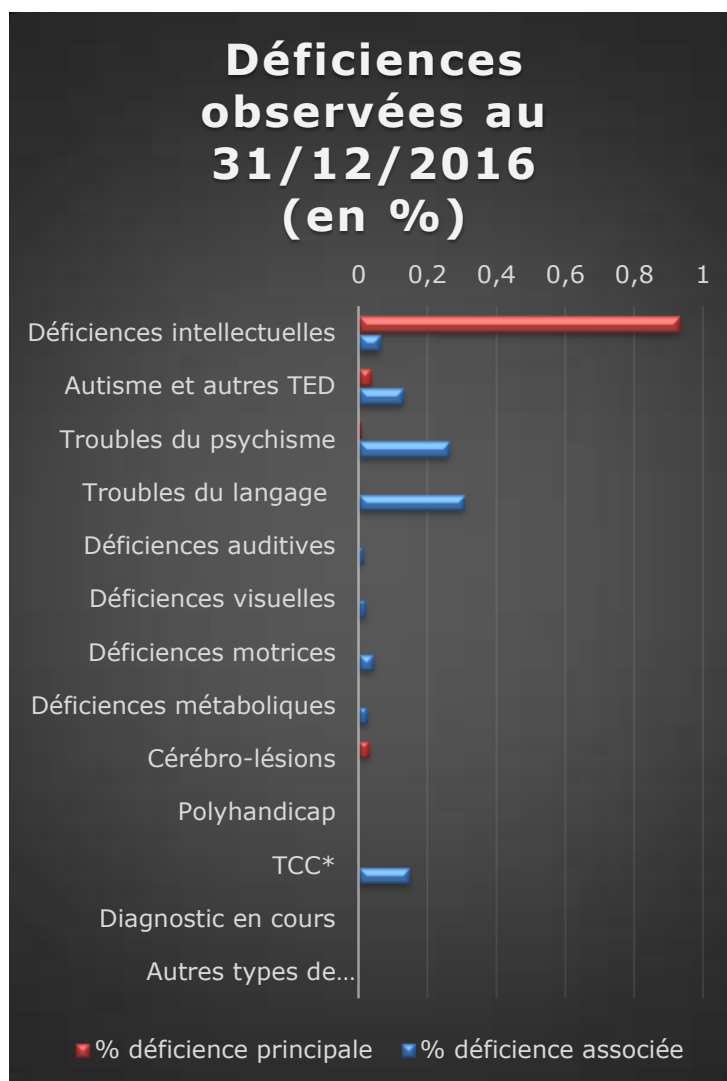
Distance en km	Nombre de personnes	%
0-5 km	105	74,5%
6-20 km	28	19,9%
> 20 km	8	5,7%
Total	141	100,0%



4.1.4 LA SITUATION PRINCIPALE DE HANDICAP

Déficiences observées	Principale	Associée	% déficiência principale	% déficiência associée
Déficiences intellectuelles	131	10	92,9%	6,1%
Autisme et autres TED	5	21	3,5%	12,8%
Troubles du psychisme	1	43	0,7%	26,2%
Troubles du langage		50		30,5%
Déficiences auditives		2		1,2%
Déficiences visuelles		3		1,8%
Déficiences motrices		7		4,3%
Déficiences métaboliques		4		2,4%
Cérébro-lésions	4		2,8%	
Polyhandicap				
TCC*		24		14,6%
Diagnostic en cours				
Autres types de déficiences				
Total	141	164	100,0%	100,0%

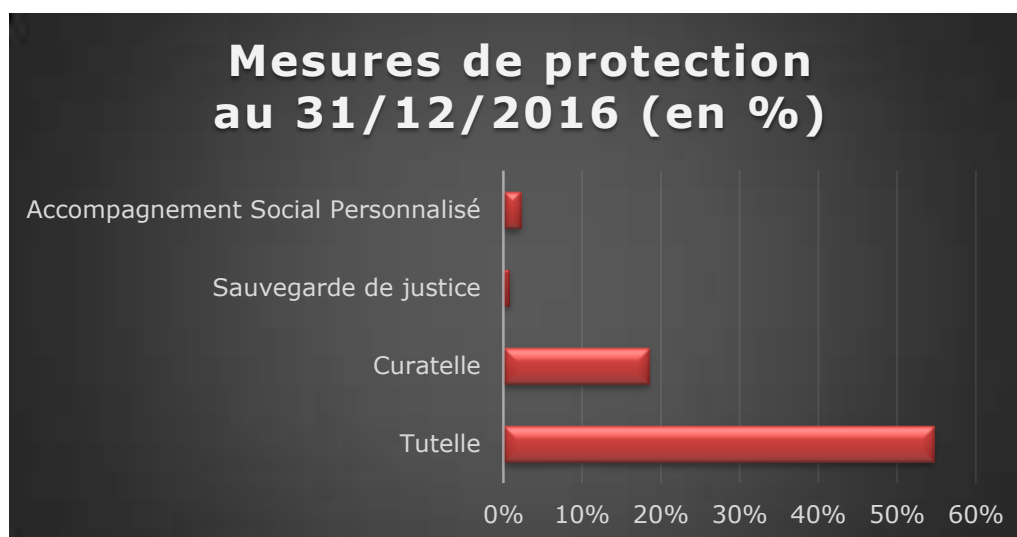
* TCC : Troubles du comportement et de la communication



4.1.5 LES PERSONNES BENEFICIANT D'UNE MESURE DE PROTECTION DES MAJEURS

Mesures de protection	Nombre de personnes	%
Accompagnement Social Personnalisé	3	2,1%
Accompagnement judiciaire		
Sauvegarde de justice	1	0,7%
Curatelle	26	18,4%
Tutelle	77	54,6%
Autre mesure de protection		
Pas de mesure de protection	34	24,1%
Total	141	100,0%

Personnes avec mesures de protection	107	75,9%
--------------------------------------	-----	-------



4.2 Les problématiques des personnes accompagnées

4.2.1 L'avancée en âge

Les personnes en situation de handicap connaissent, à l'instar de la population générale, un allongement de leur espérance de vie. Le phénomène de vieillissement des personnes handicapées occupe une place croissante dans les politiques sociales. Par conséquent, il convient d'accompagner ces personnes face à cette nouvelle étape de leur vie. En 2010, la CNSA⁴ propose une définition des personnes handicapées vieillissantes permettant d'identifier quelques effets liés au vieillissement. Ainsi, en plus du handicap, ces personnes verront « l'apparition simultanée :

⁴ CNSA (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie) (2010). « Aide à l'adaptation et à la planification de l'offre médico-sociale en faveur des personnes handicapées vieillissantes ». Dossier technique.

- D'une baisse supplémentaire des capacités fonctionnelles [déjà altérées du fait du handicap]
- D'une augmentation du taux de survenue des maladies liées à l'âge (maladies dégénératives et maladies métaboliques, pouvant aggraver les altérations de fonction déjà présentes ou en occasionner de nouvelles)
- D'une évolution de leurs attentes dans le cadre d'une nouvelle étape de vie

Le vieillissement est donc un phénomène individuel, influencé par l'histoire et l'environnement de la personne. Chaque individu entame le processus de vieillissement à un âge et à un rythme différent. La prise en compte de l'environnement de la personne est primordiale selon le docteur Carenein⁵ puisque les personnes ne vieillissent pas de la même façon en fonction de leur parcours de vie, de leur activité, de leur catégorie sociale et professionnelle, de leur parcours de soins, etc.

Nous ne pouvons pas définir un âge à partir duquel nous considérons la personne en situation de handicap mental comme « vieillissante ». Cependant, nous pouvons établir un âge collectif à partir duquel il faut être vigilant. Le vieillissement, notamment chez les personnes en situation de handicap mental, peut être précoce. C'est pourquoi, un consensus se forme autour de l'âge de 40 ans, à partir duquel il est nécessaire d'apporter une vigilance⁶ :

- ❖ Mettre en œuvre des mesures à court terme
- ❖ Eviter l'effet réducteur des seuils liés à l'âge

Distinguer les signes du vieillissement parmi l'évolution du handicap mental

Pour accompagner ces personnes, il faut différencier l'évolution du handicap mental de l'apparition des signes du vieillissement.

Cet exercice de prévention est compliqué, notamment pour les équipes éducatives non préparées à repérer le vieillissement. Les groupements de priorités sanitaires, en partenariat avec la FEGAPEI, listent les premiers signes qui déterminent le vieillissement d'une personne handicapée⁷ :

Au niveau social :

- L'isolement
- Le ralentissement
- La ritualisation
- L'agressivité

⁵ Carenein S. (2004). « Qui sont les personnes handicapées retraitées ? ». *Gérontologie et Société* 2004/3 n°110

⁶ CNSA (2010). « Aide à l'adaptation et à la planification de l'offre médico-sociale en faveur des personnes handicapées vieillissantes ». Dossier technique

⁷ GPS (Groupements de priorités de santé) Avancée en âge (2014). « Plateformes de services, partenariats et mise en réseau pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap avancées en âge ». P29

La caractérisation des évolutions observées

Le vieillissement des personnes accompagnées par les établissements et services de l'APAEI est également observé, avec des conséquences variables selon le type de population accueillie et le mode d'accompagnement proposé.

Pour les travailleurs handicapés des ESAT gérés par l'APAEI, les conséquences du vieillissement impactent leurs capacités à réaliser leurs activités à caractère professionnel, liées à une plus grande fatigabilité.

Les conditions de travail peuvent constituer, pour certains travailleurs, un cofacteur du vieillissement nécessitant de repenser l'adaptation du poste de travail afin d'en éviter les conséquences ainsi que la variété des tâches proposées pour prévenir « une possible usure professionnelle ».

Les personnes handicapées vieillissantes accompagnées par les établissements de l'APAEI ont en commun l'accroissement de leur solitude, voire de leur isolement social et familial.

Leur entourage est également vieillissant et la prise en compte des adultes par leur famille au sens élargi peut s'avérer difficile, voire impossible, notamment pour ceux qui vivent à leur domicile ou pour ceux qui sont hébergés et qui souhaitent y retourner le week-end ou pendant leurs vacances.

Un maintien de leurs liens sociaux doit être recherché et accompagné, notamment en facilitant leur participation aux activités de la cité, qui peut s'avérer plus compliquée à organiser sur certains territoires.

Les troubles du comportement

Les personnes accompagnées par les établissements de l'APAEI ont également des troubles du comportement associé à leur handicap intellectuel.

Celles-ci présentent des attitudes marquées par l'inadaptation aux situations, l'impossibilité parfois à « être dans le sens commun », leur rapport à la réalité pouvant être profondément perturbé. Des besoins spécifiques sont à prendre en compte pour répondre à la complexité de leurs troubles d'origine psychiatrique.

Une protection doit être assurée quand ils sont en situation de crise, afin de prévenir les risques tant pour eux-mêmes que pour leur environnement. Des soins spécialisés doivent également leur être apportés, parfois dans l'urgence, avec des prises en charge médicale adaptée, notamment par le secteur hospitalier spécialisé.

Un accompagnement spécifique est assuré si nécessaire pour faciliter leur accès aux soins en interne comme en externe en lien avec les services partenaires de l'ESAT (SAVS, foyer d'hébergement, etc...).

4.3 Les besoins d'accompagnement

On observe un rajeunissement global des Ouvriers sur les cinq dernières années, soit 42.5% ont moins de 35 ans contre seulement 17.7% de plus de 50 ans. La population aujourd'hui accueillie n'est plus exclusivement issue des effectifs des IME. Nous intégrons des personnes de parcours et d'âges différents et de différents secteurs.

Ce qui n'est pas sans engendrer pour l'équipe encadrante l'émergence de nouvelles problématiques éducatives et aussi de nouvelles formes d'accompagnement.

Ce constat de rajeunissement conduit à évoquer les changements opérés dans nos pratiques.

Nous travaillons dans une logique de réseau en lien avec un parterre partenarial très développé autour de certaines thématiques. Ce travail est ainsi réalisé en lien avec les équipes du complexe d'hébergement, les mandataires judiciaires, les familles, les aidants et associations diverses concernées par le projet de l'Ouvrier à savoir :

- ❖ La vie amoureuse, la vie de couple, couple en hébergement
- ❖ La vie autonome, la gestion du temps, le suivi médical, les projets d'avenir, la socialisation...

Nos missions nous conduisent aussi à travailler en lien étroits avec les partenaires professionnels Lexoviens et limitrophes : entreprises clientes et celles susceptibles de participer à l'accompagnement des Ouvriers et concourir à la réflexion quant à leur inclusion :

- Formations diverses, inscription dans le dispositif « différents et compétents »
- Stages
- Détachements en entreprise

Notre service SACAT quant à lui n'accueille pas seulement les personnes vieillissantes et en fin de carrière, mais bien souvent, nous utilisons cet atelier pour les Ouvriers ayant besoin d'une période de répit.

4.4 Les actions à mettre en place

Travailler plus étroitement de concert avec les différents partenaires est un des objectifs fixés pour notre établissement. Toute amélioration est bien sûr envisagée. Nous tendons quotidiennement à perfectionner l'offre d'accompagnement proposée aux Ouvriers.

En ce sens, la démarche qualité est désormais assurée et impulsée par un collègue ayant pris ses fonctions en février 2017 et exerçant sur le pôle ESAT : Lisieux/Falaise sur le poste de « Technicien qualité ».

De ce fait divers travaux ont été menés à bien dont un marquant qui verra le jour en Janvier 2018: la refonte de la procédure PAI. En parallèle sont dirigées des réflexions en équipe pluri-professionnelles autour des RBPP.

L'objectif premier est de sensibiliser l'ensemble des équipes par la synthétisation des RBPP afin de favoriser l'appropriation des recommandations.

Le second objectif est alors de réaliser des groupes de travail et de réflexions sur les pratiques, les conduites et l'accompagnement à l'aide des différents thèmes abordés par l'ANESM.

Nous axons nos actions à mener sur le volet formatif. Les équipes suivent des formations associatives et extérieures à la structure annuellement sur différents thèmes proposés en lien étroit avec les problématiques diverses rencontrées auprès du public. Cependant certains sujets avec l'évolution de la population doivent être abordés en formation et réunions d'équipe :

- ❖ La vie amoureuse, la vie de couple, la parentalité
- ❖ Le vieillissement
- ❖ Travailler précocement avec les aidants et aidants familiaux la cessation d'activité et le devenir en lien avec la logique de parcours
- ❖ Rédaction des écrits professionnels : fiches évènementielles, informations diverses, PAI, évaluation de stages...

Afin d'améliorer le quotidien et le bien-être au travail des Ouvriers tout comme celui de l'ensemble des salariés, des travaux de réaménagements sont prévus.

5. Les prestations d'accompagnement proposées et les effets attendus

5.1 L'accompagnement à la santé

5.1.1 Le soutien psychiatrique

Placé sous la responsabilité d'un médecin psychiatre (0,14 ETP), ce soutien s'adresse à des ouvriers présentant des pathologies mentales. La prise en charge est individuelle et peut être effectuée à l'initiative de l'ouvrier, de sa famille ou de l'équipe médico - psycho - sociale. Différents moyens thérapeutiques sont mis en œuvre allant de l'écoute bienveillante à l'instauration d'un traitement psychotrope adapté que lui seul peut prescrire ou renouveler. Certains ouvriers bénéficient d'un suivi psychiatrique externe.

Aussi, le médecin psychiatre travaille étroitement en partenariat avec ses confrères et autres professionnels de santé pour assurer la continuité et la cohérence des prises en charges individuelles. Il peut d'autre part être sollicité pour une participation à des réunions pluri-professionnelles qui nécessitent un éclairage psychiatrique. Il reçoit en ce sens les ouvriers concernés. Par ailleurs, il a la responsabilité d'élaborer les certificats médicaux pour les renouvellements des dossiers MDPH.

5.1.2 Le soutien psychologique

Au regard de l'évolution professionnelle de l'ouvrier, de sa fatigabilité, des observations menées par les moniteurs d'atelier et de la demande de la personne elle-même, une évaluation et/ou un soutien personnalisé lui sont proposés. La psychologue (0,5 ETP) se montre attentive à tout signe pouvant laisser augurer des difficultés d'ordre psychologique. La psychologue propose aux ouvriers des temps d'écoute et d'expression quant à leurs préoccupations respectives.

La psychologue intervient à différentes occasions :

- Elle procure une aide, des appuis et des outils aux ouvriers pour favoriser leur intégration ou faciliter leur adaptation à l'ESAT.
- Elle apporte un réconfort moral en cas de difficulté passagère, d'autre part, un soutien plus conséquent en cas de crise, de choc affectif, ou pour apaiser des tensions et/ou angoisses.
- Elle participe à des réunions pluri-professionnelles nécessitant un éclairage clinique et une prise de recul utile à la réflexion collective. Il conseille les professionnels de l'ESAT.
- Elle travaille en partenariat avec d'autres psychologues (libéral, Centre Médico-Psychologique, hôpitaux...).

5.1.3 Le suivi médical

L'ESAT de Lisieux ne dispose pas d'une infirmière sur son site. Toutefois, une prise en charge des ouvriers souffrants est assurée lorsqu'ils déclarent une maladie à l'ESAT, ou lors d'un accident du travail et un accompagnement médical s'effectue.

Si l'ouvrier ne peut rester à l'établissement pour raisons de santé, l'ESAT contacte son lieu d'hébergement (famille, foyer...).

Dans le cas où l'ouvrier est autonome, l'ESAT se charge de le raccompagner en ayant prévenu au préalable son entourage.

Concernant la prise de médicaments : les traitements seront distribués sous condition d'avoir l'ordonnance. L'équipe encadrante de l'ESAT est autorisée à procéder à la distribution.

Une visite médicale d'embauche a lieu pour chaque nouvel ouvrier, et aussi après un long arrêt de travail. Des visites médicales peuvent également être sollicitées quand un travailleur handicapé souffre d'une pathologie sévère et évolutive. Si nécessaire l'ESAT adapte le poste de travail de l'ouvrier en corrélation avec les préconisations du Médecin de la médecine du travail.

Les professionnels assurent le suivi des régimes sur ordre médical et veillent au quotidien à l'équilibre alimentaire des ouvriers en aidant, par exemple, ces derniers lors de la constitution des plateaux repas le midi au réfectoire.

Les moniteurs d'atelier sont formés aux premiers secours avec un recyclage tous les 2 ans.

5.2 L'accompagnement à la participation sociale

Dans une perspective d'inclusion sociale, l'ESAT doit accompagner la personne accueillie dans son parcours de vie et notamment dans ses choix de prestations.

L'équipe pluridisciplinaire de l'ESAT s'attache à offrir un accompagnement social global. Pour cela, elle favorise une participation élargie de tous les acteurs et partenaires concernés (familles, mandataires judiciaires, structures d'hébergements, dispositifs de droit commun...). Les ouvriers peuvent ainsi poursuivre leur évolution personnelle dans un cadre adapté, sécurisant et convivial, en tenant compte de leur autonomie et de leur potentiel relationnel.

Aussi, l'insertion sociale et professionnelle relève du soutien que l'on apporte aux ouvriers au quotidien. L'ESAT est donc à la fois un lieu où les ouvriers viennent travailler pour gagner leur vie et bénéficier d'une reconnaissance sociale, mais aussi un endroit où chacun va pouvoir apprendre à conduire sa vie en société. Les « apprentissages » seront en ce sens à la fois individuels et collectifs.

5.3 Apprentissage individuel de la citoyenneté

L'entrée dans la vie active confronte chaque travailleur handicapé ouvrier de l'ESAT aux règles qui régissent la vie sociale et professionnelle. Être représenté, représenter les autres, faire entendre sa voix sont des opportunités qui s'offrent à eux pour faire valoir leurs droits et aboutir leurs revendications. L'entrée en ESAT vise à donner à chacun les moyens de passer du statut peu valorisant de bénéficiaire à celui d'acteur engagé dans une vie citoyenne et responsable.

Chaque ouvrier est informé de ses droits et devoirs en tant que citoyen et son consentement « éclairé » est recherché chaque fois que cela est possible. Ainsi, l'ESAT, au sens de la loi 2002-02 s'attache à prendre en considération les droits fondamentaux des ouvriers et à promouvoir « ...la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté et la prévention des exclusions ou corrections de leurs effets ». L'équipe pluridisciplinaire visera en ce sens l'exercice de cette citoyenneté par différents biais :

- Participation à des temps de parole, à des entretiens d'aide, à des activités (Tri sélectif...) et/ou ateliers individuels à l'ESAT.
- Démarches d'ouverture vers la cité et les dispositifs de droit commun (découverte, participation, inscription à des clubs sportifs, activités de loisirs, accès à la culture...)
- Informations, conseils, écoute et accompagnement à l'exercice des droits civiques en lien avec les familles et mandataires judiciaires concernant notamment certaines démarches administratives et autres actes citoyens.

5.4 Apprentissage de la vie en collectivité

Au travers des activités professionnelles, chaque ouvrier peut progresser à son rythme, acquérir des connaissances et compétences et se forger une identité personnelle ainsi que professionnelle. L'intégration se travaille au quotidien dès l'entrée des ouvriers à l'ESAT. Parmi les outils et moyens développés pour y parvenir, nous pouvons souligner les suivants :

- ❖ La signature du Contrat d'Aide et de Soutien
- ❖ La prise de connaissance du règlement intérieur, de la Charte des droits et libertés de la personne accueillie, la remise du Livret d'Accueil
- ❖ Par un travail de responsabilisation et d'autonomisation collectif et individuel au travers des PAI.
- ❖ La participation directe à la vie de l'établissement par le biais notamment de temps de parole, du Conseil de la Vie Sociale ou CVS qui permet aux ouvriers représentant leurs pairs de s'exprimer, de donner leur avis, de faire des propositions qui pourraient bénéficier au collectif, quant au fonctionnement de l'ESAT.

Les limites de l'ESAT :

L'ESAT ne peut répondre seul à cette mission d'intégration. Pour ce faire, l'équipe pluridisciplinaire travaille en partenariat et en réseau avec diverses structures.

5.5 Les activités de jour ou à caractère professionnel

Les activités de production et les prestations de travail sont des supports dont la finalité est l'épanouissement personnel des ouvriers et leur intégration sociale.

Cela implique des contraintes liées aux changements d'environnements économique, politique et sociétal auxquels les entreprises sont continuellement confrontées.

C'est donc avec cette double dimension que les équipes pluridisciplinaires de l'ESAT concourent à :

- Développer un savoir-faire professionnel, des compétences, l'exigence d'une qualité certaine de travail au travers de projets d'accompagnements individualisés,
- Favoriser l'inscription des ouvriers dans une démarche de formation professionnelle par le biais :
 - De dispositifs spécifiques « Différent et compétent » ...
 - Du droit à la formation tout au long de la vie
 - De stages internes ou en entreprises

L'ESAT « Les Ateliers du Pays d'Auge » est intégré dans le tissu social et industriel du Pays Lexovien. Il est reconnu comme étant une entreprise fiable proposant des produits et prestations de qualité. Les activités développées pour y parvenir relèvent des domaines suivants :

5.5.1 Atelier de Conditionnement :

ATELIER CONDITIONNEMENT



<p>Activités supports de l'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Conditionnement en moyennes et grandes séries (Boîtes biscuits ; kits de réchauffages, ensembles petits déjeuners, produits lessiviels, colis de Noël, produits parfumerie, ...) ❖ Câblage électrique (Faisceaux, boîtiers, repères de câblage...) ❖ Montage mécanique (Coffrets...) ❖ Prestations en entreprises 	<p>Effectifs de l'atelier (au 31/12/2017) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Actuellement 77 ouvriers (40 hommes et 37 femmes) ❖ Age moyen : 35,2 ans <p>Capacités requises :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Travail sur machine : tenir un rythme soutenu ❖ Condition physique pour les opérations de chargement / déchargement ❖ Travail en groupe ❖ Aptitude délivrée par la médecine du travail
<p>Objectifs de l'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Découverte et assimilation de tâches diverses ❖ Développement de la dextérité ❖ Contrôle ❖ Développement de la concentration ❖ Développement de la rapidité ❖ Reconnaissance de compétences (D&C) ❖ Acquisition et développement des compétences ❖ Favoriser l'apprentissage aux différentes machines, aux différents postes de travail ❖ Développer la socialisation entre travailleurs ❖ Développer l'autonomie à l'utilisation des machines, des outils, à l'approvisionnement et organisation du poste de travail ❖ Créer de la polyvalence et de la poly compétence pour permettre notamment une alternance aux postes de travail et susciter l'intérêt au travail ❖ Favoriser le bien-être au travail ❖ Développer la connaissance des règles d'hygiène et de sécurité en milieu professionnel ❖ Développer la capacité à contrôler les productions 	<p>Méthodes / modalités d'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Mise en œuvre du PAI ❖ Apprentissage avec consignes verbales et modes opératoires ❖ Evolution dans différents postes en fonction des souhaits validés dans le PAI ❖ Alternance sur les postes les plus exigeants physiquement ❖ Détachement en entreprise ordinaire
<p>Moyens d'encadrement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 1 moniteur principal ❖ 4 Monitrices d'atelier ❖ 3 Moniteurs d'atelier 	<p>Principaux moyens matériels dédiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Locaux de 1000 m² ❖ Flow pack ❖ Etuyeuse ❖ Machine à couper/dénuder ❖ Sertisseuse ❖ Gerbeurs/Basculateurs/ transpalettes ❖ Banderoleuse ❖ Sièges adaptés ❖ 2 ordinateurs ❖ Soudeuse ❖ Four de rétractation

5.5.2 Atelier Menuiserie :

ATELIER MENUISERIE



Nature de l'accompagnement :

- ❖ Fabrication de caisses, palettes spéciales en petites et moyennes séries, produits d'assemblages divers
- ❖ Produits répondants à la norme phyto sanitaire NIMP15
- ❖ Prestations en entreprises

Effectifs de l'atelier (au 31/12/2017) :

- ❖ 19 ouvriers (19 hommes)
- ❖ Age moyen : 36,8 ans

Capacités requises :

- ❖ Respect des règles de sécurité
- ❖ Travail en groupe
- ❖ Aptitude à supporter une ambiance bruyante
- ❖ Aptitude délivrée par la médecine du travail

Objectifs de l'accompagnement :

- ❖ Découverte et assimilation du travail du bois
- ❖ Utilisation de machines-outils et d'appareil portatifs.
- ❖ Reconnaissance de compétences (D&C)
- ❖ Contrôle qualité
- ❖ Développement de la concentration
- ❖ Développement de la dextérité
- ❖ Favoriser l'apprentissage aux différents postes de travail
- ❖ Développer la socialisation entre travailleurs
- ❖ Développer l'autonomie
- ❖ Créer de la polyvalence et susciter l'intérêt au travail
- ❖ Favoriser le bien-être au travail
- ❖ Développer la connaissance des règles d'hygiène et de sécurité spécifiques au travail du bois
- ❖ Développer la capacité à contrôler les productions (Qualité)

Méthodes / modalités

d'accompagnement :

- ❖ Mise en œuvre du PAI
- ❖ Apprentissage avec consignes verbales et modes opératoires
- ❖ Evolution dans différents postes en fonction des souhaits validés dans le PAI
- ❖ Alternance sur les postes les plus exigeants physiquement

Principaux moyens matériels dédiés :

- ❖ Surface 450 m²
- ❖ Scie à panneaux
- ❖ Dégauchisseuse
- ❖ Raboteuse
- ❖ Toupie scie
- ❖ Tronçonneuse hydraulique
- ❖ Scie à ruban
- ❖ Perceuses
- ❖ Mortaiseuse
- ❖ Défonceuse
- ❖ 2 ordinateurs

Moyens d'encadrement :

- ❖ 1 chef d'atelier (Commun avec l'Assemblage et la serrurerie)
- ❖ 3 Moniteurs d'atelier Menuiserie

5.5.3 Atelier serrurerie :

ATELIER SERRURERIE



<p>Nature de l'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Réalisation de divers travaux sur métal (coupe, perçage, taraudage, soudure...) en petites séries ❖ Réalisation de lavage de bacs et thermos formés avec mise en palettes et identification en grandes séries. ❖ Remplissage de bouteilles spéciales pour essais machines 	<p>Effectifs de l'atelier (au 31/12/2017) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 9 ouvriers hommes ❖ Age moyen : 39,7 ans <p>Capacités requises :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Respect des règles de sécurité ❖ Travail en groupe ❖ Aptitude délivrée par la médecine du travail
<p>Objectifs de l'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Découverte et assimilation de tâches diverses ❖ Développement de la dextérité ❖ Utilisation de machines ❖ Développement de la concentration ❖ Reconnaissance de compétences ❖ Favoriser l'apprentissage aux différentes machines, aux différents postes de travail ❖ Développer la socialisation entre travailleurs ❖ Développer l'autonomie à l'utilisation des machines, des outils, à l'approvisionnement et organisation du poste de travail ❖ Créer de la polyvalence et de la poly compétence pour permettre notamment une alternance aux postes de travail et susciter l'intérêt au travail ❖ Favoriser le bien-être au travail ❖ Développer la connaissance des règles d'hygiène et de sécurité en milieu professionnel ❖ Développer la capacité à contrôler les productions ❖ Apprentissage des bases concernant le travail du métal 	<p>Méthodes / modalités d'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Mise en œuvre du PAI ❖ Apprentissage avec consignes verbales et modes opératoires ❖ Evolution dans différents postes en fonction des souhaits validés dans le PAI ❖ Alternance sur les postes les plus exigeants physiquement
<p>Moyens d'encadrement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 1 chef d'atelier (Commun avec menuiserie et assemblage) ❖ 1 Moniteur d'atelier 	<p>Principaux moyens matériels dédiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Surface 225 m² environ ❖ Perceuses taraudeuses ❖ Affuteuse forets ❖ Machine à laver les bacs (Propriété client) ❖ Robot de filmage ❖ Machine de marquage ❖ Tronçonneuses ❖ Tour ❖ Poste de soudure

5.5.4 Atelier lettrage :

ATELIER LETTRAGE



Nature de l'accompagnement :

- ❖ Réalisation publicitaire (Signalétique véhicules, vans, remorques, banderoles, vitrines ...)
- ❖ Marquage sur textiles
- ❖ Réalisation d'étiquettes / stickers
- ❖ Réalisation de panneaux (panneaux de chantiers
- ❖ Echenillage

Effectifs de l'atelier (au 31/12/2017) :

- ❖ 13 ouvriers (3 hommes, 10 femmes)
- ❖ Age moyen : 30,5 ans

Capacités requises :

- ❖ Travail en petit groupe
- ❖ Aptitude délivrée par la médecine du travail

Objectifs de l'accompagnement :

- ❖ Découverte et assimilation de tâches diverses
- ❖ Développement de la dextérité
- ❖ Contrôle qualité du produit fini
- ❖ Développement de la concentration
- ❖ Développement de la rapidité
- ❖ Reconnaissance de compétences
- ❖ Favoriser l'apprentissage aux différentes machines, aux différents postes de travail
- ❖ Développer la socialisation entre travailleurs
- ❖ Développer l'autonomie à l'utilisation des machines, des outils, à l'approvisionnement et organisation du poste de travail
- ❖ Créer de la polyvalence et de la poly compétence pour permettre notamment une alternance aux postes de travail et susciter l'intérêt au travail
- ❖ Favoriser le bien-être au travail
- ❖ Développer la connaissance des règles d'hygiène et de sécurité en milieu professionnel
- ❖ Développer la capacité à contrôler les productions
- ❖ Développement de la patience
- ❖ Apprentissage sur les machines selon les PAI, avec aide du moniteur, de modes opératoires, sous forme de gabarit

Méthodes / modalités

d'accompagnement :

- ❖ Mise en œuvre du PAI
- ❖ Apprentissage avec consignes verbales et modes opératoires
- ❖ Evolution dans différents postes en fonction des souhaits validés dans le PAI
- ❖ Mise en place par les moniteurs de modes opératoires et de gabarits
- ❖ Evaluations régulières sur les apprentissages
- ❖ Mise en place de tutorat entre travailleurs

Principaux moyens matériels

dédiés :

- ❖ Surface 150 m²
- ❖ Postes de travail aménagés
- ❖ Imprimante numérique grandes dimensions (Maximum 1600mm)
- ❖ Traceur de découpe
- ❖ Coupeuse grand format
- ❖ Lamineur
- ❖ Impression jet d'encre avec convoyeur et dépilleur
- ❖ Presses thermiques pneumatiques
- ❖ Tables de travail de grandes dimensions
- ❖ 2 ordinateurs avec logiciels spécifiques
- ❖ Sièges ergonomiques
- ❖ Tablette graphique

Moyens d'encadrement :

- ❖ 1 Moniteur d'atelier
- ❖ 1 Monitrice d'atelier

5.5.5. Activité Restauration**RESTAURATION****Nature de l'accompagnement :**

- ❖ Assistance au chef de cuisine pour la réalisation sur place de 160 repas quotidiens
- ❖ Mise en place et réapprovisionnement des selfs
- ❖ Service des plats
- ❖ Service en salle occasionnellement
- ❖ Préparation de la salle
- ❖ Lavage et rangement de la vaisselle et du matériel
- ❖ Nettoyage des locaux

Effectifs de l'atelier (au 31/12/2017) :

- ❖ 7 personnes à 80% d'un temps plein (3 titulaires et 4 en « roulement »)

Capacités requises :

- ❖ Respect des règles d'hygiène
- ❖ Travail en petit groupe
- ❖ Aptitude à travailler debout
- ❖ Aptitude délivrée par la médecine du travail
- ❖ Travail intensif sur de courts moments (« coup de feu » du service)
- ❖ Travail en horaires partiellement décalés du reste de l'établissement

<p><u>Objectifs de l'accompagnement :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Découvrir et assimiler des tâches diverses ❖ Développer la dextérité ❖ Contrôler ❖ Développer la concentration ❖ Développer la rapidité ❖ Acquérir et développer des compétences ❖ Développer la socialisation entre travailleurs ❖ Développer de la polyvalence pour permettre l'alternance aux postes de travail ❖ Susciter l'intérêt au travail ❖ Favoriser le bien-être au travail ❖ Développer la connaissance des règles d'hygiène et de sécurité en milieu professionnel ❖ Connaitre les principaux postes restaurant de collectivité ❖ Favoriser l'acquisition d'une autonomie aux différents postes de travail ❖ Respecter des protocoles d'hygiène et de sécurité ❖ Sensibiliser à l'hygiène et la sécurité alimentaire ❖ S'approprier des bases de la cuisine 	<p><u>Méthodes / modalités d'accompagnement :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Mise en œuvre du PAI ❖ Apprentissage avec consignes verbales et modes opératoires ❖ Evolution dans différents postes en fonction des souhaits validés dans le PAI et des demandes verbales ❖ Alternance sur les postes les plus exigeants physiquement
<p><u>Moyens d'encadrement :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 1 chef de cuisine (prestataire extérieur) ❖ 1 moniteur-éducateur à 50% d'un temps plein 	<p><u>Principaux moyens matériels dédiés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Surface environ 200 m² ❖ Four ❖ Feux vifs ❖ Sauteuse ❖ Cellule de refroidissement ❖ Friteuse ❖ Self réfrigéré ❖ Vitrine réfrigérée ❖ Machine à laver la vaisselle ❖ Armoire chaude ❖ Chariots bains marie ❖ Armoires froides et congélateurs ❖ Parmentière ❖ Trancheuse ❖ Petits appareils électriques (robot de coupe, batteur, etc.)

5.5.6. Atelier assemblage

ATELIER ASSEMBLAGE



Nature de l'accompagnement :

- ❖ Réalisation de divers travaux d'assemblage et de conditionnement (Ceintures, kits de réchauffage...) en petites et moyennes séries.
- ❖ Assemblage de composants électriques en moyenne série.

Capacités requises :

- ❖ Respect des règles de sécurité
- ❖ Travail en groupe
- ❖ Aptitude délivrée par la médecine du travail

Objectifs de l'accompagnement :

- ❖ Maintien de compétences
- ❖ Permettre un maintien en ESAT
- ❖ Accueil répit
- ❖ Reconnaissance de compétences
- ❖ Favoriser l'apprentissage aux différents postes de travail
- ❖ Développer la socialisation entre travailleurs
- ❖ Développer l'autonomie
- ❖ Créer de la polyvalence et susciter l'intérêt au travail
- ❖ Favoriser le bien-être au travail
- ❖ Développer la connaissance des règles d'hygiène et de sécurité en milieu professionnel

Moyens d'encadrement :

- ❖ 1 chef d'atelier (Commun avec la menuiserie et la serrurerie)
- ❖ 1 Moniteur d'atelier
- ❖ 1 Monitrice d'atelier

Effectifs de l'atelier :

- ❖ Actuellement 22 ouvriers (9 hommes, 13 femmes)
- ❖ Age moyen : 45 ans

Accueil de public ciblé :

- ❖ Ouvriers vieillissants
- ❖ Ouvriers en difficultés dans des grands groupes
- ❖ Ouvriers avec des difficultés lors des déplacements

Méthodes / modalités

d'accompagnement :

- ❖ Mise en œuvre du PAI
- ❖ Apprentissage avec consignes verbales et modes opératoires
- ❖ Evolution dans différents postes en fonction des souhaits validés dans le PAI

Principaux moyens matériels

dédiés :

- ❖ Surface 100 m² (dans 2 ateliers)
- ❖ Postes de travail aménagés
- ❖ Sièges ergonomiques

5.5.7. Activité SACAT

SACAT



<p>Nature de l'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Réalisation de divers travaux de conditionnement à 50% ❖ Activité occupationnelle à 50% (Activités ludiques, sorties...) <p>Capacités requises :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Aptitude délivrée par la médecine du travail ❖ Personnes ayant travaillé au sein des ateliers (aucune admission venant de l'extérieur de l'ESAT) 	<p>Effectifs de l'atelier :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Effectif théorique de 4 temps pleins et de 4 mi-temps <p>Accueil de public ciblé :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Ouvriers vieillissants ❖ Ouvriers en attente de places en foyer de vie ou structures hors travail ❖ Ouvriers avec des difficultés lors des déplacements
<p>Objectifs de l'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Maintien de compétences ❖ Permettre un maintien en ESAT ❖ Accueil répit ❖ Bien-être ❖ Transition entre la vie active et la retraite 	<p>Méthodes / modalités d'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Mise en œuvre du PAI ❖ Environnement calme et sécurisant ❖ Grande proximité ❖ Tâches simples et adaptées ❖ Adaptation à l'aide de gabarits ❖ Travail sur les centres d'intérêts ❖ Stimulation quotidienne ❖ Budget spécifique alloué
<p>Moyens d'encadrement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ 1 Monitrice d'atelier 	<p>Principaux moyens matériels dédiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Surface 83 m² (Dont une partie partagée avec atelier lettrage) ❖ Postes de travail aménagés ❖ Sièges ergonomiques ❖ 2 ordinateurs

5.5.8. Activités de soutien

Soutien



Nature de l'accompagnement :

- ❖ Activités éducatives (Code de la route, musique, informatique, activités sportives...)

Effectifs de l'atelier :

- ❖ Pas d'effectif dédié mais tous les ouvriers ont la possibilité de participer aux activités proposées

Objectifs de l'accompagnement :

- ❖ Offrir un soutien médico-social et éducatif, en mettant en œuvre ou en favorisant l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale.
- ❖ Offrir des soutiens médico sociaux et éducatifs (Maintien des acquis pour favoriser l'épanouissement personnel)
- ❖ Organiser des activités qui peuvent être de loisirs, d'ouverture sur l'extérieur, d'initiation à la vie quotidienne

Méthodes / modalités d'accompagnement :

- ❖ Mise en œuvre des actions de soutien validées au sein du PAI
- ❖ Apprentissage avec consignes verbales et modes opératoires
- ❖ Evolution dans différentes activités en fonction des souhaits validés dans le PAI

Moyens d'encadrement :

- ❖ 1 Educatrice technique spécialisée
- ❖ 1 Moniteur éducateur (Temps partiel)

Principaux moyens matériels dédiés :

- ❖ Surface 83 m²
- ❖ Postes de travail aménagés
- ❖ Sièges ergonomiques
- ❖ Instruments de musique
- ❖ 5 ordinateurs
- ❖ 1 télévision

5.5.9. Services communs à l'ESAT:

L'ensemble des activités de jour ou à caractère professionnel s'appuie sur les services communs à l'ESAT.

SERVICES COMMUNS A L'ESAT



Services concernés :

- ❖ Direction
- ❖ Secrétariat
- ❖ Qualité/sécurité
- ❖ Psychologue
- ❖ Psychiatre
- ❖ Transport

Secteurs concernés :

- ❖ Bureaux
- ❖ Vestiaires
- ❖ Sanitaires
- ❖ Salle de réunion
- ❖ Lieux de pause
- ❖ Lieux de stockage
- ❖ Chaufferies

Rôles dans l'accompagnement :

- ❖ Gestion administrative
- ❖ Gestion commerciale
- ❖ Accompagnement psychologique et psychiatrique des ouvriers demandeurs
- ❖ Gestion de la Qualité et de la Sécurité des biens et des personnes
- ❖ Gestion des transports
- ❖ Gestion de la production
- ❖ Gestion du service éducatif

Méthodes / modalités d'accompagnement :

- ❖ Réception des ouvriers sur rendez-vous par la psychologue
- ❖ Réception des ouvriers sur rendez-vous par le psychiatre
- ❖ Présentation du PAI et signature de toutes les parties pilotées par le Chef de Service Educatif
- ❖ Soutien du Chef de Service éducatif si besoin

Moyens humains :

- ❖ 1 Directeur de pôle ESAT (Temps partiel)
- ❖ 1 Chef de service technique
- ❖ 1 Chef de service éducatif
- ❖ 1 Secrétaire de direction
- ❖ 1 Secrétaire commercial
- ❖ 1 Technicien qualité sécurité (Temps partiel)
- ❖ 1 Psychologue (Temps partiel)
- ❖ 1 Psychiatre (Temps partiel)
- ❖ 1 chauffeur

Principaux moyens matériels dédiés :

- ❖ Surface totale bâtiments site : 4600 m² environ
- ❖ Surface totale site 15500 m²
- ❖ Racks de stockage
- ❖ 5 véhicules
- ❖ Camion 19T
- ❖ Chariot élévateur
- ❖ Gerbeurs
- ❖ Compresseurs à air
- ❖ 8 Ordinateurs
- ❖ Vestiaires/salles de pause

5.5.10. Prestations de services :

Des prestations extérieures, dans le cadre de partenariats avec une entreprise locale, cliente de l'ESAT existe. Quotidiennement, une ou plusieurs équipes sont détachées. Ce dispositif permet à des ouvriers d'évoluer en milieu ordinaire et d'acquérir ainsi de nouvelles compétences.

Certains ouvriers peuvent être détachés individuellement dans le cadre d'un stage conventionné ou d'une mise à disposition.

5.6 Accompagnement à la vie familiale et personnelle

A ce titre, les activités de soutien et professionnelles proposées impliquent un travail de partenariat qui participe au bien-être personnel des ouvriers. Ce travail doit prendre en compte la vie et le parcours social des ouvriers en dehors de leur temps de présence à l'ESAT. Il vise le développement :

- De compétences et d'habiletés sociales,
- De l'autonomie de chaque ouvrier en fonction de ses capacités et aptitudes propres.
- Des actes de la vie quotidienne
- Des capacités cognitives
- De l'expression des affects

Cet accompagnement doit permettre à l'ouvrier de faire des choix éclairés. Pour cela, l'écoute, l'information et les conseils sont nécessaires.

Le travail effectué par les moniteurs permet de développer les compétences cognitives et manuelles, de soutenir l'estime de soi et à établir des relations dans un cadre protégé. De plus ils soutiennent une envie d'évoluer, d'apprendre et d'avancer. Un cadre structuré est ainsi créé et maintenu au quotidien.

De son côté, la psychologue évalue l'état affectif, psychologique et psychiatrique de l'ouvrier. Selon les besoins et les demandes, des entretiens thérapeutiques ou de soutien sont proposés. En accord avec l'ouvrier, le psychologue échange avec les familles.

L'équipe encadrante dans son ensemble est garante du caractère structurant et sécurisant de l'établissement.

5.7 Le travail avec les familles (participation familiale)

La participation des familles et/ou du représentant légal s'effectue toujours dans le respect des souhaits du travailleur accompagné et des décisions de justice.

Les modalités de collaboration développées par l'ESAT sont de plusieurs ordres :

- Informer les familles quant à la vie institutionnelle ;
- Proposer directement et en permanence un appui relationnel, technique aux ouvriers et leurs familles : étayer l'articulation lien social / lien familial, faciliter certaines démarches ;
- Être un lieu d'écoute, d'aide et de soutien concret et avisé pour orienter et mettre en relation les familles avec des partenaires ; recueillir l'avis, les questionnements et préoccupations facilitant une meilleure compréhension de l'ouvrier, de ses besoins.

La participation effective de la famille est particulièrement recherchée et sollicitée à l'occasion :

- Du protocole d'intégration de l'ouvrier ;
- De l'élaboration (recueil de l'avis des familles), de la présentation, du suivi et des évolutions du Projet d'Accompagnement individualisé lorsque l'ouvrier le souhaite ou si la famille est tutrice ;
- De réunions institutionnelles (CVS, rencontres, journées « portes ouvertes », évènements relatifs à la vie de l'ouvrier...).

5.8 La prise en compte de la vie affective amoureuse et sexuelle

L'ESAT peut accompagner les ouvriers dans leur vie affective, amoureuse et sexuelle.

Cependant celles-ci sont du domaine strict de l'intimité, c'est-à-dire de l'ordre du privé. Un accompagnement est proposé mais ne peut aucunement être imposé. De plus le non-jugement est la seule posture possible.

Cela implique de ne pas prendre en considération ses propres positions, convictions ou croyances personnelles et de respecter celles de la personne dans la limite de la légalité.

Lorsque cet accompagnement a lieu, il se fait en lien avec les différents partenaires.

Il peut alors être fait sur plusieurs plans :

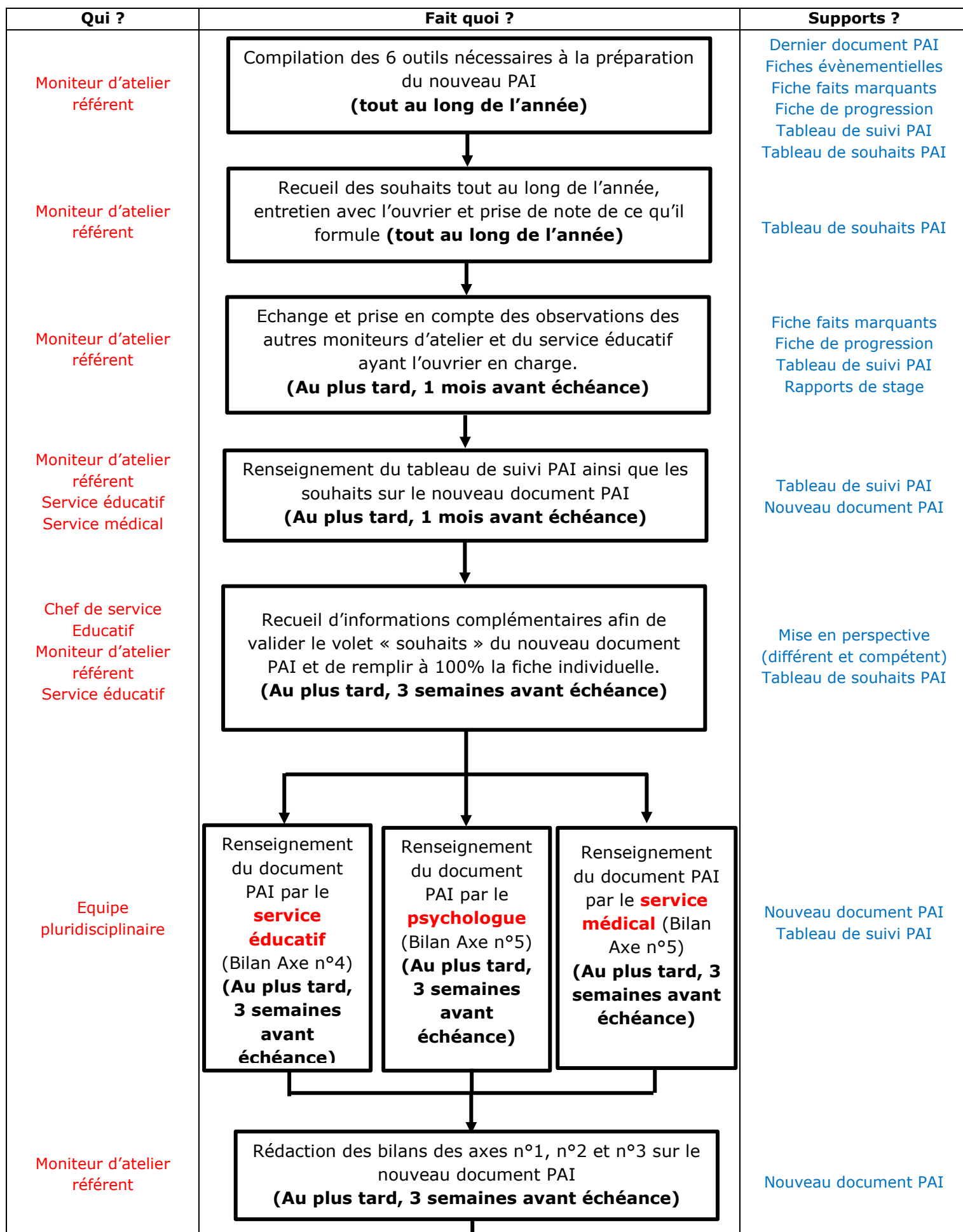
- ❖ L'orientation vers des structures ou dispositifs adaptés
- ❖ Le travail avec les familles
- ❖ L'information
- ❖ La prévention

6. L'organisation de l'établissement

6.1 Le processus d'accueil

Qui ?	Fait quoi ?	Supports ?
Adulte candidat Chef de Service Educatif	Prise de contact par l'adulte ou l'établissement/Service partenaire	Téléphone Mail
Equipe pluridisciplinaire	Visite de l'établissement avant le premier stage	
Chef de Service Educatif	Elaboration et/ou transmission d'une fiche de présentation du stagiaire	Livret d'accueil stagiaire
Chef de Service Educatif	Mise en place d'un cursus de stages ou de 15 jours de MISPE éventuellement renouvelable	
Chef de Service Educatif Référént de stage	Arrivée stagiaire. Accueil et présentation référént de stage	
Psychologue	Rencontre avec le psychologue lors du 1 ^{er} stage ou lors des 15 jours de MISPE pour évaluation	
Chef de Service Educatif Partenaires Représentants légaux	Rencontre pour bilan de stage et envoi du bilan MISPE à la MDPH après lecture du directeur	Bilan de stage
Chef de Service Educatif	Proposition de poursuite du cursus de stages ou renouvellement MISPE si nécessaire	
Chef de Service Educatif	Remise par le candidat des différents documents nécessaires	Liste documents pour admission
CODIR Chef de Service Educatif	Après étude en CODIR, choix de l'atelier et du moniteur référént. Elaboration du document destiné à la commission prospective	Compte-rendu CODIR Document présentation commission prospective
Association Direction	Suite à l'accord de la commission, communication de la date d'entrée si place disponible, sinon mise sur liste d'attente.	
Chef de Service Educatif	Information auprès du candidat de son acceptation définitive par téléphone ou lors d'une rencontre organisée	
Chef de Service Educatif	Accueil et réception par le CSE. Prise en charge par le moniteur référént dans la foulée	Liste d'attente
Chef de Service Educatif	Signature du Contrat d'Aide et de Soutien dans le mois qui suit	Contrat d'aide et de soutien

6.2. Le processus de contractualisation du Projet Personnalisé



Qui ?	Fait quoi ?	Supports ?
<p>Equipe pluridisciplinaire</p>	<p>Proposition d'axes d'accompagnement sur le nouveau document PAI (Axes n°1, 2, 3 par le moniteur référent / Axe n°4 : service éducatif / Axe n°5 : service médical) (Au plus tard, 2 semaines avant échéance)</p>	<p>Dernier document PAI Tableau de suivi PAI Tableau de souhaits</p>
<p>Moniteur d'atelier référent Service Educatif</p>	<p>Si nécessaire, soutien du service éducatif à l'illustration et rédaction dans le cadre de facile et à comprendre (Au plus tard, 2 semaines avant échéance)</p>	<p>Images, pictogrammes, photos, etc... Nouveau document PAI</p>
<p>Chef de Service Educatif Moniteur d'atelier référent</p>	<p>Restitution du projet au CSE et modification si nécessaire</p>	<p>Nouveau document PAI Tableau de souhaits PAI Tableau de suivi PAI Fiche faits marquants</p>
	<p>Validation</p>	
<p>Chef de service Educatif</p>	<p>Prise de rendez-vous pour présentation du PAI et renseignement du planning de présentation PAI (Au plus tard, 1 semaine avant échéance)</p>	<p>Planning présentation PAI</p>
<p>Chef de Service Educatif Ouvrier Représentants légaux Moniteur d'atelier référent</p>	<p>Réunion de la proposition de PAI (Lecture du nouveau document et explications) (Jour J)</p>	<p>Nouveau document PAI</p>
	<p>Signature</p>	
<p>Chef de service Educatif Secrétariat</p>	<p>PAI signé et archivé dans le dossier de l'utilisateur ainsi que sur le serveur informatique</p>	<p>Dossier de l'utilisateur Serveur informatique</p>

6.3 Le processus de sortie

6.3.1 Cas d'un départ en retraite

- ❖ L'ouvrier et/ou son représentant légal font valoir les droits à retraite (âge légal, droits pleins acquis) de celui-ci sous forme manuscrite au minimum deux mois avant la date de départ envisagée pour permettre de préparer le départ dans de bonnes conditions.
- ❖ L'ESAT prend acte de la demande.
- ❖ En lien avec les représentants légaux, prise d'information du lieu de résidence et/ou d'accueil du futur retraité.
- ❖ Réalisation d'un moment festif autour de la date officielle de départ en retraite.
- ❖ La secrétaire de direction informe la MDPH du départ effectif de la personne.
- ❖ Suivi de l'adulte après sa sortie (cf. Loi 2002-2).

6.3.2 Cas d'une réorientation

- ❖ En fonction de l'évolution de l'ouvrier au sein de la structure et/ou de ses souhaits et besoins, le Comité de Direction peut envisager une réorientation.
 - Lorsque les capacités, compétences, aspirations et besoins le nécessitent, un ouvrier peut être réorienté en accord avec son représentant légal vers des structures médico-sociales offrant des accompagnements médicaux et paramédicaux (FAM, MAS...) où des activités occupationnelles (FOA, foyer de vie...).
 - Lorsque les capacités, compétences, aspirations et besoins d'évolution le permettent, un ouvrier peut être réorienté vers un autre ESAT, une entreprise adaptée voir le milieu professionnel ordinaire.
- ❖ Travail réalisé en collaboration avec l'ouvrier et son représentant légal
- ❖ Recherches de structures
- ❖ Mise en place de stages
- ❖ Rencontres, visites
- ❖ En cas d'admission, information adressée à la MDPH
- ❖ Si l'expérience en milieu ordinaire n'est pas concluante, l'ouvrier bénéficie d'un droit au retour au sein de l'ESAT pendant une durée d'un an (sous-réserve de bénéficier d'une orientation ESAT de la MDPH).

6.3.3 Cas de décès

- ❖ Information à la MDPH

6.3.4 Cas d'invalidité permanente

- ❖ En lien avec PST (Prévention Santé au Travail), le médecin traitant, le médecin conseil de la sécurité sociale ainsi que le responsable légal, l'ESAT informe la MDPH de l'impossibilité de poursuivre le contrat d'aide et de soutien et demande l'arrêt de la prise en charge.

6.3.5 Cas de démission de l'ouvrier

- ❖ Obligation de rencontre avec l'ouvrier et son représentant légal
- ❖ Etude de la démarche et de la motivation
- ❖ Si confirmation du souhait de démissionner, information à la MDPH avec courrier circonstancié

6.3.6 Cas d'absence prolongée non-justifiée

- ❖ Rapport circonstancié réalisé en lien avec le représentant légal
- ❖ Envoi du courrier à la MDPH et demande de fin de prise en charge

6.4 La communication et la coordination interne

Equipes ou thèmes	Thème des réunions	Participants et animateurs	Périodicité et durée	Traces
Les réunions des professionnels				
Réunions cliniques	Synthèses évolutions ouvriers	Animation : CSE Participants : Selon besoin Psychologue, Psychiatre, moniteur référent, partenaires,.....	Selon besoin	Compte rendus Ecrits de synthèses
Réunions de production	Fonctionnement de l'établissement Organisation Echange d'informations	Animation : CST Participants : Chef d'atelier, Moniteur principal	Suivant besoin	Compte rendu
Réunions institutionnelles	Informations sur le contexte institutionnel Données clés, investissements	Animation : Directeur Participants : tous les salariés	Minimum une fois par an	Document de préparation
Projets individualisés d'accompagnement	Préparation des PAI Points/ évolution des projets Présentation des projets	Animation : CSE Participants : Moniteur référent, ouvrier	Une fois par an pour chaque ouvrier et ponctuellement en fonction des besoins repérés	PAI
Réunions de pilotage de l'évaluation interne/externe et du projet d'établissement	Pilotage des évaluations et du projet d'établissement	Animation : Directeur Participants, CSE, Technicien qualité	Abordé lors des comités qualité Réunions spécifiques	Support de travail Compte rendu

Réunion des cadres du service (Etablissement ou pôle)	Fonctionnement et organisation ESAT	Animation : Directeur Participants : CST, CSE	Suivant besoin	Compte rendu
Réunions du comité de direction	Fonctionnement de l'établissement Organisation Echange d'informations	Animation : Directeur Participants CST, CSE, Chef d'atelier, Psychologue, secrétaire de direction	Une fois par semaine	Compte rendu informatique
Comité qualité	Suivi de la démarche qualité	Animation : Technicien qualité/ Directeur Participants : Directeur CSE, représentants salariés	Quatre fois par an	Support de travail
Analyse des pratiques		CSE CST	Cinq fois par an	Convocations
Réunions spécifiques	Tous sujets	Suivant thème	Suivant besoin	Compte rendu
Les réunions associatives				
Suivi des commissions et projets	Commissions et projets	Directeurs, Secrétaire générale, DRH	1 fois par mois, sauf le mois d'août	Compte rendu
Comités techniques	Fonctionnement associatif	Directeurs, Secrétaire générale, DRH, RAF, Présidente	1 fois par mois, sauf le mois d'août	Compte rendu
Comités techniques élargis	Fonctionnement associatif, commissions et projets	Cadres hiérarchiques, Secrétaire générale, DRH, RAF, Présidente	2/3 fois par an	Compte rendu
Bureau directeurs	Orientations associatives Fonctionnement associatif	Les membres du bureau ainsi que ceux du Comité technique	2 fois par an	Compte rendu
Comité Qualité Global	Point sur les axes d'amélioration au niveau associatif	Responsables et référents qualité	2/3 fois par an	Compte rendu
Groupes de travail thématiques	Selon sujet défini	Selon le thème : salariés (cadres et non cadres), bénévoles ...	Variable	Compte rendu
Commissions prospectives	Echanges sur la gestion des listes d'attentes	Le ou les directeurs et des membres du bureau	Autant que de besoins	Compte rendu (PV de bureau)
Réunions salariés / administrateurs	Présentation des réalisations et objectifs de l'association à tous les salariés.	Bureau et le directeur de l'établissement de chaque site	1 fois tous les deux ans	Invitation sous forme de note d'information

Les instances représentatives du personnel				
Délégués du personnel	Sur questions transmises	Directeur et élu(s) délégué(s) du personnel	1 fois par mois par structure	Cahier de DP
Comité d'entreprise	Ordre du jour obligatoire	Personnel élu à cette instance, les délégués syndicaux, représentants de l'association	1 fois par mois	Compte rendu
Commission NAO	Ordre du jour obligatoire	Un représentant par syndicat accompagné par un salarié et les représentants de l'association	Organisée 1 fois par an sur plusieurs réunions	Compte rendu à chaque réunion. PV d'accord ou de désaccord en fin.
CHSCT	Ordre du jour obligatoire	Personnel élu, médecin du travail, CARSAT, DIRECCTE et représentants de l'association	4 fois par an	Compte rendu
Les réunions avec les usagers				
Conseil de la Vie Sociale	Fonctionnement de l'établissement Informations Projets	Représentants des ouvriers, des familles, des salariés, de la ville et de l'association gestionnaire Directeur	Quatre fois par an	Compte rendu
Réunions d'information	Fonctionnement de l'établissement Règles collectives Echanges	Animation : Chef d'atelier, Moniteur principal ou autres Participants : Moniteurs, ouvriers	Par secteur le midi des vendredis après-midi libérés. Selon besoin	Compte rendu
Réunion du projet individualisé d'accompagnement	Elaboration du PAI	Animation : Moniteur référent Participant : ouvrier	1 fois par an au minimum	PAI
Présentation du projet individualisé d'accompagnement	Présentation des bilans, évolutions, axes de travail et modalités de suivi	Animation : CSE Participants : Moniteur référent, ouvrier, représentants légaux famille	1 fois par an au minimum	PAI
Commission restauration	Suivi et amélioration continue de la qualité des menus Informations diverses	Animation : Directeur Participants : Représentants des ouvriers, salariés, prestataire et sa direction	Quatre fois par an	Compte rendu

Les réunions avec les partenaires				
Réunions inter-établissements	Parcours des ouvriers Echange d'informations	Equipe de direction ESAT et RVA	Chaque semaine et réunions spécifiques occasionnelles	Compte rendu pour les réunions spécifiques, mails
Réunions avec les représentants MJPM	Présentation PAI Evolutions des ouvriers Réunions de synthèses	CSE, moniteur référent, éventuellement directeur	Une fois par an pour PAI et selon besoins	PAI
AFRESAT	Dispositif Différent et compétent Informations Formations Assemblée générale	Directeur	Environ quatre fois par an	Ordre du jour, compte rendu
GIE NORM'HANDI	Activité économique Salon Assemblée générale	Directeur	Occasionnel	Compte rendus
Réunions avec les partenaires institutionnels (ARS, etc.)	Informations des évolutions/obligations	Direction et équipe administrative	Sur invitation	Compte rendu

6.5 L'ancrage des activités dans le territoire

L'établissement a toujours veillé à promouvoir l'inclusion sociale et professionnelle des personnes accueillies au sein du territoire que ce soit au niveau de la ville de Lisieux, des associations ou d'entreprises locales.

L'activité professionnelle avec les entreprises locales, les municipalités et les associations:

L'ESAT a toujours eu des liens professionnels forts avec de nombreuses entreprises locales ou des municipalités.

Cela se traduit par la réalisation de nombreuses productions très variées concernant tous les secteurs de l'établissement. Dans plusieurs situations l'ESAT est un fournisseur unique ou majeur de ces entreprises sur ces productions et est donc un véritable partenaire. L'entreprise KNORR BREMSE a été notamment récompensée au dernier salon du GIE NORM'HANDI pour son partenariat avec l'ESAT.

Nous avons très couramment des équipes en détachement dans une entreprise locale et occasionnellement dans d'autres. Des stages sont mis en place dans quelques entreprises

Au niveau des municipalités l'ESAT est reconnu pour la confection des colis de Noël de la ville de Lisieux destinés aux personnes âgées mais aussi pour la fourniture de nombreux éléments de signalétique et marquage y compris pour les associations.

Ville de Lisieux :

Différents équipements de la ville, de la CAF, du FJT et les écoles sont mis à disposition de notre établissement tout au long de l'année. Ces mises à disposition font l'objet de conventions.

Les établissements médicaux sociaux:

La collaboration entre différents établissements du territoire est importante, elle se traduit notamment par l'accueil de très nombreux stagiaires au sein de l'ESAT qui est reconnu pour cela mais aussi pour la très grande variété des stages possibles compte tenu de la très grande diversité des activités réalisées au sein de l'établissement.

Cette collaboration se traduit aussi par de nombreuses rencontres entre les directions respectives des ESAT, hébergements, foyer de Vie et IME mais aussi au niveau des chefs de services, chargé d'insertion et coordinatrice des différentes structures.

7. Les professionnels et les compétences mobilisées

7.1 L'organigramme de l'établissement

A la date du 31/12/2017

Fonctions support

Personnel d'encadrement – 3,50 ETP

- 1 directeur de pôle – 0,5 ETP
- 1 chef de service Educatif – 1,00 ETP
- 1 chef de service technique – 1,00 ETP
- 1 chef d'atelier – 1,00 ETP

Personnel administratif – 2,50 ETP

- 1 secrétaire de direction – 1,00 ETP
- 1 secrétaire commerciale * – 1,00 ETP
- 1 technicien qualité sécurité – 0,50 ETP

Services généraux – 1,00 ETP

- 1 chauffeur * – 1,00 ETP

Accompagnement

Personnel socioéducatif – 19,70 ETP

- 1 moniteur principal – 1,00 ETP
- 2 moniteurs première classe – 2,00 ETP
- 15 moniteurs seconde classe – 14,70 ETP
- 1 éducatrice technique spécialisée – 1,00 ETP
- 1 moniteur éducateur – 1,00 ETP

Personnel médical – paramédical 0,64 ETP

- 1 psychologue – 0,50 ETP
- 1 psychiatre – 0,14 ETP

* sur activité commerciale

7.2 Les délégations de responsabilités

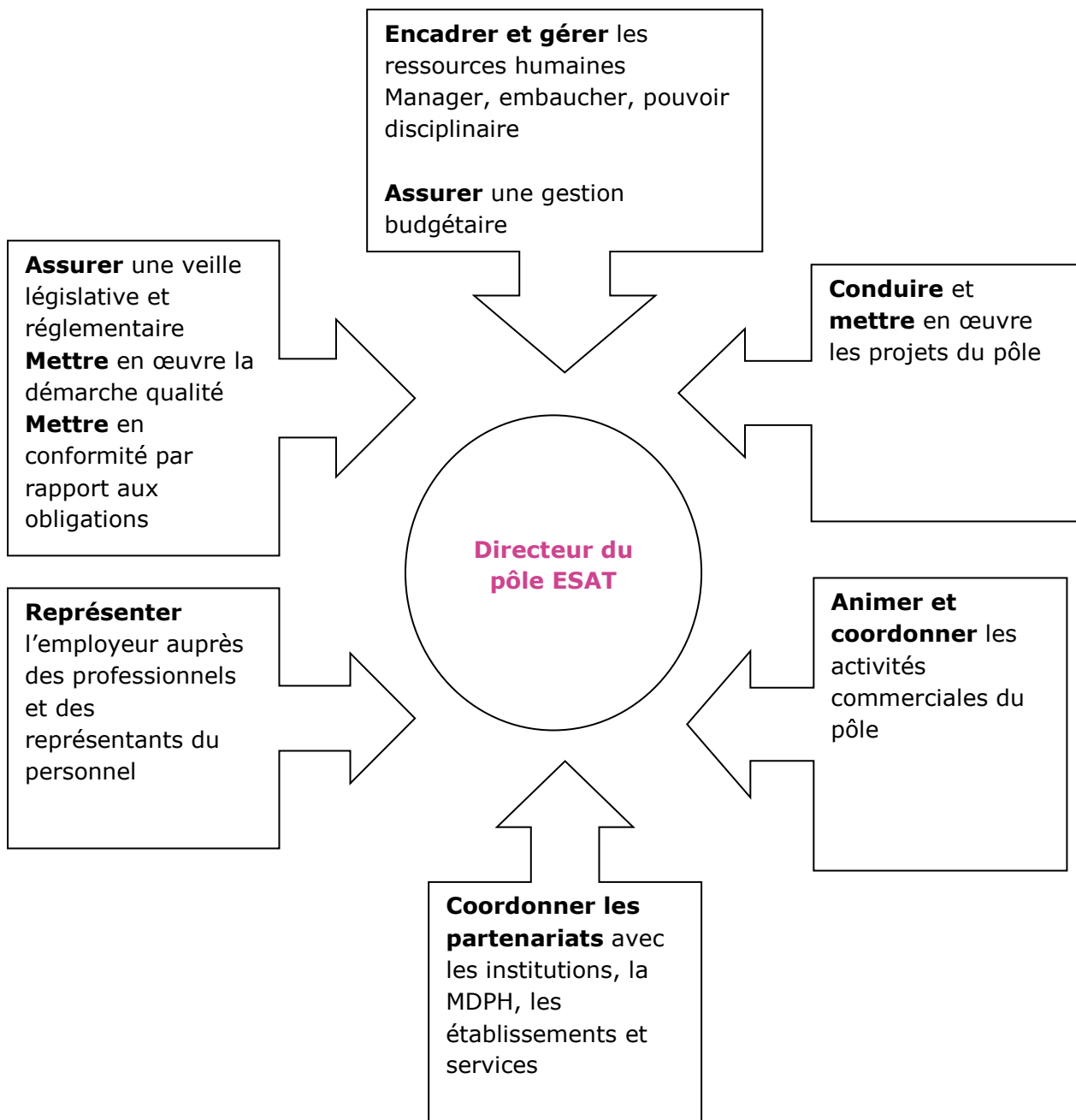
Pour répondre aux obligations de l'article L 312-176-5 du Code de l'action sociale et des familles, les compétences et les missions confiées par délégation aux cadres hiérarchiques sont formalisées dans un document unique de délégation (DUD).

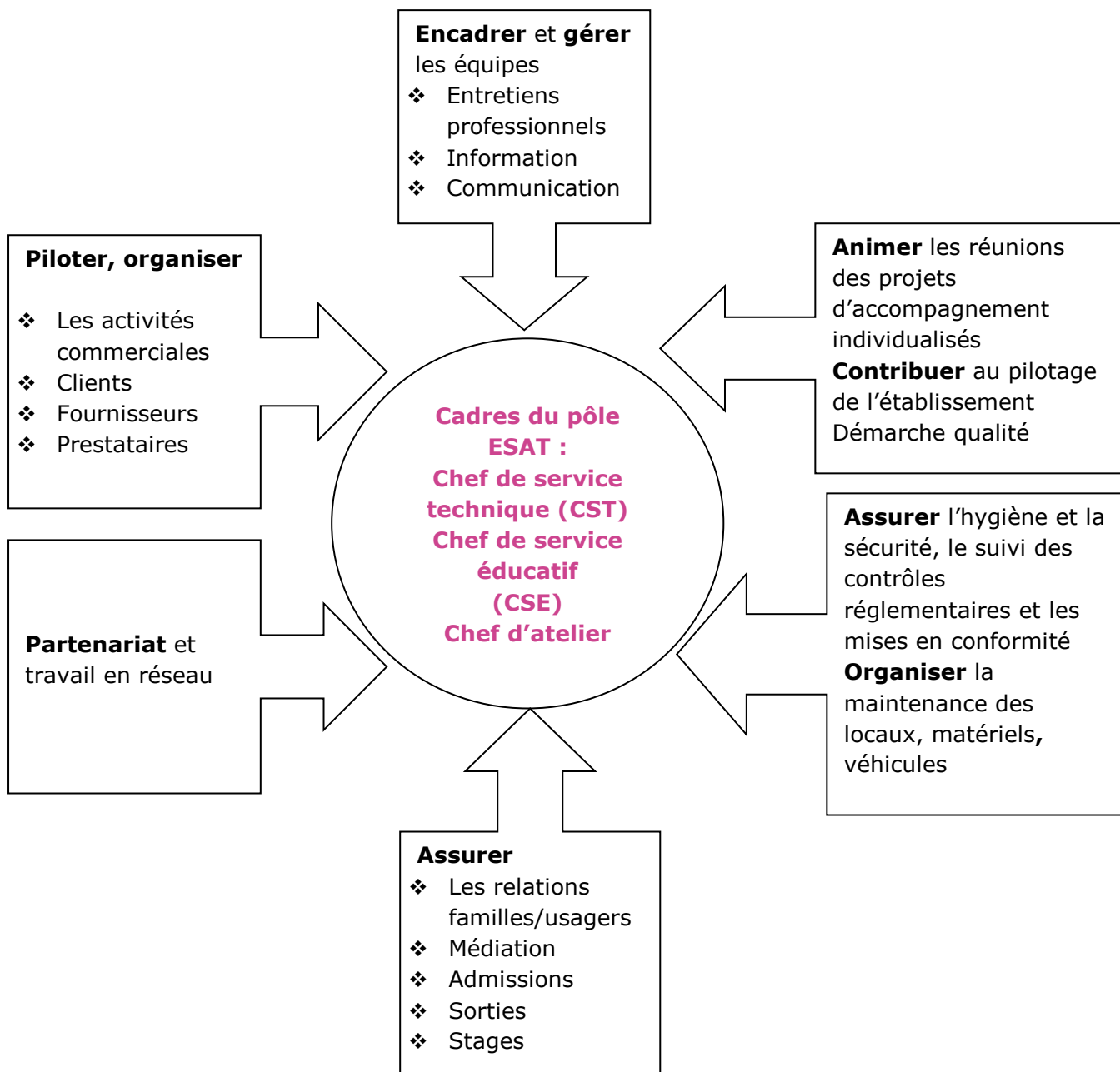
Ce document précise la nature et l'étendue de la délégation, notamment en matière de :

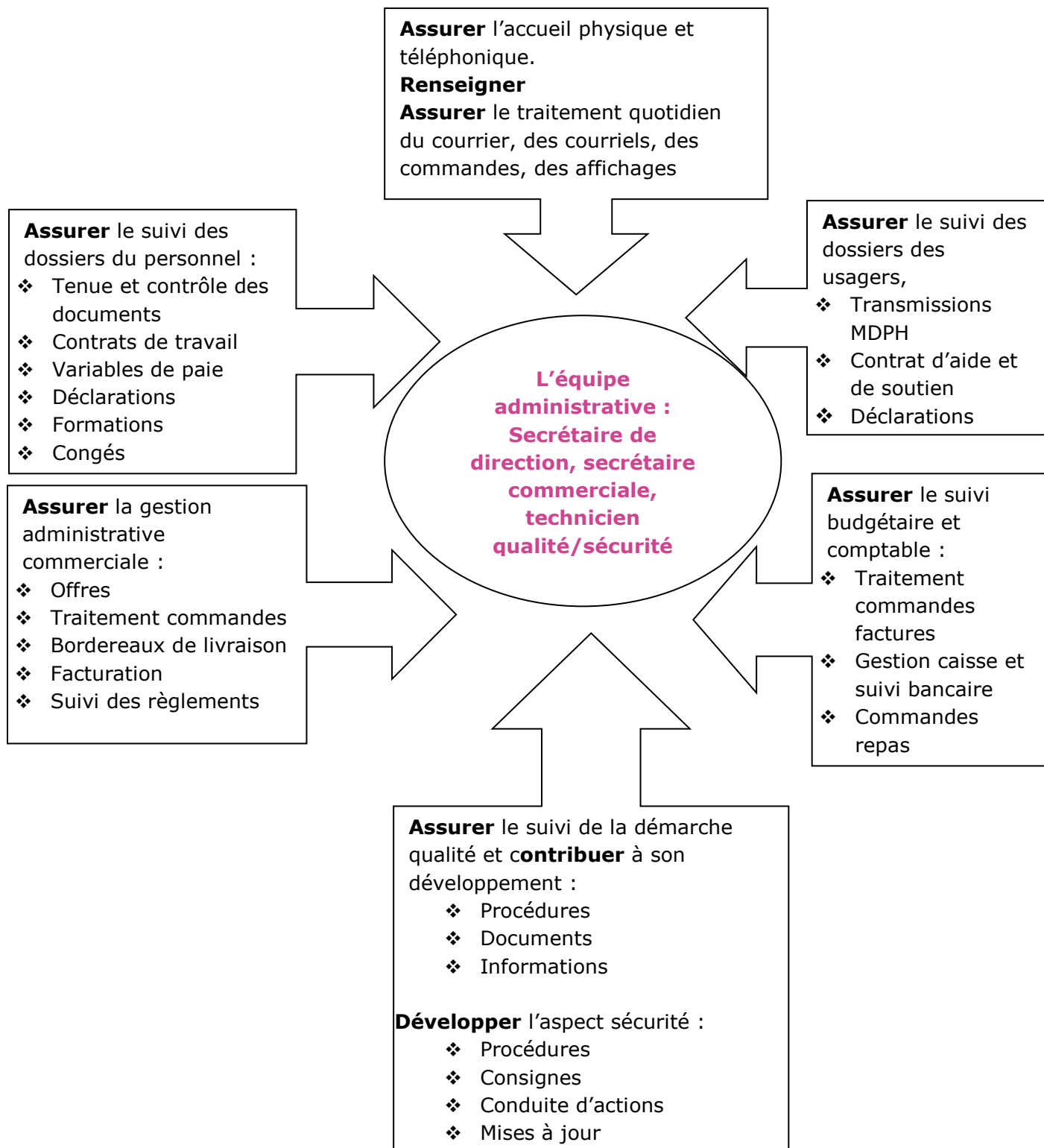
- Conduite de la définition et de la mise en œuvre du projet d'établissement ou de service ;
- Gestion et animation des ressources humaines ;
- Gestion budgétaire, financière et comptable ;
- Coordination avec les institutions et intervenants extérieurs.

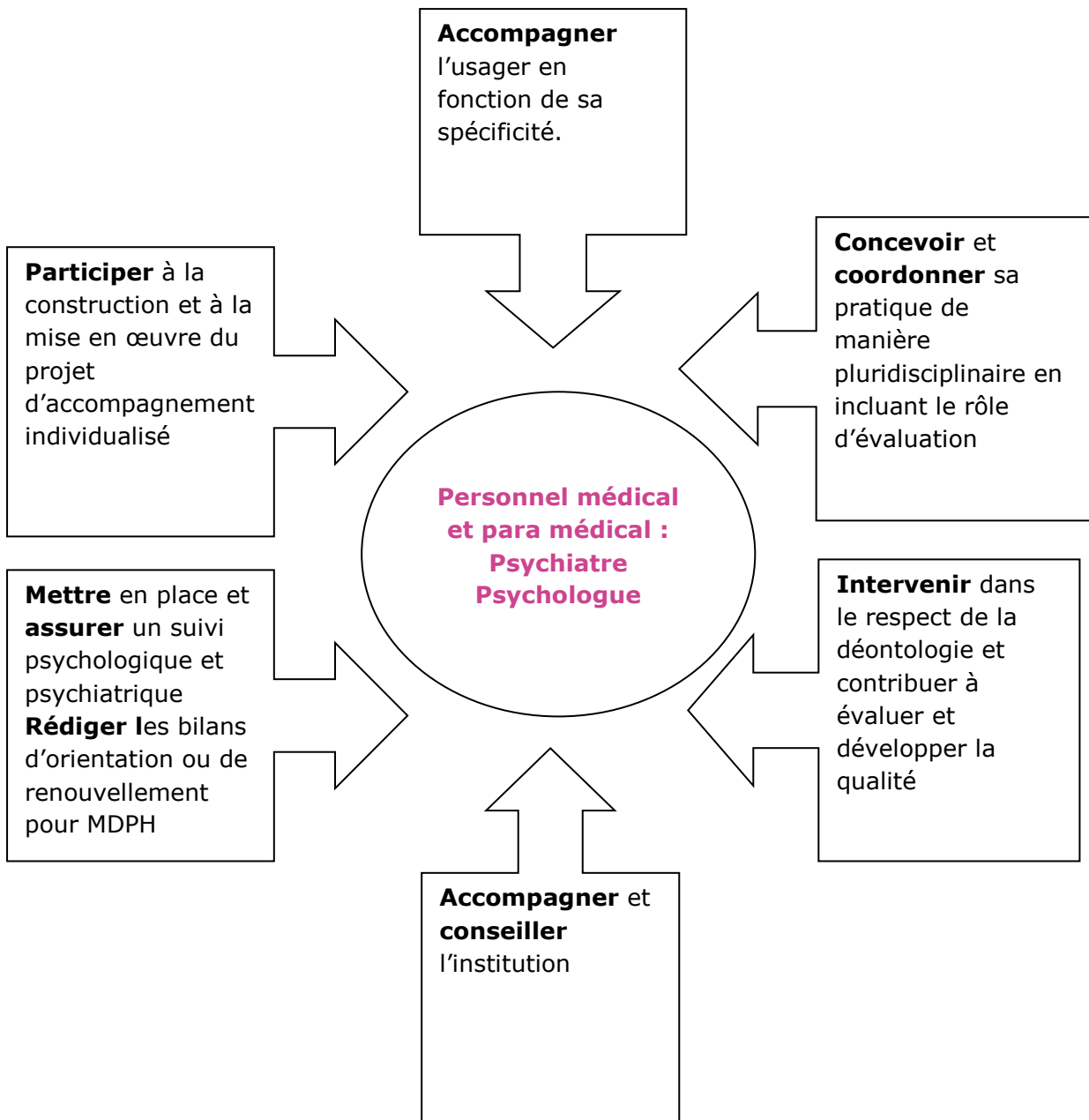
Le document unique de délégation est accessible au siège social de l'association.

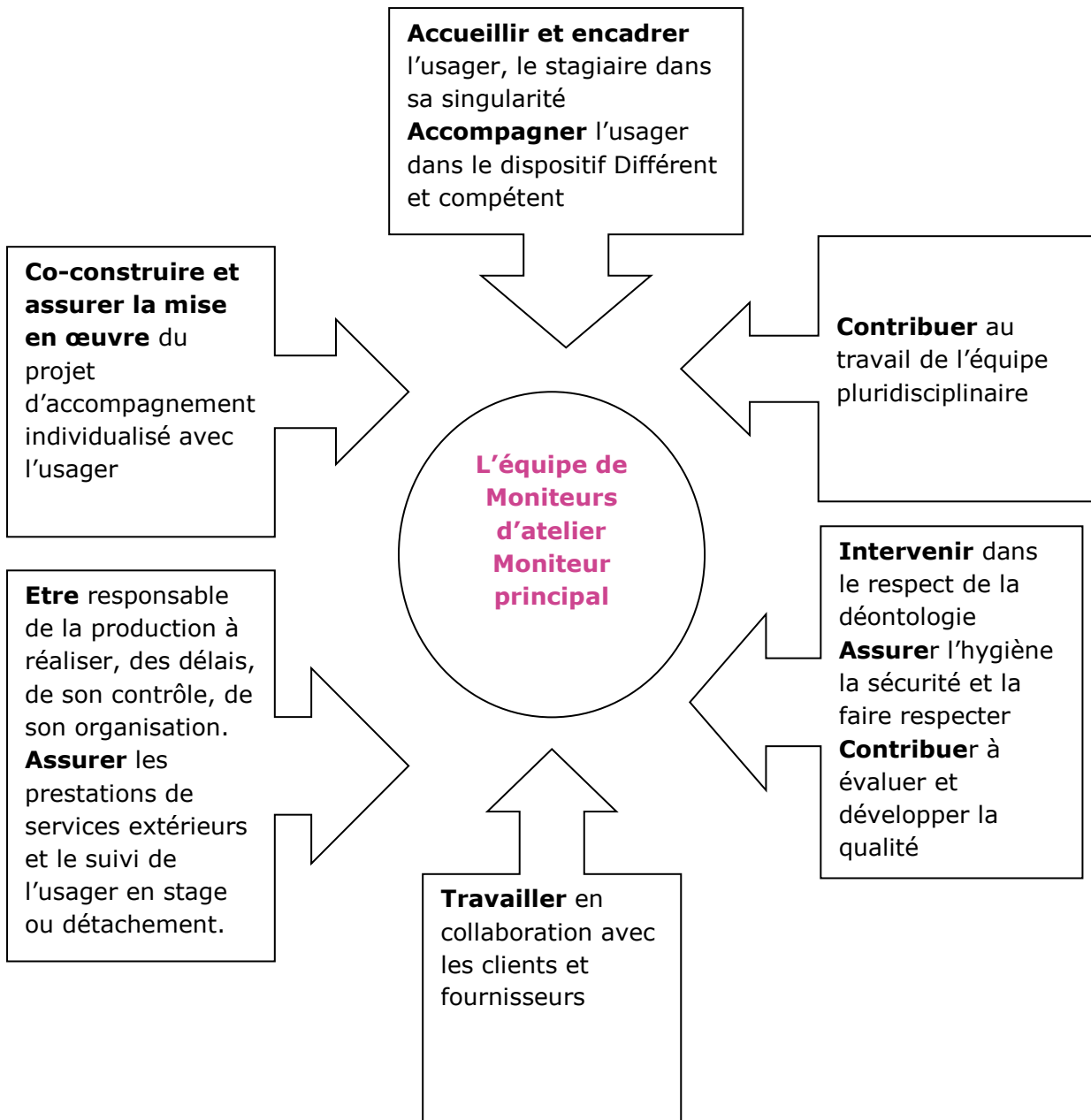
7.3 Les rôles et les fonctions

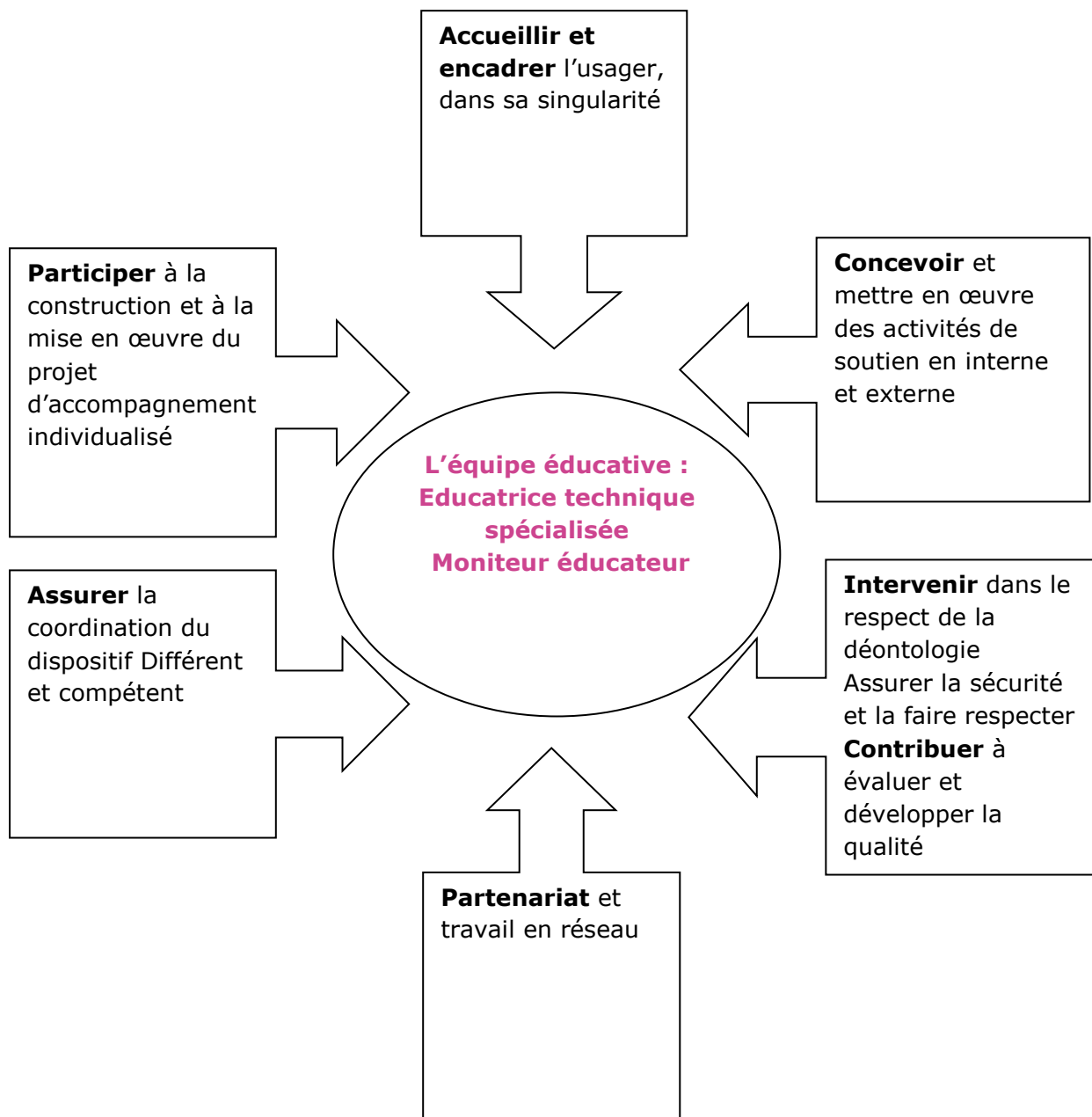


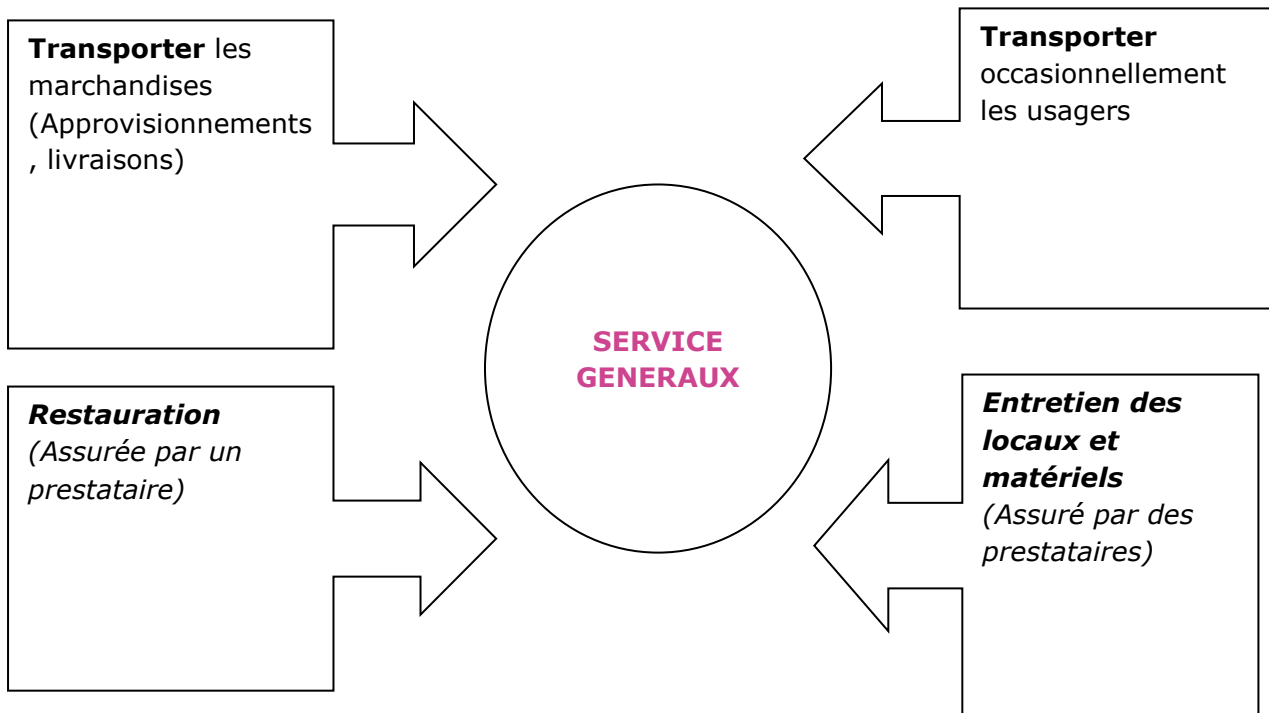












8. Les actions de formation et de soutien aux professionnels

8.1 GPEC et formations au sein de l'association

L'association a développé de véritables dispositifs en matière de gestion des ressources humaines. Elle a, entre autres, souhaité entrer dans une dynamique d'anticipation, d'adaptation et d'ajustement des réponses aux besoins de la population accueillie.

En même temps que ces besoins évoluent, une centaine de départ de salariés a été identifiée au sein de l'Association pour la prochaine décennie.

Cette perspective d'évolution structurelle a nécessité la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en concertation avec les partenaires sociaux. Aussi, un accord a été signé en mai 2016, tentant de concilier les besoins de l'Association (amélioration et adaptation continue du service rendu) et les aspirations des salariés (formation, carrière, mobilité ...).

Cet accord permet de créer un véritable lien entre les différents dispositifs RH existants ou en cours de réalisation au sein de l'Association notamment :

- Les entretiens professionnels ;
- Un dispositif post entretien professionnel avec le service RH pour une vision globale associative des résultats de ces entretiens ;
- La mobilité professionnelle, favorisée via la publication des postes en interne ;
- Un guide des emplois et métiers au sein de l'Association;
- Une information sur les départs potentiels réalisée auprès des instances représentatives du personnel ;
- La formation.

Plus particulièrement, la formation en ce qu'elle permet à chaque salarié de s'adapter, de compléter, de développer ses connaissances, ses compétences et son employabilité, est considérée non pas comme une dépense mais comme un investissement. Aussi, depuis 2012, l'Association a réalisé un véritable travail permettant d'aller bien au-delà des obligations légales en la matière. Toutes les pistes d'aides financières sont exploitées et des sessions de formation sont mutualisées pour tous les établissements et services de l'Association afin de réduire les coûts et optimiser le nombre de personnes formées.

8.2 Spécificités de l'établissement ou du service

En plus des formations associatives L'ESAT met en place une politique active de formation plus orientée vers ses spécificités:

- Chaque année des formations de secouristes sécurité au travail (SST) sont mises en œuvre.
- Les formations CACES 3 et FIMO poids lourd sont régulièrement mises en place
- Les moniteurs d'ateliers sont régulièrement formés à l'accompagnement dans le dispositif Différent et compétent, cette formation est obligatoire.
- Régulièrement un moniteur suit la nouvelle formation de moniteur d'atelier (Certificat de Branche de Moniteur d'Atelier, CBMA)
- Des formations sont régulièrement mises en place en commun entre usagers et salariés comme les autorisations de conduite de gerbeur accompagnés, chariots élévateurs, tracteur tondeuse
- En plus de ces formations l'ESAT favorise les VAE.

Un travail important de synthèse est en cours autour des RBPP propres aux ESAT, Celles-ci seront présentées aux équipes courant 2018.

9. Les axes d'amélioration du projet

9.1 Les modalités d'évaluation et de pilotage du projet d'établissement

La vie du projet ne s'arrête pas à sa rédaction. Dans sa dimension prospective, le projet nécessite un suivi et une actualisation. Le suivi est celui de la réalisation des objectifs d'évolution indiqués dans le projet, à partir notamment des fiches actions ⁽²⁾ et des tableaux de bord mis à jour.

Pour assurer le suivi de la mise en œuvre du projet d'établissement deux instances ⁽¹⁾ sont mises en place :

- Un groupe de pilotage propre à l'établissement :
le Comité Qualité Etablissement
- Un groupe de pilotage associatif, assurant le pilotage et l'évaluation des axes transversaux des projets des établissements ou des services :
le Comité Qualité Global

⁽¹⁾ Voir le schéma de l'organisation de la qualité en annexe 1

⁽²⁾ Voir le modèle de fiche de suivi de projet ou d'action en annexe 2

9.2 Les axes d'amélioration

L'actualisation du projet d'établissement a permis :

- D'intégrer dans les éléments descriptifs les évolutions constatées
- De revoir les projections et les objectifs d'amélioration en fonction des contraintes et des opportunités qui se présentent et des évolutions constatées.

Le plan d'action des axes d'amélioration comprend :

- Des actions communes à tous les établissements et services de l'association
- Des actions propres à l'établissement.

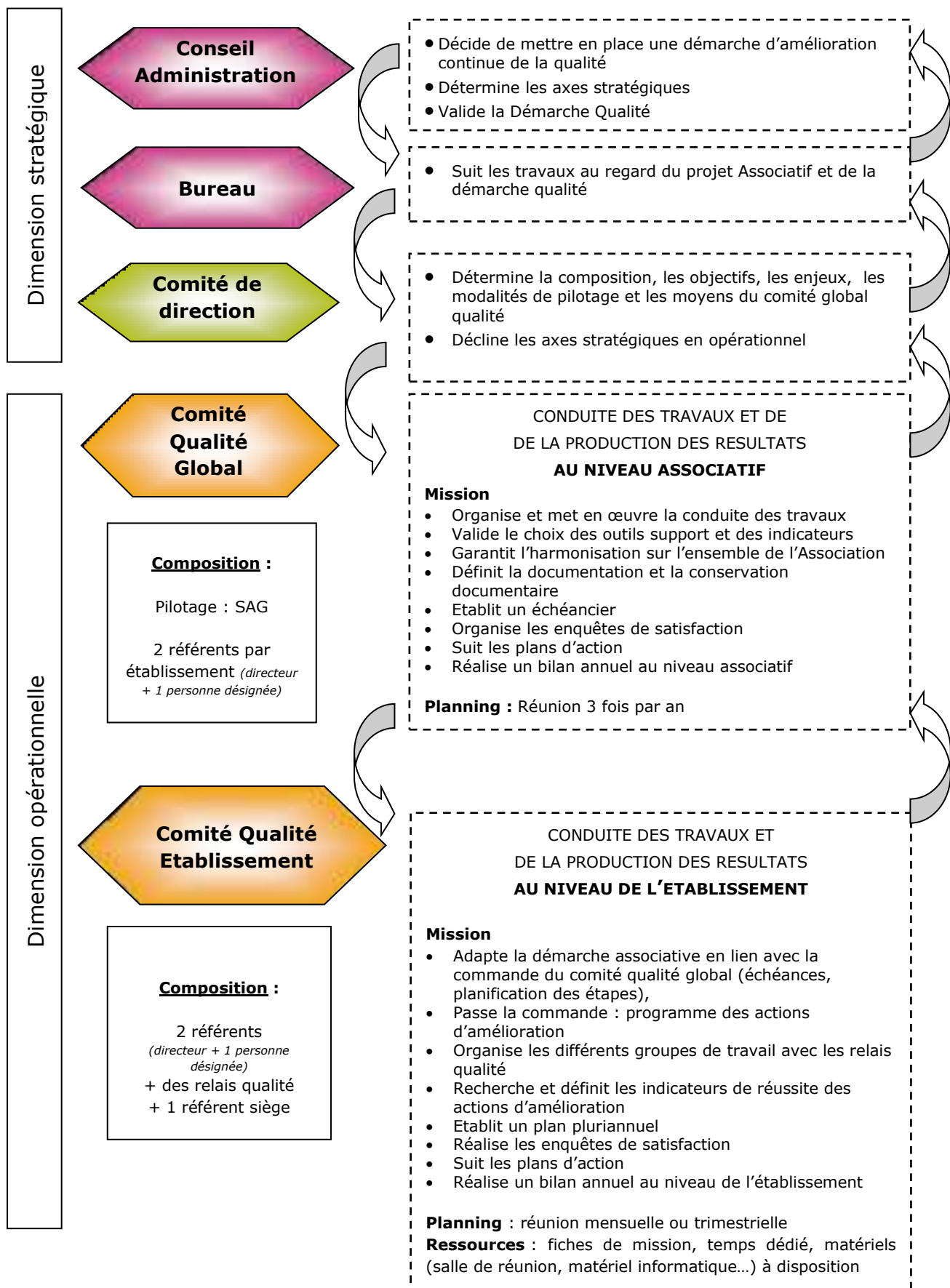
9.2.1 Actions communes à tous les établissements et services de l'association

Thème et lien avec le PA	Objectif général	Objectif(s) opérationnel(s)	Moyens envisagés
<p>Une réponse accompagnée pour tous</p> <p><i>(Engagement / PA Créativité/partenaires)</i></p>	<p>Etre prêt à l'accueil des usagers dans le cadre de PAG</p>	<p>1. Définir les conditions et limites d'accueil 2. Accompagner les professionnels dans les changements de pratiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'une organisation pour des accueils complémentaires (redéploiement et fonds dédiés supplémentaires) - Formations et sensibilisation sur les nouveaux attendus de la loi pour les salariés.
<p>Participation des familles</p> <p><i>(Engagement/ familles)</i></p>	<p>Favoriser l'implication des familles dans les établissements et services</p>	<p>Développer les participations des familles à des temps institutionnels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participation aux CVS/formations/informations/ groupes de travail et aux temps festifs (portes ouvertes, fêtes de fin d'année...).
<p>Harmonisation de l'aménagement du temps de travail et de la gestion des temps</p> <p><i>(Epanouissement/salariés Transversal)</i></p>	<p>Optimiser et sécuriser la gestion des ressources humaines</p>	<p>Uniformiser les modalités de décompte du temps de travail et les congés</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Application du nouvel accord sur l'aménagement du temps de travail - Mise en œuvre du logiciel de gestion des temps associatif
<p>La négociation et la mise en œuvre d'un CPOM</p> <p><i>(Transversal)</i></p>	<p>Co-construire le CPOM avec les établissements et services de l'association et le siège</p>	<p>Co-réaliser les outils de gestion de ce projet</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation et analyse de diagnostics - Révision des processus de gestion

9.2.2 Actions de l'établissement

Thème et lien avec le PA	Objectif général	Objectif(s) opérationnel(s)	Moyens envisagés
Adapter notre offre et développer des projets innovants pour répondre aux besoins et attentes <i>(Créativité / Personnes accompagnées)</i>	Amélioration des locaux	<ul style="list-style-type: none"> - Définir le besoin - Etudier les financements possibles et proposer au bureau une pré étude - Déposer un permis de construire - Réaliser les travaux 	<ul style="list-style-type: none"> - Rencontres avec salariés et architecte - Financement sur social et commercial - Dossier
Adapter notre offre et développer des projets innovants pour répondre aux besoins et attentes <i>(Créativité / Personnes accompagnées)</i>	Répondre aux besoins de formation et promouvoir l'inclusion des ouvriers	<ul style="list-style-type: none"> - Recenser les besoins spécifiques, - Déterminer les missions et actions prioritaires, - Elaborer une fiche de poste de chargé(e) d'insertion, 	<ul style="list-style-type: none"> - Recrutement d'un salarié (Sous réserve de moyens dans le cadre du CPOM)
Permettre aux salariés d'assurer un accompagnement de qualité <i>(Engagement / Salariés)</i>	Favoriser l'appropriation des RBPP par les équipes d'encadrants,	<ul style="list-style-type: none"> - Référencer et compiler les principales RBPP en lien avec l'ESAT et son public - Elaborer un document unique de référence - Diffuser et expliciter la démarche 	<ul style="list-style-type: none"> - Direction, technicien qualité - Réunions Comité qualité établissement, CODIR et rencontres avec les encadrants
Renforcer l'efficacité d'organisation et de gestion <i>(Transversal)</i>	S'assurer des normes en vigueur concernant la sécurité (vigipirate)	Prendre connaissance des préconisations et organiser sous forme de procédures.	En lien avec la commission dédiée au niveau Associatif faire le point sur nos forces et faiblesses en matière de sécurité.
Adapter notre offre et développer des projets innovants pour répondre aux besoins et attentes <i>(Créativité / Personnes accompagnées)</i>	Répondre à de nouveaux besoins et nouvelles exigences clients	Pérenniser les clients actuels voir obtenir de nouveaux clients	<ul style="list-style-type: none"> - Démarche qualité vers la production - Nouveaux locaux de stockages

A1. Schéma de l'organisation de la qualité



A2. Fiche de suivi de projet ou d'action



FICHE DE SUIVI DE PROJET OU D'ACTION

10/2017 PE

Etablissement			
Service			
Intitulé			
Thème Référence Cotation Nom du pilote			Date début :
			Date de fin :
			Mise à jour :

MISE EN PLACE

Objectif général				
Objectif opérationnel				
Membres/ Participants				
Mise en œuvre	Etapes	Quoi/Comment	Qui	Echéance
	Etape 1			
	Etape 2			
	Etape 2			
Indicateurs/ Résultats attendus				

SUIVI

Etat d'avancement	0%	25%	50%	75%	100%

Dates	Commentaires

BILAN INTERMEDIAIRE

BILAN FINAL / EVALUATION

Résultats qualitatifs	
Résultats quantitatifs	
Points de vigilance/ Difficultés	
Effets de preuve (documents, photos...)	
Coûts	

A3. Glossaire

AAH	Allocation Adulte Handicapé
ACTP	Allocation Compensatrice Tierce Personne
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées
ANESM	Agence Nationale de l'évaluation et de la qualité des Etablissements et Services sociaux et Médicaux sociaux
APL	Aide Personnalisée au Logement
ARS	Agence Régionale de Santé
CACES	Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité
CD	Conseil Départemental
CDAPH	Commission des Droits et d'Autonomie des Personnes Handicapées
CNSA	Caisse Nationale de Solidarité Nationale pour l'Autonomie
CODIR	Comité de Direction
COPIL	Comité de Pilotage
CPOM	Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CVS	Conseil de la Vie Sociale
D&C	Différent et Compétent
DGCS	Direction Générale de la Cohésion Sociale
DUD	Document Unique de Délégation
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
ESMS	Etablissements Sociaux et Médico-sociaux
ESS	Economie Sociale et Solidaire
ETP	Equivalent Temps Plein
FAM	Foyer d'Accueil Médicalisé
FDV	Foyer De Vie
FIMO	Formation Initiale Minimum Obligatoire
FIT	Foyer d'Insertion et de Transition
GIE	Groupement d'Intérêt Economique
GOS	Groupe Opérationnel de Synthèse
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
GVT	Glissement Vieillesse Technique
HAD	Hospitalisation A Domicile
HAS	Haute Autorité de Santé
IME	Institut Médico-Educatif
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
PAG	Plan d'Accompagnement Global
PRIAC	Le Programme Interdépartemental d'Accompagnement des Handicaps et de la Perte d'Autonomie
PRS	Plan Régional de Santé
RABC	Analyse des risques et maîtrise de la bio contamination
RBPP	Recommandations des Bonnes Pratiques
RQTH	Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé
SESSAD	Service d'Education Spécialisée et de Soins A Domicile
SAMSAH	Service d'Accompagnement Médico-social pour Adultes Handicapés

SASLA	Service d'Accompagnement et de Suivi en Logement Autonome
SAVS	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SROMS	Schéma Régional d'Organisation Médico-sociale
TSA	Trouble du Spectre Autistique
UE	Unité d'Enseignement