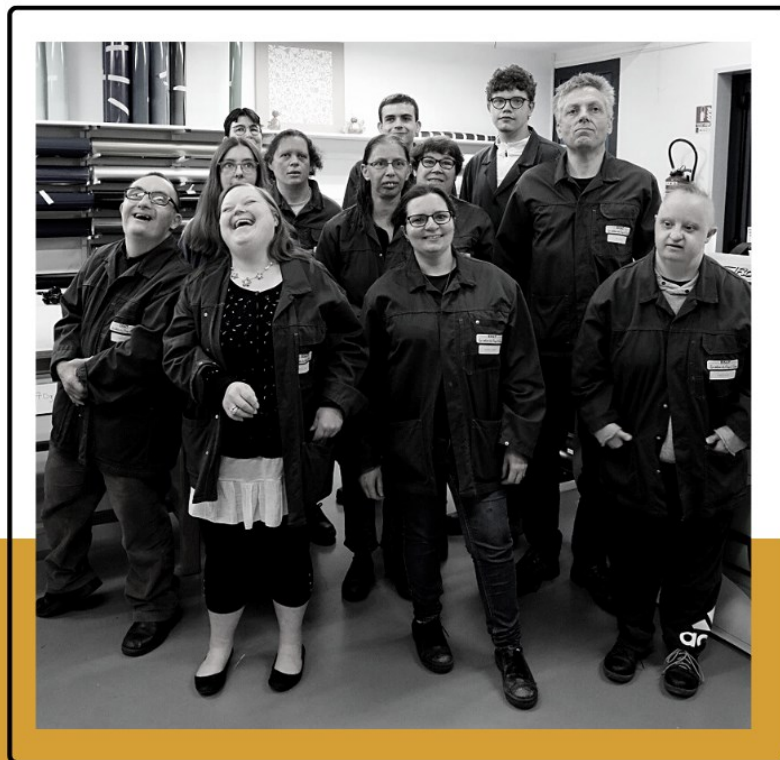


PROJET D'ÉTABLISSEMENT

2023-2027



ESAT LES ATELIERS DU PAYS D'AUGE



161 rue des Frères Lumière
14100 LISIEUX

N° FINESS : 14 000 435 9

Table des matières

1. L'association.....	6
1.1 Présentation	6
1.2 Le projet associatif	6
1.3 Principes d'intervention	8
1.3.1 Autodétermination des personnes accompagnées.....	8
1.3.2 Dynamique de parcours des personnes accompagnées.....	9
1.3.3 Expression et participation des personnes accompagnées.....	9
1.3.4 Gestion des paradoxes.....	10
1.3.5 Modalités de régulation	10
2. Repères juridiques.....	11
2.1 Les obligations légales et réglementaires.....	11
2.2 La prise en compte des recommandations de bonnes pratiques.....	12
2.3 Les orientations du schéma départemental.....	12
2.3 Les orientations du Schéma Régional de Santé.....	13
3. Présentation de l'établissement et ses missions.....	15
3.1 Contexte.....	15
3.2 Présentation de l'établissement	15
3.2.1 L'histoire de l'établissement.....	15
3.2.2 Les ressources financières	16
3.3 Les missions.....	17
3.3.1 Les missions à finalité professionnelle	18
3.3.2 Les missions de soutiens médico-sociaux et psycho-éducatifs.....	20
3.3.3 Les principes éthiques de l'intervention des professionnels	20
3.4 L'arrêté d'autorisation	21
4. Présentation de la personne accompagnée et de son entourage	22
4.1 Les caractéristiques des personnes accompagnées.....	22
4.1.1 Répartition par sexe et âge des personnes accompagnées	22
4.1.2 Territoire de domiciliation des personnes accompagnées	22
4.1.3 Eloignement géographique vis-à-vis de la structure	23
4.1.4 Déficiences principales et associées	24
4.1.5 Personnes accompagnées bénéficiant d'une mesure de protection.....	25
4.2 L'évolution du public	26
4.2.1 L'avancée en âge d'une partie importante du public accueilli	26
4.2.2 Une évolution quant à la typologie des handicaps.....	27

4.2.3	Une dynamique inclusive aux effets multiples	28
4.3	Les relations avec l'entourage	30
5.	Les besoins des personnes accompagnées	31
5.1	Besoins en matière de santé somatique ou psychique.....	32
5.2	Besoins en matière d'autonomie	32
5.3	Besoins pour la participation sociale	32
6.	Les prestations d'accompagnement proposées.....	33
6.1	Prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles	33
6.2	Prestation en matière d'autonomie	33
6.3	Prestations pour la participation sociale	33
6.4	Prestations de coordination renforcée pour la cohérence du parcours	34
6.5	Prestations indirectes.....	34
7.	Déclinaison de l'offre de services	35
7.1	L'accompagnement à la santé	35
7.1.1	Le soutien psychiatrique	35
7.1.2	Le soutien psychologique	35
7.1.3	Le suivi médical.....	36
7.2	L'accompagnement à la participation sociale	37
7.3	Apprentissage individuel de la citoyenneté.....	37
7.4	Apprentissage de la vie en collectivité.....	38
7.5	Les activités de jour ou à caractère professionnel	39
7.5.1	Atelier de Conditionnement	40
7.5.2	Atelier Menuiserie	41
7.5.3	Atelier « Bacs »	42
7.5.4	Atelier lettrage	43
7.5.5	Activité Restauration	44
7.5.6	Atelier assemblage.....	45
7.5.7	Activité SACAT	46
7.5.8	Service Educatif.....	47
7.5.9	Services communs à l'ESAT	48
7.5.10	Activités hors les murs	49
7.6	Accompagnement à la vie familiale et personnelle	49
7.7	Le travail avec les familles (participation familiale)	50
7.8	La prise en compte de la vie affective amoureuse et sexuelle	52

8. L'organisation de l'établissement	53
8.1 Le processus d'admission	53
8.2 Le processus du projet personnalisé	54
8.3 Le processus de sortie.....	56
8.3.1 Départ en retraite	56
8.3.2 Réorientation	56
8.3.3 Sortie vers le milieu ordinaire	57
8.3.4 Décès	57
8.3.5 Invalidité permanente.....	57
8.3.6 Démission de l'ouvrier	57
8.4 Les modalités d'accueil.....	58
8.5 Ancrage des activités dans le territoire, réseau et partenaires.....	58
8.6 Diffusion continue des bonnes pratiques de la HAS	61
8.7 Traitement des évènements indésirables	62
8.8 Communication et coordination interne	63
9. Les ressources humaines.....	66
9.1 Professionnels et compétences mobilisées	67
9.2 Gestion des ressources humaines	71
10. Les axes d'amélioration du projet.....	73
10.1 Les modalités d'évaluation et de pilotage du projet d'établissement	73
10.2 Les axes d'amélioration	74
Annexes	77
A1. Schéma de l'organisation de la qualité	78
A2. Glossaire	79
A2. Sources documentaires.....	80

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 de la réglementation.

Les équipes sont au cœur des évolutions dédiées au parcours des personnes accompagnées. 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/proches aidants/responsables légaux, les jeunes/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'établissement :

- **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 la personne accompagnée, en conformité avec les préconisations du rapport Piveteau « zéro sans solution » de juin 2014.

Notre association, l'Apaei des Pays d'Auge et de Falaise, est attentive aux situations individuelles des personnes en situation de handicap 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 ». Dans cette continuité, pour assurer une fluidité et une personnalisation des parcours, pour faire du lien entre les besoins des personnes accompagnées et les réponses qui leur sont apportées, nous nous engageons dans les outils du projet SERAFIN PH.

Nous proposons de faire évoluer nos pratiques selon les attentes et les besoins des personnes accompagnées. Nous continuerons à être attentifs à l'optimisation de notre offre de services dans le respect de nos valeurs associatives : **Engagement, Epanouissement et Créativité**. Ces valeurs, inscrites dans le CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens), signé le 25 mars 2019, seront affirmées tout au long de ce projet autour des piliers fondamentaux que sont :

- le pouvoir d'agir de la personne,
- le respect des droits fondamentaux,
- l'approche inclusive,
- la réflexion éthique.

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 intellectuel, psychique, un polyhandicap ou un trouble neuro-développemental. L'association à but non lucratif est affiliée à l'Unapei, reconnue d'utilité publique par décret du 30 mars 1963.

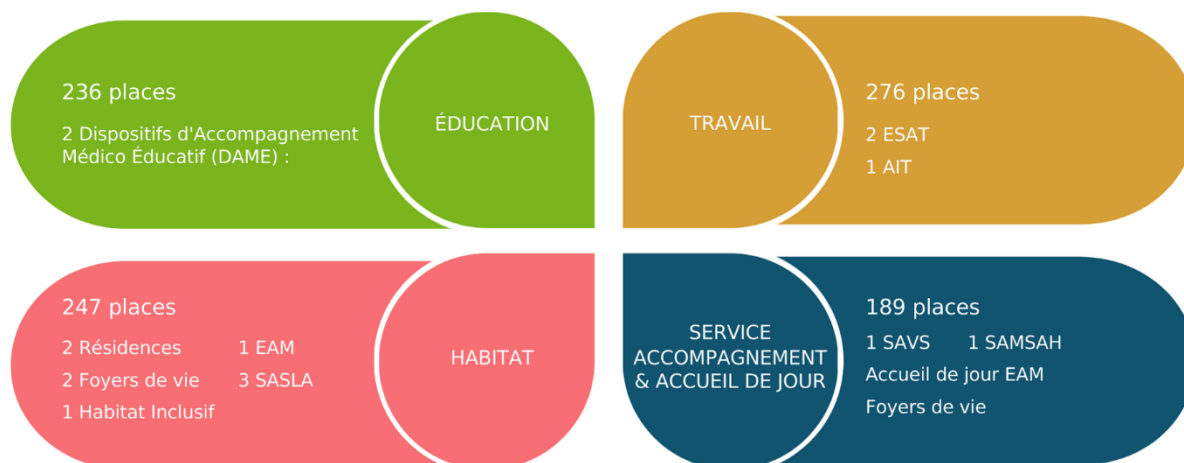
L'association intervient sur les secteurs géographiques du Pays d'Auge et du Pays de Falaise. Elle peut également étendre ses actions sur l'ensemble du département du Calvados par la création de services à vocation départementale.

Ses missions sont :

- Défendre les intérêts moraux et matériels des personnes ayant un handicap 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 **948 places**. Au 31/12/2021, l'association compte **365 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 2022-2026 s'appuie sur 3 valeurs : **l'Engagement, l'Épanouissement 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>LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES</p> 	Engagement	1	Accompagner les personnes en situation de handicap dans leur parcours de vie.
	Épanouissement	2	Favoriser l'autodétermination 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>LES FAMILLES ET LES AMIS</p> 	Engagement	4	Accueillir et accompagner les familles.
	Épanouissement	5	Renforcer le lien avec les familles et soutenir les aidants.
	Créativité	6	S'assurer de la pérennisation et du développement de l'association.

<p>LES SALARIÉS</p> 	Engagement	7	Permettre aux salariés d'assurer un accompagnement de qualité.
	Épanouissement	8	Œuvrer pour une qualité de vie au travail.
	Créativité	9	Soutenir l'initiative et la créativité des salariés.

<p>LES PARTENAIRES</p> 	Engagement	10	Travailler en réseau partenarial.
	Créativité	11	Coconstruire avec les partenaires des projets communs.

OBJECTIF TRANSVERSAL
Renforcer l'efficacité d'organisation et de gestion

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

1.3 Principes d'intervention

Sur chaque établissement et service, l'intervention des professionnels vise à accueillir et accompagner chaque personne :

- Dans le respect de sa singularité
- Dans le respect de ses choix
- Dans le respect de ses droits fondamentaux
- Dans la co-construction de réponses à ses besoins et à ses attentes
- En permettant une fluidité de son parcours
- Dans une visée inclusive

L'association s'engage fortement autour de ces principes d'intervention.

1.3.1 Autodétermination des personnes accompagnées

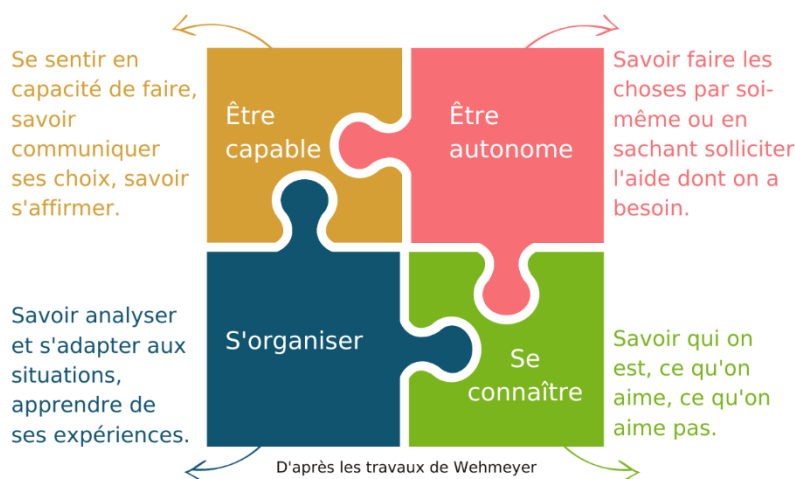
Qu'est-ce que l'autodétermination ?

- Pouvoir faire
- Pouvoir choisir
- Pouvoir s'exprimer
- Pouvoir comprendre
- Pouvoir essayer

" L'autodétermination, c'est permettre à chacun de développer le plus d'habilités pour dire et faire pour soi.

Et cela passe par expérimenter, se tromper, prendre des risques mesurés et apprendre..."

Source : Hoptoys, en route vers l'autodétermination



Ce concept porté par l'Unapei est repris par l'association pour devenir incontournable au sein des établissements et services.

L'autodétermination, c'est « *avoir le pouvoir de décider soi-même* ». Pour être actrice de sa vie, la personne accompagnée, ainsi que son entourage, doit avoir la garantie :

- Que son projet sera adapté à ses attentes et à ses besoins
- Qu'elle sera au centre des questionnements
- Qu'elle sera écoutée quelles que soient ses capacités
- Qu'elle fera des choix sans contrainte, ou influence externe

Toute cette démarche a vocation à promouvoir la qualité de vie et l'épanouissement de la personne accompagnée. Telle est la préoccupation majeure de l'association, qui met tout en œuvre pour y parvenir : accompagnement des professionnels, personnalisation et co-construction des projets, développement du rôle des CVS, sensibilisation à la bientraitance pour tous les professionnels.

1.3.2 Dynamique de parcours des personnes accompagnées

L'association est attachée à la dynamique de parcours pour répondre aux besoins et attentes de la personne accompagnée à tout moment de sa vie.

Cette démarche passe notamment par la coordination, la co-construction du projet personnalisé et la participation active de la personne.

Les besoins de la personne accompagnée, qu'ils soient explicites, implicites ou latents sont recherchés. Ils sont parfois complémentaires aux besoins identifiés par l'équipe interne et les partenaires externes, ainsi que par l'entourage de la personne. Le projet se doit d'être respectueux de la singularité de la personne.

La transmission de l'information est également une donnée importante à prendre en compte dans la dynamique de parcours. Le recueil des données, leur transmission, leur conservation, leurs modalités de mise en œuvre respectent la réglementation en vigueur.

L'association met tout en œuvre pour assurer un accompagnement centré sur l'individualisation de l'accompagnement, dans une dynamique de fluidité des parcours.

1.3.3 Expression et participation des personnes accompagnées

Que ce soit sur le plan individuel, dans la recherche de la participation active de la personne accompagnée à l'élaboration de son projet, ou sur le plan collectif, avec un rôle fort des CVS au sein des établissements et services, l'expression et la participation des personnes accompagnées sont constamment recherchés.

L'association met un point d'orgue à cette démarche. Deux représentants du Conseil d'administration sont désignés dans chaque établissement et service et participent activement à chaque réunion. Les élections des membres du CVS ont lieu tous les 3 ans.

La participation est un droit et non une obligation. L'association mène une politique institutionnelle incitant les établissements et services à développer toute forme de participation. Il s'agit d'une démarche stratégique qui s'inscrit dans la durée.

L'établissement est le niveau qui est plébiscité pour mettre en œuvre cette participation, à travers des outils tels que :

- Groupes de travail / commissions : personnes accompagnées / proches aidants / familles / représentants légaux sont invités à participer
- Enquêtes de satisfaction : mises en œuvre régulièrement
- Boîte à idées à l'entrée des établissements/services

1.3.4 Gestion des paradoxes

La loi édicte des principes qui sont parfois compliqués à mettre en œuvre au sein des établissements et services, en raison de la mise en perspective de l'intérêt de la personne accompagnée (liberté d'aller et venir, individualisation, exercice de la citoyenneté...) face aux contraintes imposées à l'établissement (sécurité des locaux et des personnes, règles de vie collective...).

L'association prend pleinement la mesure de ces injonctions paradoxales pour trouver un juste équilibre entre la protection et l'autonomie.

Les professionnels sont sensibilisés à cette approche dans le cadre de réunions institutionnelles, de réunions d'équipe, de groupes de travail. La réflexion et les pratiques professionnelles permettent de trouver un positionnement éthique et technique.

1.3.5 Modalités de régulation

Les principes généraux d'intervention permettent de gérer des situations individuelles. Il est utile d'organiser des modalités de régulation pour permettre de réfléchir à des situations plus complexes.

Les questionnements éthiques peuvent être abordés dans des réunions d'analyse des pratiques dans chaque établissement et service, ainsi qu'entre établissements et services de l'association.

L'association, dans le cadre de son Projet associatif, souhaite renforcer cette démarche et en faire une action prioritaire.

2. Repères juridiques

2.1 Les obligations légales et réglementaires

Les actions de l'ensemble des établissements et services 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, notamment :

- **Loi n° 75-535 du 30 juin 1975**, dite d'orientation en faveur des personnes handicapées ;
- **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 ;
- **Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004**, relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;
- **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 ;
- **Loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009**, portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires : modernisation des établissements de santé, amélioration de l'accès à des soins de qualité, prévention et santé publique, organisation territoriale du système de santé ;
- **Loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015**, relative à l'adaptation de la société au vieillissement ;
- **RGPD : règlement (UE) du 27 avril 2016**, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données ;
- **Loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 – article 89**, dite de modernisation de notre système de santé ;
- **Loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019**, relative à l'organisation et à la transformation du système de santé ;
- **Loi n° 2022-140 du 7 février 2022 – article 23**, crée l'article L119-1 du CASF, instituant une définition législative de la maltraitance en ESMS ;
- **Décret n° 2022-695 du 26 avril 2022**, modifiant le décret n° 2021-1476 relatif au rythme des évaluations de la qualité des ESMS ;
- **Décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022** relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail.

2.2 La prise en compte des recommandations de bonnes pratiques

Lors de la réflexion préalable à l'écriture de ce projet d'établissement, pour définir les critères de qualité de l'intervention auprès des personnes en situation de handicap, nous avons pris en compte les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la Haute Autorité de Santé sur les thématiques suivantes :

- Bienveillance
- Qualité
- Point de vigilance et prévention des risques
- Troubles Envahissants du Développement (TED)
- Ouverture et partenariat
- Qualité de vie

2.3 Les orientations du schéma départemental

Le département du Calvados a rédigé un schéma de l'autonomie (2019 – 2023) orienté vers la modernisation et l'innovation, intitulé « *Bien vieillir et mieux vivre son handicap dans le Calvados* ».

L'objectif est d'être au plus proche des réalités territoriales et d'améliorer les conditions de vie des populations les plus fragiles.

L'offre est centrée sur les personnes concernées, avec une attention particulière sur leurs besoins pour y apporter les réponses correspondant au mieux aux attentes. Ainsi, les enjeux sont de préparer l'avenir et d'anticiper les évolutions des pratiques pour proposer un accompagnement plus fluide et qualitatif.

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

- Faciliter l'accès à l'information pour les usagers et leurs aidants,
- Développer des actions de prévention, de soutien et d'accompagnement des aidants,
- Favoriser la vie dans la cité,
- Améliorer la qualité d'accueil au sein des établissements et services médico-sociaux,
- Adapter les conditions d'hébergement et de prise en charge aux besoins
- Améliorer le quotidien des personnes handicapées vieillissantes, des personnes autistes et celles présentant des troubles psychiques,
- Développer l'habitat inclusif et les structures intermédiaires,
- Faciliter les parcours enfant/adulte handicapés et les transitions domicile/établissement.

2.3 Les orientations du Schéma Régional de Santé

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 de Santé (SRS 2018 - 2023) est un outil spécifique qui s'inscrit dans une démarche unifiée.

Ce schéma est unique. Quelles que soient les populations ou les pathologies, l'action se structure autour des objectifs suivants : la prévention, la promotion de la santé, le dépistage, le diagnostic, les soins, la prise en charge de l'accompagnement.

Les objectifs spécifiques sont déclinés dans le but de concilier les impératifs de qualité et de sécurité, avec les enjeux de proximité et d'accessibilité. La visée est de renforcer l'efficacité des organisations, l'information et la formation des professionnels, la coordination des politiques publiques, la transformation de l'offre en santé et la coordination des acteurs au service de la fluidité des parcours.

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

- Permettre l'accès des personnes en situation de handicap aux programmes de prévention, promotion de la santé ;
- Organiser une stratégie ciblée vers les plus vulnérables ;
- Rendre l'utilisateur acteur de sa santé ;
- Accompagner les aidants ;
- Renforcer la communication et la formation auprès des acteurs de santé et des usagers sur les droits ;
- Garantir à l'utilisateur l'accès à une offre de services en santé de proximité à chaque étape de son parcours de vie, tout en conciliant qualité et sécurité ;
- Améliorer l'information des professionnels de santé sur l'offre sanitaire, sociale et médico-sociale existante ;
- Assurer la formation des professionnels en cohérence avec les besoins de santé des usagers ;
- Favoriser l'innovation à la fois en termes d'organisation et de pratiques professionnelles : développement des coopérations et du partage de compétences ;
- Améliorer la connaissance des besoins du public et promouvoir des outils partagés ;
- Garantir la fluidité des parcours par la transformation ;
- Assurer la fluidité des parcours par des modalités d'intervention coordonnées des acteurs ;
- Accès à la prévention, promotion de la santé et aux soins ;
- Accompagnement adapté en structure médico-sociale ;
- Repérage / dépistage / diagnostic (enfants et adultes) et interventions précoces ;
- Développer les réponses inclusives ;
- Pair-aidance, soutien, guidance et accompagnement des aidants.

Le PRIAC (2019 – 2023), outil de programmation régional et pluri-annuel, organise l'offre médico-sociale : créations, extensions et transformations de places.

3. Présentation de l'établissement et ses missions

L'ESAT « Les Ateliers du Pays d'Auge », favorise l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap qu'il accompagne. Il est, pour certaines d'entre elles, une passerelle inclusive vers une vie professionnelle en « milieu ordinaire » et une vie sociale la plus autonome possible. L'ESAT est également une structure inclusive pour toutes les autres personnes dont les projets de vie diffèrent ou ceux dont les capacités professionnelles sont incompatibles avec cet accès au milieu ordinaire.

3.1 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 AIT basés respectivement à Lisieux et à Falaise. Ce pôle existe depuis fin 2011 et comprend :

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

3.2 Présentation de l'établissement

3.2.1 L'histoire de l'établissement

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.

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 a alors été réuni 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'Accompagnement par le Travail).

3.2.2 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 dans le cadre d'un CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens), signé en 2019 pour une durée de 5 ans, et actuellement en cours de re-contractualisation.

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 accompagnées, 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 répondre aux nouveaux besoins de nos clients (Entretien/remplacement/Achat d'outils, machines et matériel adaptés...), améliorer les conditions de travail des personnels et des personnes accompagnées, notamment par l'amélioration des locaux (Des travaux sont actuellement en cours pour l'agrandissement/ la création/ la rénovation d'espaces de travail, espaces de pauses et sanitaires... dont la livraison est prévue pour le printemps 2023).

3.3 Les missions

Les établissements ou services d'accompagnement par le travail (ESAT) sont des établissements et services sociaux et médicaux sociaux (ESSMS). La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) oriente ces personnes en situation de handicap vers les ESAT dès l'âge de 20 ans ou, à titre dérogatoire, de plus de 16 ans. Leur capacité de travail ayant été reconnue comme inférieure au tiers de celle d'une personne non handicapée, au sens du droit de la sécurité sociale. A ce sujet, le récent « Plan de transformation des ESAT », et plus particulièrement le décret 2022-1561 du 13 décembre 2022 prévoit que dès le 1^{er} janvier 2023, « *La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées peut également orienter vers les établissements et services d'aide par le travail des personnes handicapées dont la capacité de travail est supérieure ou égale au tiers de la capacité normale lorsque leur besoin d'un ou de plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux, psychologiques le justifie* ».

Le Plan de Transformation des ESAT prévoit par différents moyens (nouveau type de notification à venir qui serait dénommée « parcours accompagné vers l'emploi » ; possibilités d'allers et retours et de temps partagés ...) de faciliter ces passerelles entre le milieu ordinaire et le milieu protégé.

L'objectif prioritaire des ESAT est de viser la plus grande autonomie possible des personnes accompagnées, le développement de compétences leur permettant d'exercer leur citoyenneté, de renforcer leur pouvoir d'agir, et ce tant sur le champ professionnel que sur le champ personnel.

Les ESAT offrent en ce sens à ces personnes la possibilité d'exercer une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées (les plus proches possibles de celles d'entreprises du milieu ordinaire). Ils offrent un cadre étayant, qui prend en compte leurs besoins et leur permet de bénéficier d'un soutien (en termes de soins, de participation sociale et d'autonomie) favorisant la dimension inclusive de leurs trajectoires et parcours professionnels respectifs.

3.3.1 Les missions à finalité professionnelle

Développer l'autonomie et la participation sociale au travers des apprentissages professionnels (aspects techniques, cognitifs et relationnels) :

- **Faire accéder par le travail à une vie sociale et professionnelle**
 - Apprendre à travailler en équipe, en binôme pour favoriser la prise en compte d'autrui et le respect du règlement de fonctionnement et des règles de vie en atelier de l'ESAT.
 - Canaliser et Favoriser l'attention des personnes accompagnées, leur concentration, leur stabilité sur les postes de travail
 - S'assurer que les règles de sécurité soient bien intégrées (port des EPI, utilisation des machines et outils...) et en fonction, favoriser les prises d'initiatives
 - Favoriser l'apprentissage du vocabulaire « professionnel » et développer la communication verbale dans les situations concrètes de travail
 - Une fois l'acquisition effective de certaines techniques / tâches / étapes de productions, développer/favoriser leur autonomie et leur pouvoir d'agir en confiant des responsabilités aux personnes accompagnées.

- **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, en entreprise adaptée.
Maintenir les acquis et faire monter en compétences les personnes accompagnées **en développant le potentiel cognitif de chacun par l'activité professionnelle** :
 - Aménager la structure et les conditions de travail pour les rendre accessibles tout en étant les plus proches possible du milieu ordinaire de travail.
 - Diversifier les activités de l'ESAT pour offrir la possibilité aux ouvriers d'accéder à différents ateliers, de s'essayer à différents métiers.
 - Mettre en œuvre l'apprentissage des gestes techniques en adaptant la méthode aux capacités de la personne (théorie/pratique ; essais/erreurs ; ...) ; Faciliter les interactions, les échanges, développer le tutorat, la pair-

- aidance comme leviers de l'autodétermination dans une logique d'organisation apprenante.
- Créer, utiliser et développer des moyens adaptés/supports/outils pour les rendre accessibles et permettre à l'usager d'être à son aise dans les apprentissages, de se former et de progresser (documents adaptés, documents en FALC, utilisation de photos, de pictogrammes ; gabarits, outils adaptés, aménagements des postes/temps de travail et de l'environnement dans lequel évolue l'ouvrier ; outils multimédias facilitant l'accès à l'information en autonomie...)
 - Développer la formation au bénéfice des personnes accompagnées (formations internes, RAE, formations qualifiantes, ACR TH, CPF...)
- **Favoriser l'immersion en entreprise et les passerelles**, à temps plein ou à temps partiel **dès que cela est possible** :
 - Mettre en place des périodes de stages en entreprise ou en entreprise adaptée voire sur d'autres ateliers d'ESAT partenaires pour permettre aux personnes accompagnées de transférer/réinvestir leurs compétences et prendre de l'assurance (stages ESMS ; PMSMP, prestations et mises à disposition en entreprises ; chantiers extérieurs...).
 - S'appuyer sur des partenariats et dispositifs existants (conventions d'appui, CAP EMPLOI/ADAPT pour le dispositif Emploi accompagné, organismes de formation...) comme sur les nouvelles dispositions proposées par le Plan de Transformation des ESAT pour proposer des parcours/aménagements professionnels personnalisés.

3.3.2 Les missions de soutiens médico-sociaux et psycho-éducatifs

Favoriser le bien-être et l'épanouissement personnel des personnes accompagnées à l'ESAT :

- Répondre aux besoins des personnes accompagnées à l'ESAT en matière de soins et de soutien thérapeutique en offrant un accompagnement adapté en interne comme en externe.
- Développer la confiance et l'estime de soi. Offrir des espaces de formation « socialisantes », dédiées à l'acquisition et le développement de savoirs être individuels en lien avec la vie en collectivité (gestion des angoisses, de l'anxiété, des situations conflictuelles...).
- Favoriser l'expression verbale en offrant des espaces de parole (entretiens avec encadrant, groupes de parole, activités et/ou actions de soutien, participation à des instances...) et des situations « apprenantes »
- Favoriser l'expression des choix et des désirs des personnes accompagnées
- Promouvoir l'exercice de la citoyenneté et l'implication dans la vie sociale interne (participation aux réunions et instances liées à la vie institutionnelle : CVS, réunions de projets, groupes de travail et de réflexion, QVT...) et locale dans une démarche de type « inclusive » au travers, notamment, d'actions et d'activités de soutien.
- Développer les actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires

3.3.3 Les principes éthiques de l'intervention des professionnels

3.3.3.1 Des principes et valeurs associatives

Les valeurs sur lesquelles s'étaye l'ensemble des actions et projets de l'association, comme celles et ceux de l'équipe pluridisciplinaire 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

3.3.3.2 La personne accompagnée 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).

La personne accompagnée co-construit son projet avec l'équipe dans une logique de parcours. Le pouvoir d'agir de chaque personne accompagnée est ainsi encouragé, notamment par l'expression de ses attentes et de ses souhaits. L'équipe pluri-professionnelle s'attache à définir des axes de travail en fonction des besoins repérés, des souhaits de chacun, en recherchant leur implication avec pour objectif de favoriser leur autodétermination.

3.4 L'arrêté d'autorisation

Au 31/12/2022

Nom établissement	ESAT « Les Ateliers du Pays d'Auge » à Lisieux (14)
N° FINESS	14 000 435 9
Catégorie d'établissement	246 – ESAT
Mode de financement	34 – ARS dotation globale
Date d'autorisation	23/11/2016
Date de fin de l'autorisation	03/01/2032

Code discipline d'équipement	Code clientèle	Mode de fonctionnement	Capacité autorisée
908 – Aide par le travail pour personnes handicapées	110 – Déficience intellectuelle	14 – Externat	140

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

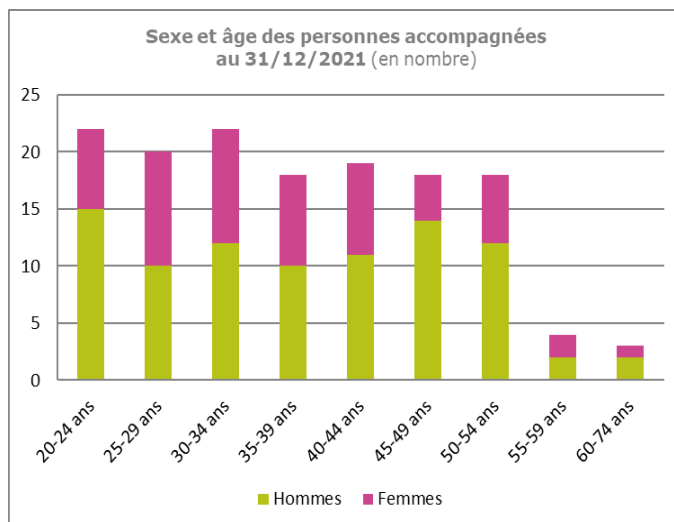
² Charte des droits et libertés de la personne accueillie, article 2 : Droit à une prise en charge ou à un accompagnement adapté

4. Présentation de la personne accompagnée et de son entourage

4.1 Les caractéristiques des personnes accompagnées

4.1.1 Répartition par sexe et âge des personnes accompagnées

Tranches d'âges 2021	H	F	Total	%
20-24 ans	15	7	22	15,3%
25-29 ans	10	10	20	13,9%
30-34 ans	12	10	22	15,3%
35-39 ans	10	8	18	12,5%
40-44 ans	11	8	19	13,2%
45-49 ans	14	4	18	12,5%
50-54 ans	12	6	18	12,5%
55-59 ans	2	2	4	2,8%
60-74 ans	2	1	3	2,1%
Total	88	56	144	100%
%	61,1%	38,9%	100,0%	

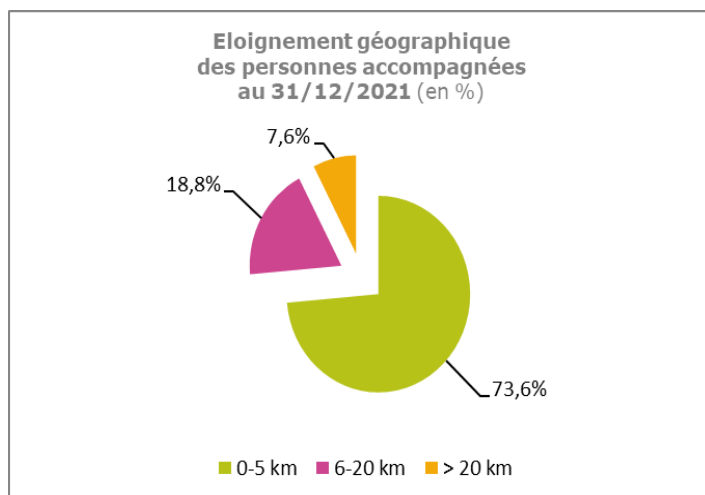
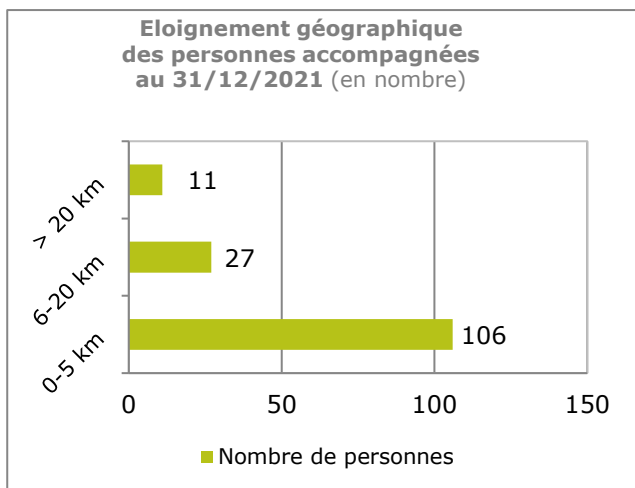


4.1.2 Territoire de domiciliation des personnes accompagnées

Territoires	Résidence principale	%
Bayeux		
Caen		
Côte Fleurie	2	1,4%
Falaise		
Lisieux	133	92,4%
Saint Pierre sur Dives	6	4,2%
Vire		
Eure	1	0,7%
Manche		
Orne	2	1,3%
Autres départements		
Total	144	100%

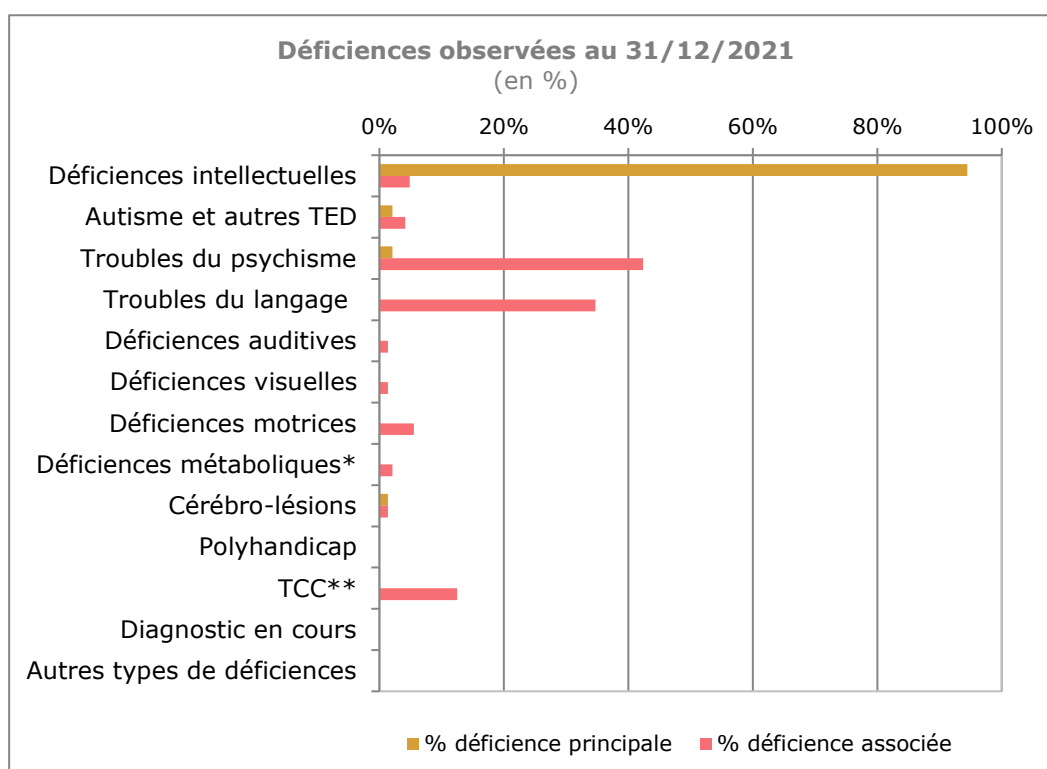
4.1.3 Eloignement géographique vis-à-vis de la structure

Distance en km	Nombre de personnes	%
0-5 km	106	73,6%
6-20 km	27	18,8%
> 20 km	11	7,6%
Total	144	100,0%



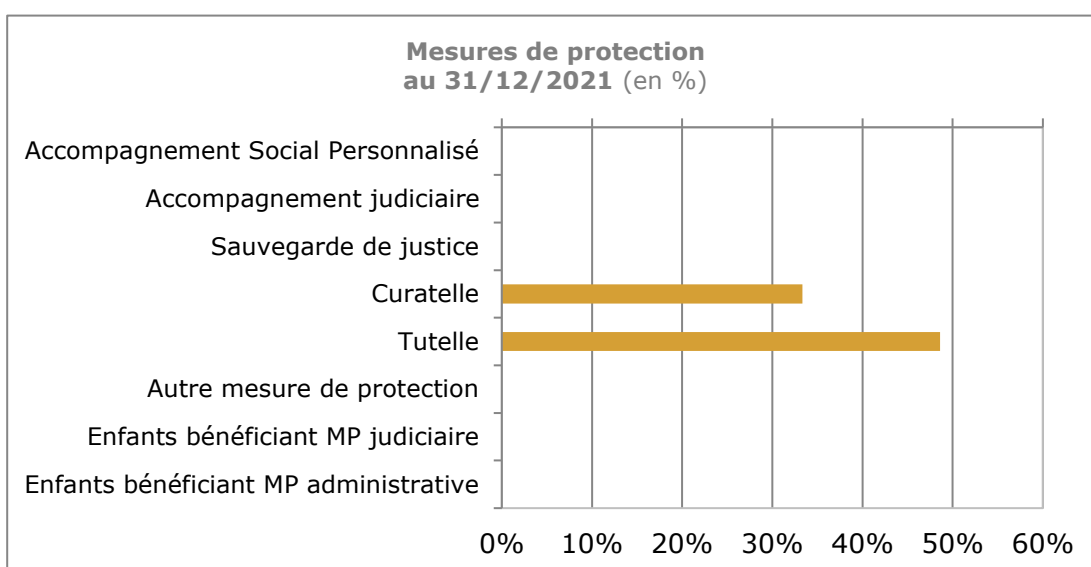
4.1.4 Déficiences principales et associées

Déficiences observées	Principale (1)	Associée (2)	% déficiency principale	% déficiency associée
Déficiences intellectuelles	136	7	94,4%	4,9%
Autisme et autres TED	3	6	2,1%	4,2%
Troubles du psychisme	3	61	2,1%	42,4%
Troubles du langage		50		34,7%
Déficiences auditives		2		1,4%
Déficiences visuelles		2		1,4%
Déficiences motrices		8		5,6%
Déficiences métaboliques*		3		2,1%
Cérébro-lésions	2	2	1,4%	1,4%
Polyhandicap				
TCC**		18		12,5%
Diagnostic en cours				
Autres types de déficiences				
Total	144	159	100,0%	110,4%



4.1.5 Personnes accompagnées bénéficiant d'une mesure de protection

Mesures de protection	Nombre de personnes	%
Accompagnement Social Personnalisé		
Accompagnement judiciaire		
Sauvegarde de justice		
Curatelle	48	33,3%
Tutelle	70	48,6%
Autre mesure de protection		
Enfants bénéficiant MP judiciaire		
Enfants bénéficiant MP administrative		
Pas de mesure de protection	26	18,1%
Total	144	100,0%



4.2 L'évolution du public

4.2.1 L'avancée en âge d'une partie importante du public accueilli

Fin 2021, 43.1% des personnes accueillies ont plus de 40 ans, dont 17.4% ont plus de 50 ans (41 % des personnes accueillies avaient plus de 40 ans en 2017, dont 16.7% avaient plus de 50 ans). Fin 2021, 29.2% des personnes accueillies ont moins de 30 ans contre 34.1% en 2017. Ces chiffres mettent en évidence un vieillissement global de la population de l'ESAT. Ce constat appelle à une vigilance particulière et à des prestations spécifiques en termes d'accompagnement pour répondre à ces besoins.

De fait, le vieillissement est 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. Aussi, il est difficile de définir un âge à partir duquel nous considérons la personne en situation de handicap mental comme « vieillissante ». Le vieillissement, notamment chez les personnes en situation de handicap mental, peut être précoce. Certains effets peuvent ainsi être accentués et constatés plus fréquemment, comme l'apparition simultanée d'une baisse supplémentaire des capacités fonctionnelles et l'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). Certains signes déterminants peuvent également se manifester tels que l'isolement, le ralentissement, une fatigabilité accrue, la ritualisation et l'agressivité...

Pour les personnes accompagnées par le pôle ESAT de l'Apaei, et plus particulièrement celles accueillies à l'ESAT « Les Ateliers du Pays d'Auge », l'impact des conséquences du vieillissement se caractérise également par une nette diminution de leurs capacités à réaliser leurs activités à caractère professionnel. Il est nécessaire alors de repenser et d'adapter les postes de travail (rythme, postures...), de veiller à diversifier leurs tâches afin de prévenir les phénomènes « d'usure professionnelle » et, si nécessaire de recourir à des aménagements personnalisés du temps de travail.

Un travail de coordination renforcée est, en ce sens, fréquemment mis en œuvre pour veiller au bien-être et à la qualité de vie au travail de ces personnes. Il implique l'entourage familial et/ou personnes de confiance, les services de tutelles, les partenaires des structures et services « hébergement » (RVA, SASLA...), l'équipe pluridisciplinaire de l'ESAT et tous les dispositifs de droit commun dont ils pourraient tirer bénéfice au niveau de leur santé, de leur autonomie et de leur participation sociale.

4.2.2 Une évolution quant à la typologie des handicaps

Il est important de souligner une nette évolution concernant les typologies de déficiences (principales et associées) observées au cours de ces 5 dernières années. Si la proportion de personnes accompagnées (94.4% fin 2021) présente une déficience intellectuelle en tant qu'handicap principal est identique à celle constatée 5 ans plus tôt, 42.4% d'entre eux souffrent de troubles du psychisme (handicap associé) contre 39.4% en 2017. Cette tendance ayant également été constatée à la hausse au cours ces deux dernières années.

De fait, les personnes souffrant de troubles psychiques ont le plus souvent des difficultés à s'adapter au cadre, aux règles de fonctionnement, de vie de l'ESAT lorsqu'elles sont en crise. Cela se traduit par une augmentation des besoins en termes de soins, de la fatigabilité liée aux effets secondaires des traitements médicamenteux, un investissement fluctuant dans les activités, des retards et une baisse sensible de l'assiduité, une hausse marquée du taux d'absentéisme qui influe directement sur l'activité de l'établissement.

Un nombre croissant de personnes accompagnées présente par ailleurs des troubles du caractère et du comportement. Cela se caractérise par 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 charges médicales adaptées, 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...).

4.2.3 Une dynamique inclusive aux effets multiples

Plusieurs facteurs doivent par ailleurs être pris en considération car ils ont un impact certain à la fois sur l'évolution du public accueilli à l'ESAT quant à ses attentes et à ses besoins mais aussi sur les évolutions de nos pratiques en termes d'accompagnement :

- Le travail mené par nos partenaires des structures médico-sociales du secteur « enfance » en termes d'inclusion sociale et professionnelle (passages en dispositifs avec déploiement de prestations « hors les murs » et conventions d'externalisation avec les dispositifs de droit commun...). Ainsi, les nouveaux entrants à l'ESAT ont pour une bonne partie déjà expérimenté le travail en milieu ordinaire par le biais de stages et ont des attentes quant à leur vie professionnelle.
- Si le nombre de personnes accompagnées bénéficiant d'une mesure de protection judiciaire est en hausse (de 73% à 81.9% en 5 ans, caractérisant clairement la fragilité croissante et le manque d'autonomie d'une part importante du public accueilli en ESAT), celui de ceux bénéficiant d'une mesure de tutelle est nettement en baisse (de 55.6% en 2017 à 48.6% en 2021). La volonté de promouvoir l'autodétermination et le pouvoir d'agir des personnes ne peut qu'être encouragée. Les fragilités des personnes accompagnées sont néanmoins les mêmes voire plus complexes et nécessitent une redéfinition des modalités de leurs accompagnements en interne, des adaptations, un recours à la coordination renforcée et aux partenariats pouvant répondre à cette évolution.
- Ce constat se décline au niveau de l'autonomie résidentielle et des moyens de transport utilisés. Ainsi, fin 2021, 92.4% des personnes résident sur la ville de Lisieux (pourcentage similaire à celui constaté en 2017). Cela entraîne toujours une saturation certaine au niveau des hébergements de l'association compte-tenu des besoins répertoriés. Aussi, le recours au Foyer Jeunes Travailleurs de la commune est de plus en plus courant pour les nouveaux entrants. Les opportunités d'accéder au parc locatif local étant moindres, cette solution temporaire de logement s'avère souvent compliquée car la mixité du public accueilli en FJT combinée à la fragilité des résidents travaillant en ESAT n'est pas sans poser certaines difficultés. Des accompagnements de type SAVS ou SASLA peuvent, en ce sens, s'avérer indispensables au bien-être de ceux-ci.

Par ailleurs, la proportion de personnes résidant à moins de 5 km de l'ESAT demeure inchangée (73.6%), celle éloignée de 6 à 20 km évolue sensiblement (de 13.9% à 18.8%), ceci s'expliquant d'un côté par l'existence de moyens de transport collectifs adaptés (lignes de bus de ville et de bus verts desservant directement l'ESAT) et de l'autre par une augmentation sensible des personnes accompagnées ayant recours à des moyens de transport individuels (véhicules nécessitant le BSR, le permis AM ou le permis B). Par ailleurs, 7.6% des personnes accompagnées résident toujours au-delà de 20km de l'ESAT (contre 13.2% en 2017). Ce qui nécessite, malgré une nette diminution, le maintien d'une organisation spécifique en interne pour le transport d'une majorité de ces personnes (tournée dont le coût est supporté essentiellement par la structure).

- Enfin, des évolutions récentes du cadre législatif sont à prendre en compte (dont par exemple : la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels – dite loi « Travail » qui voit la mise en place du dispositif « Emploi accompagné », des « CPF », et le renforcement des droits des personnes accompagnées ; la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui voit la réforme de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés (OETH) et le Développement d’une politique d’emploi inclusive avec les PMSMP, l’augmentation des droits liés au CPF, l’obligation faite aux organismes de formation quant à leur certification...) et plus particulièrement celui des ESAT (cf. Plan de transformation des ESAT en cours avec notamment le décret 2022-1561 du 13 décembre 2022 [*en application de l'article 136 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, à la décentralisation, à la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale*] , qui inclut à la fois un changement des critères permettant d’être orienté en ESAT (« *La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées peut également orienter vers les établissements et services d'aide par le travail des personnes handicapées dont la capacité de travail est « supérieure ou égale au tiers de la capacité normale* »), de nouveaux droits aux ouvriers, des facilités pour accéder au milieu professionnel ordinaire...

4.3 Les relations avec l'entourage

Les familles, proches aidants ou autres personnes de confiance sont des partenaires majeurs dont la place et les attentes doivent être considérées au regard de l'importance qu'ils ont dans le parcours de vie des personnes accompagnées. Ces proches sont en ce sens un maillon essentiel, tout comme nous pouvons l'être pour ces derniers.

Aussi, il s'agit d'essayer d'établir une relation de confiance, un dialogue constructif, une collaboration impliquant chacun dans une compréhension entendue des limites d'intervention, d'accompagnement de chacun, et ce dans le respect des droits des personnes accompagnées à l'ESAT.

Celles-ci sont en effet toutes majeures et bénéficient, pour une grande majorité, de mesures de protection juridique. De ce fait, cette relation est loin d'être évidente, car elle repose notamment sur deux missions essentielles et parfois « discordantes » qui nous incombent : la promotion du pouvoir d'agir et de l'auto-détermination des personnes accompagnées d'une part et la prise en compte des attentes de leurs proches d'autre part.

Aussi, il est nécessaire d'instaurer un dialogue permanent, fait de rencontres ponctuelles, de concertation, d'implication dans les instances (réunions de projets personnalisés, participation active quant à la réflexion dans l'élaboration du projet associatif, les projets d'établissement...) et la vie de nos structures (CVS, enquêtes de satisfaction...).

Pour l'ESAT, la Cheffe de Service Educatif est l'interlocutrice privilégiée de l'entourage proche des usagers dès lors qu'elle est garante des projets personnalisés et de la qualité de l'accompagnement de chaque personne accompagnée au quotidien. L'équipe pluridisciplinaire (moniteurs, service éducatif, fonctions supports et techniques...) peuvent à l'occasion être sollicités. La psychologue peut, par exemple, apporter un appui technique, à l'équipe comme aux proches, afin de mieux appréhender certaines situations ou évolutions non attendues ou non souhaitées et de co-construire des axes de travail.

Les fonctions administratives et de Direction pouvant être sollicitées au regard de la nature des questionnements de l'entourage, de l'évolution de la situation ou des décisions devant être prises.

5. Les besoins des personnes accompagnées

La déficience intellectuelle se manifeste principalement par une « limitation » quant à certaines aptitudes liées à des activités cognitives centrales comme l'apprentissage, le raisonnement ou la résolution de problèmes. Elle touche à la manière d'appréhender l'environnement et les diverses situations au quotidien dans la vie personnelle et professionnelle de chacun. Aussi, les besoins des personnes accompagnées à l'ESAT, en lien avec les principales difficultés qu'ils rencontrent, se situent essentiellement :

- Sur le plan cognitif (compréhension, repérages dans l'espace et le temps, mémorisation, concentration...)
- Sur le plan psychomoteur (mobilité, motricité plus ou moins fine, coordination/habiletés gestuelles...)
- Sur le plan de l'autonomie personnelle (respect des règles, sécurité, soins, image de soi, vie quotidienne...)
- Sur le plan du comportement (maîtrise des émotions, troubles éventuels du comportement, gestion de la frustration, passages à l'acte, inhibition/repli sur soi...)
- Sur le plan relationnel (accompagnement éducatif souvent nécessaire pour l'apprentissage des « codes sociaux », la gestion des relations interpersonnelles et la vie affective)

Dans le cadre de l'écriture du projet d'établissement, les équipes ont été mobilisées autour des nomenclatures SERAFIN PH pour réfléchir collectivement à leur représentation au sein de la structure.

Ainsi, pour la nomenclature des besoins en matière de santé somatique ou psychique, en matière d'autonomie ou en matière de participation sociale, les besoins ci-dessous ont été identifiés.

5.1 Besoins en matière de santé somatique ou psychique

- Besoins en matière de fonctions mentales, psychiques, cognitives et du système nerveux
- Besoins en matière de fonctions sensorielles
- Besoins en matière de douleur
- Besoins relatifs à la voix, à la parole et à l'appareil bucco-dentaire
- Besoins en matière de fonctions cardio-vasculaire, hématopoïétique, immunitaire et respiratoire
- Besoins en matière de fonctions digestive, métabolique, endocrinienne
- Besoins en matière de fonctions génito-urinaires et reproductives
- Besoins en matière de fonctions locomotrices
- Besoins relatifs à la peau et aux structures associées
- Besoins pour entretenir et prendre soin de sa santé

5.2 Besoins en matière d'autonomie

- Besoins en lien avec l'entretien personnel
- Besoins en lien avec les relations et les interactions avec autrui
- Besoins pour la mobilité
- Besoins pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité

5.3 Besoins pour la participation sociale

- Besoins pour accéder aux droits et à la citoyenneté
- Besoins pour vivre dans un logement
- Besoins pour accomplir les activités domestiques
- Besoins pour participer à la vie sociale
- Besoins pour se déplacer avec un moyen de transport

Besoins pour l'insertion sociale et professionnelle et pour exercer ses rôles sociaux

- Besoins en lien avec la vie scolaire et étudiante
- Besoins en lien avec le travail et l'emploi
- Besoins transversaux en matière d'apprentissages
- Besoins pour la vie familiale, la parentalité, la vie affective et sexuelle
- Besoins pour apprendre à être pair-aidant
- Besoins en matière de ressource et d'autosuffisance économique

6. Les prestations d'accompagnement proposées

Dans le cadre de l'écriture du projet d'établissement, les équipes ont été mobilisées autour des nomenclatures SERAFIN PH pour réfléchir collectivement à leur représentation au sein de la structure.

Ainsi, pour la nomenclature des prestations en matière de santé somatique ou psychique, en matière d'autonomie ou en matière de participation sociale, les prestations déjà réalisées ou à développer ont été identifiées.

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

Soins somatiques et psychiques

- Soins médicaux à visée préventive, curative et palliative
- Soins techniques et de surveillance infirmiers ou délégués
- Prestations des psychologues
- Prestations des pharmaciens et préparateurs en pharmacie

Rééducation et réadaptation fonctionnelle

- Prestations des auxiliaires médicaux, des instructeurs en locomotion et avéjistes

6.2 Prestation en matière d'autonomie

- Accompagnements pour les actes de la vie quotidienne
- Accompagnements pour la communication et les relations à autrui
- Accompagnements pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité

6.3 Prestations pour la participation sociale

Accompagnements pour exercer ses droits

- Accompagnements à l'expression du projet personnalisé
- Accompagnements à l'exercice des droits et des libertés

Accompagnements pour participer à la vie sociale

- Accompagnements du lien avec les proches et le voisinage
- Accompagnements pour la participation aux activités sociales et de loisirs
- Accompagnements pour le développement de l'autonomie pour les déplacements

Accompagnements au logement

- Accompagnements pour vivre dans un logement
- Accompagnements pour accomplir les activités domestiques

Accompagnements en matière de ressources et d'autogestion

- Accompagnements pour l'ouverture des droits
- Accompagnements pour l'autonomie de la personne dans la gestion des ressources
- Informations conseils et mise en œuvre des mesures de protection des adultes

Accompagnements pour exercer ses rôles sociaux

- Accompagnement pour mener sa vie d'élève, d'étudiant, d'apprenti
- Accompagnements pour préparer sa vie professionnelle
- Accompagnements pour mener sa vie professionnelle
- Accompagnements pour réaliser des activités de jours spécialisés
- Accompagnements de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle
- Accompagnements pour l'exercice des mandats électoraux, la représentation des pairs et la pair-aidance

6.4 Prestations de coordination renforcée pour la cohérence du parcours

- Prestation de coordination renforcée pour la cohérence du parcours

6.5 Prestations indirectes

Qualité et sécurité

- Démarche d'amélioration continue de la qualité
- Analyses des pratiques, espaces ressources et soutien au personnel
- Prestations de supervision

Relations avec le territoire

- Coopérations, conventions avec les acteurs spécialisés du droit commun
- Appui-ressources et partenariats institutionnels

Transport lié à gérer, manager, coopérer

- Transport lié à gérer, manager, coopérer

Fonctions logistiques

Locaux et autres ressources pour accueillir

- Locaux et autres ressources pour héberger
- Locaux et autres ressources pour accueillir le jour
- Locaux et autres ressources pour réaliser des prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles
- Locaux et autres ressources pour gérer, manager et coopérer
- Hygiène, entretien, sécurité des locaux, espaces extérieurs
- Fournir des repas
- Entretien du linge

Transport lié au projet individuel

- Transports liés à accueillir (domicile – structure)
- Transports liés aux prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles
- Transports liés à l'autonomie et à la participation sociale
- Transports des biens et matériels liés à la restauration et à l'entretien du linge

7. Déclinaison de l'offre de services

L'accompagnement des personnes accueillies est centré sur les besoins et les attentes. L'offre de services est pensée pour y répondre au plus près en garantissant des réponses adaptées. L'idée est de concilier la vie collective avec les besoins individuels.

Les accompagnements se veulent modulaires et inclusifs dans le but de faciliter les parcours de vie fluides et personnalisés au regard de la population accueillie.

Les modalités de mises en œuvre sont déclinées ci-dessous.

7.1 L'accompagnement à la santé

7.1.1 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.

7.1.2 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. Elle conseille les professionnels de l'ESAT.
- Elle travaille en partenariat avec d'autres psychologues (libéral, Centre Médico-Psychologique, hôpitaux...).

7.1.3 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 nécessitant un accompagnement médical.

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

Lorsque la personne accompagnée est autonome, l'ESAT se charge de la raccompagner en ayant prévenu au préalable son entourage.

Concernant la prise de médicaments, l'équipe encadrante est autorisée à procéder à leur distribution sous condition d'avoir l'ordonnance correspondante et la posologie.

Une visite médicale d'embauche a lieu pour chaque nouvelle entrée, cela étant également le cas suite à un long arrêt de travail. Des visites médicales peuvent également être sollicitées quand une personne accompagnée souffre d'une pathologie sévère et évolutive. Si nécessaire, l'ESAT adapte son poste de travail en lien avec les préconisations du Médecin de la PST.

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.

7.2 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.

7.3 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.

7.4 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 projets personnalisés.
- La participation directe à la vie de l'établissement par le biais notamment de temps de parole, du Conseil de la Vie Sociale 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 et autres dispositifs de droit commun.

7.5 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.

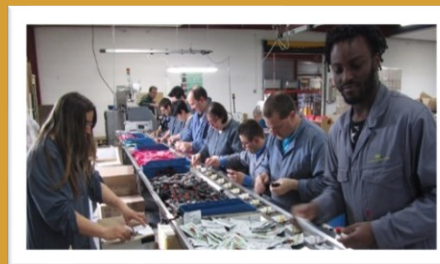
C'est donc avec cette double dimension que les équipes pluridisciplinaires de l'ESAT concourent à :

- Développer un savoir-faire professionnel, des compétences, l'exigence d'une qualité certaine de travail au travers de projets personnels,
- Favoriser l'inscription des ouvriers dans une démarche de formation professionnelle par le biais :
 - De dispositifs spécifiques tels que « Différent et compétent » pour la RAE, les journées « découverte métiers » avec ARAMIS, les DuoDays ...
 - Du droit à la formation tout au long de la vie (ACR en lien avec l'OPCO, formations internes, Plan de formation de l'ESAT...)
 - De stages internes ou en entreprises (PMSMP, prestations extérieures, mises à disposition...)

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 :

7.5.1 Atelier de Conditionnement

ATELIER CONDITIONNEMENT



Activités supports de l'accompagnement :

- 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

Effectifs de l'atelier (au 31/12/2021) :

- Actuellement 83 ouvriers

Capacités requises :

- Travail sur machine : tenir un rythme soutenu
- Condition physique pour les opérations de chargement / déchargement
- Travail en équipe
- Aptitude délivrée par la médecine du travail
- Respect des règles de sécurité
- Respect des consignes de travail

Objectifs de l'accompagnement :

- 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, l'entraide, la pairaidance, le tutorat 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

Méthodes / modalités

d'accompagnement :

- Mise en œuvre du projet personnalisé
- Apprentissage avec consignes verbales et modes opératoires
- Evolution dans différents postes en fonction des souhaits validés dans le projet personnalisé
- Alternance sur les postes les plus exigeants physiquement
- Détachement en entreprise ordinaire

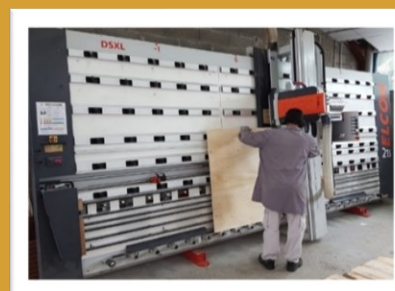
Principaux moyens matériels dédiés :

- Locaux de 1000 m²
- Flow pack
- Etuyeuse
- Machine à couper/dénuder
- Sertisseuse
- Gerbeurs/Basculeurs/ transpalettes
- Banderoleuse
- Sièges adaptés
- 2 ordinateurs
- Soudeuse
- Four de rétractation

Moyens d'encadrement :

- 1 moniteur principal
- 7 Moniteurs d'atelier

ATELIER MENUISERIE



<p>Nature de l'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>Effectifs de l'atelier (au 31/12/2021) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 24 ouvriers <p>Capacités requises :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respect des règles de sécurité • Travail en groupe • Aptitude à supporter une ambiance bruyante • Aptitude délivrée par la médecine du travail • Respect des consignes de travail
<p>Objectifs de l'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, l'entraide, la Pairaidance, le tutorat 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) 	<p>Méthodes / modalités d'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre du projet personnalisé • Apprentissage avec consignes verbales et modes opératoires • Evolution dans différents postes en fonction des souhaits validés dans le projet personnalisé • 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 l'Atelier assemblages) • 3 Moniteurs d'atelier Menuiserie 	<p>Principaux moyens matériels dédiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Surface 450 m² • Scie à panneaux • Dégauchisseuse • Raboteuse • Toupie scie • Tronçonneuse hydraulique • Scie à ruban • Perceuses • Mortaiseuse • Défonceuse • 2 ordinateurs

7.5.3 Atelier « Bacs »

ATELIER BACS



<p>Nature de l'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 31/12/2021) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actuellement 7 ouvriers <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 • Développement de la concentration • Reconnaissance de compétences • Favoriser l'apprentissage sur les différents postes de travail • Développer la socialisation, l'entraide, la Pairaidance, le tutorat entre travailleurs • Développer l'autonomie à l'utilisation des machines, à l'approvisionnement et organisation du poste de travail • Créer de la polyvalence et de la poly compétence • 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 projet personnalisé • Apprentissage avec consignes verbales et modes opératoires • Evolution dans différents postes en fonction des souhaits validés dans le projet personnalisé • 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) • 3 Moniteurs d'atelier 	<p>Principaux moyens matériels dédiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Machine à laver les bacs (Propriété client) • Robot de filmage

7.5.4 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 31/12/2021) :

- 16 ouvriers

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, l'entraide, la Pairaidance, le tutorat 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 projet personnalisé
- Apprentissage avec consignes verbales et modes opératoires
- Evolution dans différents postes en fonction des souhaits validés dans le projet personnalisé
- 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
- Etiqueteuse

Moyens d'encadrement :

- 2 Moniteurs d'atelier

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 31/12/2021) :

- 6 personnes (5 titulaires et 3 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

Objectifs de l'accompagnement :

- Découvrir et assimiler des tâches diverses
- Développer la dextérité
- Contrôler
- Développer la concentration
- Développer la rapidité
- Acquérir et développer des compétences
- Développer la socialisation, l'entraide, la Pairaidance, le tutorat 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

Méthodes / modalités

d'accompagnement :

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

Principaux moyens matériels dédiés :

- Surface environ 200 m²
- Four, vifs, Sauteuse, Friteuse
- Cellule de refroidissement
- 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.)

Moyens d'encadrement :

- 1 chef de cuisine (prestataire extérieur)
- 1 moniteur à 0.50 ETP

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, l'entraide, la Pairaidance, le tutorat 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)
- 2 Moniteurs d'atelier

Effectifs de l'atelier :

- Actuellement 17 ouvriers
- ### Accueil de public ciblé :
- Ouvriers vieillissants
 - Ouvriers en difficultés dans des grands ateliers
 - Ouvriers connaissant des difficultés lors des déplacements

Méthodes / modalités d'accompagnement :

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

Principaux moyens matériels dédiés :

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

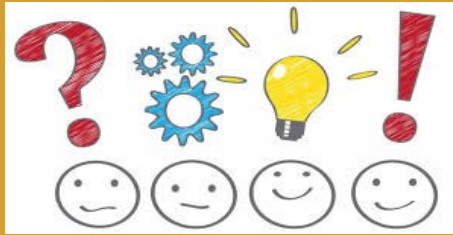
7.5.7 Activité SACAT

SACAT



<p>Nature de l'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none">• Réalisation de divers travaux de conditionnement simples et adaptés• Activités de socialisation, d'accès à la citoyenneté, et/ou à vocation occupationnelle (Activités ludiques, sorties...) selon les profils des personnes accueillies <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">• Actuellement 6 personnes <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 connaissant 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 projet personnalisé• Environnement calme et sécurisant• Grande proximité• Tâches simples et adaptées• 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

Service Educatif



Nature de l'accompagnement :

- Actions et activités de soutien à vocation professionnelle (groupes de parole, élaboration d'outils et de supports adaptés, sensibilisation/formation internes...)
- Actions et activités éducatives, favorisant la participation sociale, l'accès à la citoyenneté, l'estime de soi, l'autonomie et le bien-être des personnes accompagnées (ouverture vers la cité, accès et accompagnement vers les dispositifs de droit commun...)

Effectifs de l'atelier :

- Pas d'effectif dédié, tous les ouvriers sont concernés et invités à s'impliquer dans les activités et actions de soutien proposées en fonction de leur projet professionnel, de leur projet de vie.

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.
- Développer des actions, des moyens, outils et process en soutien des équipes d'ateliers favorisant l'acquisition de compétences, la prise d'autonomie dans les activités professionnelles.
- Développer le pouvoir d'agir des personnes accompagnées, l'autodétermination, l'épanouissement personnel et professionnel des personnes accompagnées.

Méthodes / modalités d'accompagnement :

- Mise en œuvre des actions de soutien co-construites dans le cadre des projets personnalisés
- Apprentissage avec supports et modes opératoires adaptés, accompagnements personnalisés
- Proposition de différentes activités et actions (collectives ou individuelles) en fonction des souhaits et des besoins identifiés.

Moyens d'encadrement :

- 1 Educatrice spécialisée
- 1 Moniteur d'atelier à temps partiel

Principaux moyens matériels dédiés :

- Postes de travail aménagés
- Sièges ergonomiques
- Ordinateurs

7.5.9 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
- 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 projet personnalisé et signature de toutes les parties pilotées par la Cheffe de Service Educatif
- Soutien du Chef de Service éducatif si besoin

Moyens humains :

- 1 Directeur de pôle ESAT (Temps partiel)
- 1 Directeur adjoint de pôle ESAT (Temps partiel)
- 1 Chef de service technique
- 1 Chef de service éducatif
- 1 Secrétaire de direction
- 1 Secrétaire commerciale
- 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
- Ordinateurs
- Vestiaires/salles de pause

7.5.10 Activités hors les murs

Des prestations extérieures, dans le cadre de partenariats avec plusieurs entreprises locales, clientes de l'ESAT existent. 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.

7.6 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 l'environnement et le parcours de vie 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 capacités cognitives
- De l'expression des affects
- Du pouvoir d'agir de chaque ouvrier, de l'autodétermination

Ces « apprentissages » peuvent relever de questions ou de thèmes divers (gestion de l'hygiène, transports, rythme et hygiène de vie, démarches administratives, vie amoureuse, parentalité...) relatifs à la vie personnelle et/ou familiale des usagers.

Ainsi, l'accompagnement familial et le soutien à la parentalité sont abordés sous l'angle de la prévention (le terme prévention est entendu ici comme synonyme d'information, d'écoute, de conseils auprès des usagers et des familles, d'une mise à disposition à l'attention de l'utilisateur des éléments susceptibles d'étayer ses décisions dans la construction de sa vie d'adulte...), ce qui doit lui permettre de faire des choix « éclairés » dans sa vie personnelle.

Si un projet parental doit émerger, il s'agira de contribuer à ce qu'il soit propice au développement harmonieux des usagers comme de l'enfant à naître. En cela, le travail de l'équipe pluridisciplinaire consistera à :

- Penser des espaces pour favoriser l'expression d'une parole dans un environnement qui ne soit pas perçu comme jugeant ni menaçant pour les usagers
- Travailler en collaboration avec les différents partenaires de l'ESAT (familles, mandataires judiciaires, structures d'hébergements, professionnels des champs médico-sociaux, psychologiques et psychiatriques, collectivités locales et territoriales, dispositifs relevant de l'éducation « spécialisée » et/ou du droit commun...).

Cet accompagnement doit permettre à l'ouvrier de faire des choix éclairés. L'équipe encadrante dans son ensemble est en ce sens garante du caractère structurant et sécurisant de l'accompagnement proposé au sein de l'établissement.

7.7 Le travail avec les familles (participation familiale)

L'Apaei des Pays d'Auge et de Falaise est une association de parents qui, historiquement, a été fondée dans le but d'offrir un environnement favorable à la bonne évolution d'enfants et adultes en situation de handicap, de promouvoir leur intégration, leur participation sociale.

Aussi, les orientations associatives se sont, depuis toujours, attachées à appréhender la participation des familles comme un facteur essentiel d'évolution et d'accompagnement des usagers. Cette participation des familles et/ou du représentant légal s'effectue toujours dans le respect des souhaits de l'utilisateur accompagné et des décisions de justice.

Conformément à la loi 2002-2 qui rappelle l'obligation « d'Informer – Consulter- Associer- Responsabiliser les familles », les modalités de collaboration développées par l'ESAT sont de plusieurs ordres :

- Informer les familles quant à la vie institutionnelle (courriers, entretiens téléphoniques, rencontres formalisées ou informelles...). Les informer quant à leurs droits et ceux de la personne accompagnée. Mettre en place les outils de la loi 2002-02 : livret d'accueil, règlement de fonctionnement, Charte des droits et libertés des usagers...
- Proposer directement et en permanence un appui relationnel, technique aux usagers et leurs familles : étayer l'articulation lien social / lien familial, faciliter certaines démarches, rompre l'isolement pour certains...
- Être un lieu d'écoute, d'aide, de soutien concret et avisé pour orienter et mettre en relation les familles avec des partenaires ; recueillir l'avis, les questionnements et préoccupations des familles permettant une meilleure connaissance de l'utilisateur, de ses besoins afin de personnaliser au mieux son accompagnement.

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

- Du protocole d'admission de l'utilisateur (présentation de l'établissement, recueil d'informations, informations quant aux droits et devoirs de chacun, explications quant au cadre de la collaboration ESAT/familles, implication et association des familles quant aux décisions concernant la personne accompagnée...),
- Des réunions de coordination (renforcées) auxquelles la famille peut être conviée en fonction de la situation (en lien avec les partenaires concernés),
- De l'élaboration (recueil de l'avis des familles), de la présentation, du suivi et des évolutions du Projet Personnalisé. Le PP est effectivement un des éléments actifs favorisant l'action partagée entre l'ESAT, la personne accompagnée et sa famille et/ou son représentant légal.
- De réunions associatives et institutionnelles (Rencontres, journées « portes ouvertes » ...)

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

Les règles en usage dans les lieux publics et en entreprise sont à prendre en considération et en référence par l'ESAT. De ce fait, la limitation des libertés fondamentales est conditionnée à sa raison d'être, soit :

- Les nécessités inhérentes à la vie en collectivité
- Le respect d'autrui
- La protection de l'individu contre lui-même ou contre autrui.

Parallèlement, l'institution se doit de prendre en considération l'article L311-3 du CASF issu de la loi 2002-02. Aussi, « l'aptitude de la personne à exprimer son consentement » et le « principe de protection et de ses accessoires » font l'objet d'une protection particulière. Ainsi, l'Etat (ou en ce qui nous concerne l'institution dans le sens qu'elle se porte garante des droits de chacun) ne peut par ailleurs s'immiscer dans la vie privée des citoyens que pour des raisons liées à « ...la défense de l'ordre et la prévention des infractions pénales, la protection de la santé ou de la morale, la protection des droits et libertés d'autrui ». Ce que conforte l'Article 8, alinéa 2, de la convention européenne des droits de l'homme.

Aussi, au regard de ces différents éléments, aucun comportement d'intimité ne doit être manifesté au sein des locaux de l'ESAT. De fait, si les manifestations affectueuses (baisers, enlacements...) sont des gestes humains en soi, ils relèvent de la vie privée.

En conséquence, sont acceptés sur les temps de pauses « hors locaux », des comportements discrets, compatibles avec la présence de tiers. Ces comportements doivent correspondre aux normes sociales en vigueur. Ils ne doivent pas être générateurs de mal-être pour des tiers présents.

Le harcèlement moral et/ou sexuel, les attouchements sexuels sont interdits par la loi. Ils pourront en ce sens faire l'objet de dépôts de plaintes par une victime auprès des autorités compétentes.

Par ailleurs, conformément à la loi n°2001-588 du 04 juillet 2001 (article L.6121-6 du Code de la Santé publique), « Une information et une éducation à la sexualité et à la contraception sont notamment dispensées dans toutes les structures accueillant des personnes handicapées ». Aussi, l'ESAT, en lien avec les familles, tuteurs et partenaires concernés, proposera, le cas échéant, un accompagnement personnalisé et adapté aux ouvriers. Parallèlement, des actions d'information pourront être proposées.

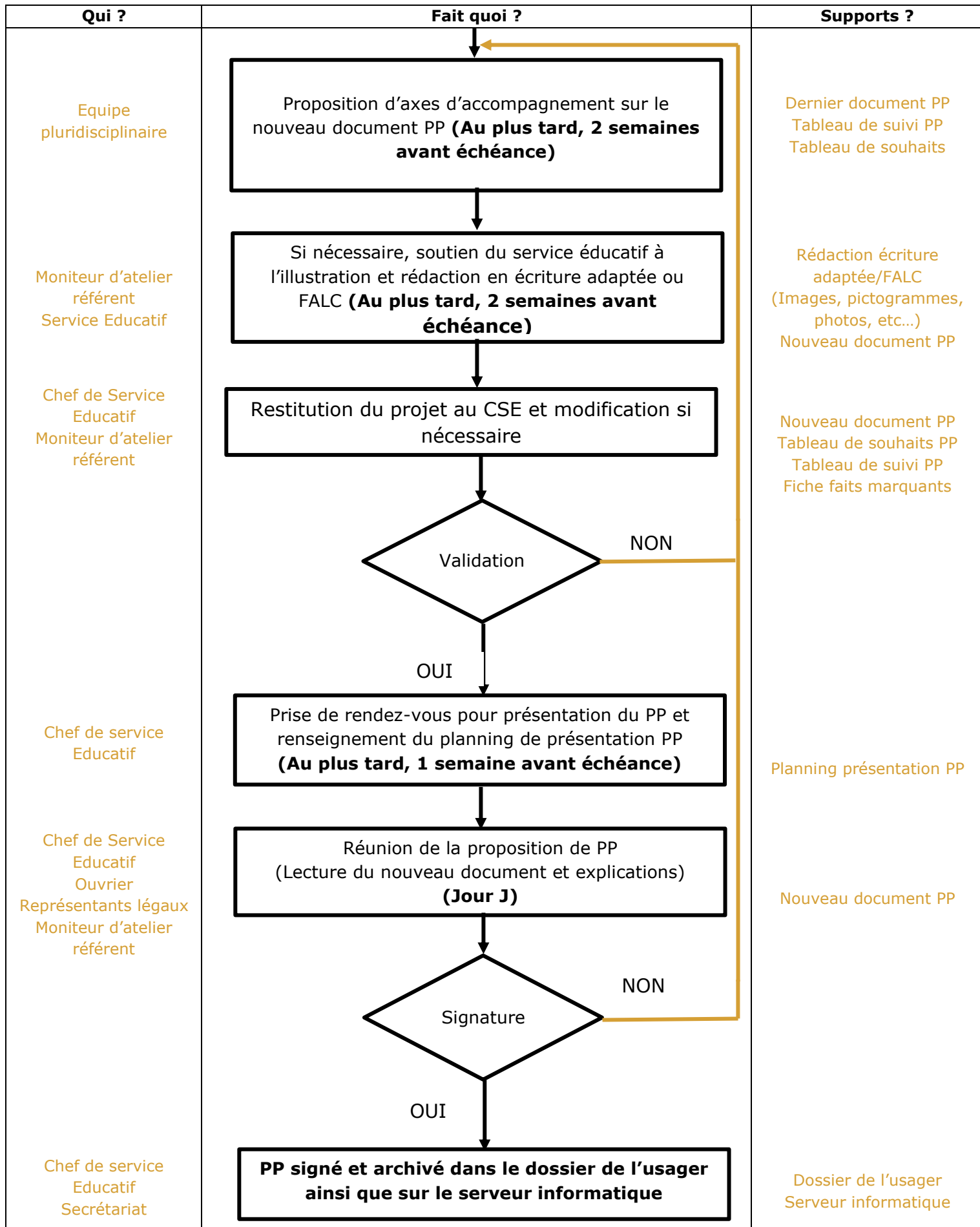
8. L'organisation de l'établissement

8.1 Le processus d'admission

Qui ?	Fait quoi ?	Supports ?
Adulte Candidat Cheffe de Service Educatif	Prise de contact par l'adulte, sa famille, le Service ou Etablissement partenaire. Prise de contact par l'ESAT, via le dispositif VIATRAJECTOIRE	Téléphone/Mail Plateforme Viatrajectoire
Cheffe de Service Educatif Equipe pluridisciplinaire	Première rencontre avec l'adulte / ses proches/représentant légal/ Service ou Etablissement partenaire Recueil de données / Visite de l'établissement	Fiche de présentation stagiaire Remise du livret d'accueil stagiaires
Cheffe de Service Educatif	Si confirmation stage, Elaboration et/ou transmission de documents nécessaires	Remise du Dossier Parcours de l'utilisateur
Cheffe de Service Educatif	Mise en place d'un cursus de stages	Conventions de stages
Cheffe de Service Educatif Encadrant référent Psychologue	Accueil stagiaire avec Cheffe de Service et encadrant référent, rencontre avec psychologue lors du premier stage	
Cheffe de Service Educatif Encadrant référent Stagiaires/Partenaires	Rencontres pour bilans de stages	Bilan de stage avec grilles d'évaluation des compétences socio-professionnelles
Cheffe de Service Educatif Candidat/Représentant légal	En fonction des bilans de stages et des souhaits du stagiaire / de son représentant légal : Dépôt de candidature et constitution du dossier d'admission avec remise des documents nécessaires	Remise du Dossier Parcours de l'utilisateur complet Remise des documents Courrier de candidature
Cheffe de service Educatif Direction	Présentation en CODIR de la candidature avec Transmission fiche synthétique. Validation Direction, prise de contact de la Direction avec les éventuels autres Services/Etab concernés	Fiche commission d'admission
Cheffe de service Educatif Direction	Si accord, communication soit d'une date d'entrée possible si place disponible soit d'un positionnement sur liste d'attente. Renseignement liste admissions/sorties associative (remise au trimestre/Président association)	Renseignement Admissibilité sur plateforme Viatrajectoire Listing entrées/sorties
Cheffe de Service Educatif Encadrant référent Ouvrier / représentant légal	Accueil CSE + encadrante AIT lors du premier jour admission, prise de rdv pour signature du DIPC	Renseignement admission sur plateforme Viatrajectoire
Ouvrier / représentant légal Direction	Signature du Contrat d'Aide et de Soutien	Contrat

8.2 Le processus du projet personnalisé

Qui ?	Fait quoi ?	Supports ?
Moniteur d'atelier référent	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Compilation des 5 outils nécessaires (<i>cf. supports</i>) à la préparation du nouveau PP (tout au long de l'année) </div>	Dernier document PP Fiches évènementielles Fiche faits marquants Fiche de progression Tableau de suivi PP Tableau de souhaits PP
Moniteur d'atelier référent	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Recueil des souhaits, entretien avec l'ouvrier et prise de note de ce qu'il formule (tout au long de l'année) </div>	Tableau de souhaits PP
Moniteur d'atelier référent	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Echange et prise en compte des observations des autres moniteurs d'atelier et du service éducatif ayant l'ouvrier en charge. (Au plus tard, 1 mois avant échéance) </div>	Fiche faits marquants Fiche de progression Tableau de suivi PP Rapports de stage
Moniteur d'atelier référent Service éducatif Service médical	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Renseignement du tableau de suivi PP ainsi que les souhaits sur le nouveau document PP (Au plus tard, 1 mois avant échéance) </div>	Tableau de suivi PP Nouveau document PP
Chef de service Educatif Moniteur d'atelier référent Service éducatif	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Recueil d'informations complémentaires afin de valider le volet « souhaits » du nouveau document PP et de remplir à 100% la fiche individuelle. (Au plus tard, 3 semaines avant échéance) </div>	Mise en perspective (différent et compétent) Tableau de souhaits PP
Equipe pluridisciplinaire	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; width: 30%;"> Renseignement du document PP par le service éducatif (Au plus tard, 3 semaines avant échéance) </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; width: 30%;"> Renseignement du document PP par le psychologue (Au plus tard, 3 semaines avant échéance) </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; width: 30%;"> Renseignement du document PP par le service médical (Au plus tard, 3 semaines avant échéance) </div> </div>	Nouveau document PP Tableau de suivi PP
Moniteur d'atelier référent	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Rédaction des bilans des axes n°1, n°2 et n°3 sur le nouveau document PP (Au plus tard, 3 semaines avant échéance) </div>	Nouveau document PP



8.3 Le processus de sortie

8.3.1 Départ en retraite

- Environ 5 années avant la date d'échéance supposée de départ à la retraite, un travail de préparation est mis en œuvre par le service éducatif de l'ESAT sous forme de groupes de parole, de travaux à thèmes, de visites d'établissements... , en lien avec les familles, les services de tutelles et les partenaires concernés (RHL, SASLA, SAVS...). Les professionnels encadrants sont formés au dispositif « Un avenir après le travail ».
- L'ouvrier, seul ou avec l'aide de son représentant légal, est invité à faire valoir ses droits à retraite sous forme manuscrite au minimum deux mois avant la date de départ envisagée pour permettre de le préparer dans de bonnes conditions.
- L'ESAT prend acte de la demande.
- En lien avec les représentants légaux et les éventuels partenaires, 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. Ce départ est consigné sur la plateforme ViaTrajectoire.
- Suivi de l'adulte après sa sortie (cf. Loi 2002-2).

8.3.2 Réorientation

- En fonction de l'évolution de l'ouvrier au sein de la structure et/ou de ses souhaits et besoins, une réorientation peut se faire.
 - 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.
- Travail réalisé en collaboration avec l'ouvrier et son représentant légal et validé par le comité de direction
- 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 (cf. Plan de Transformation des ESAT, décret 2022-1561 du 13 décembre 2022).

8.3.3 Sortie vers le milieu ordinaire

- Dans le cadre du Plan de Transformation des ESAT, le décret du 13 décembre 2022 permet des allers et retours entre l'ESAT et les entreprises du milieu ordinaire. Il permet également de mettre en place des temps partagés entre un accompagnement en ESAT et la conclusion d'un contrat de travail de droit commun en entreprise.
- Cette sortie peut faire l'objet d'une convention d'appui contractualisée entre l'ouvrier, l'entreprise et l'ESAT et ainsi sécuriser le parcours de la personne pour une durée maximale de 3 ans. Le relais pouvant ensuite être pris par le dispositif « Emploi accompagné ».
- La fin de l'accompagnement de l'ouvrier par l'ESAT, lorsqu'il est effectif, est consigné sur la plateforme ViaTrajectoire.

8.3.4 Décès

- Le décès d'un ouvrier, lorsqu'il survient, fait l'objet de certaines démarches. Une rencontre (ou à défaut un contact) avec l'entourage proche et les responsables légaux est systématiquement sollicitée (familles, proches aidants, personnes ressources). En lien avec la Directrice générale, le président de l'association, un temps d'échange est organisé avec les membres du comité de Direction en interne pour préparer au mieux l'annonce du décès, comme les modalités d'accompagnement proposées, aux autres ouvriers comme aux salariés. Une cellule psychologique est prévue à cet effet, qui pourra recevoir par ailleurs les personnes souhaitant en échanger par la suite et plus particulièrement celles qui seraient particulièrement déstabilisées suite à cette annonce. D'un point de vue administratif, l'information est transmise à la MDPH et la sortie des effectifs de l'utilisateur est consignée sur la plateforme Viatrajectoire.

8.3.5 Invalidité permanente

- En lien avec PST (Prévention Santé au Travail), les structures d'hébergement (si habitat collectif ou SASLA), 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.

8.3.6 Démission de l'ouvrier

- Obligation de rencontres avec l'ouvrier et son représentant légal
- Etude de la démarche et de la motivation, conjointement avec les partenaires des structures d'hébergement (SASLA, résidences ESAT) et des SAVS si les ouvriers bénéficient de ces accompagnements. En cas d'accompagnement en hébergement collectif (résidences ESAT), étude avec ces mêmes partenaires et le représentant légal des possibilités de solutions d'hébergement alternatives.

- Si confirmation du souhait de démissionner, information à la MDPH avec courrier circonstancié si la situation apparaît préoccupante (écrits conjoints avec partenaires en fonction de la situation). Dans le cas contraire, la sortie est simplement consignée sur la plateforme « Viatrajectoire » (cf. consigne MDPH).
- En cas d'absence prolongée non justifiée (avec impossibilité de rencontrer l'ouvrier ou refus de démissionner sur le moyen/long terme après propositions de rencontres et échanges...), un rapport circonstancié est réalisé en lien avec le représentant légal et adressé à la MDPH pour une demande de fin de prise en charge. Une fois cette autorisation donnée, la sortie est actée sur la plateforme ViaTrajectoire.

8.4 Les modalités d'accueil

L'ESAT Les Ateliers du Pays d'Auge fait partie du Pôle Travail de l'Apaei des Pays d'Auge et de Falaise qui regroupe notamment deux ESAT et un AIT basés respectivement à Lisieux et à Falaise. Ce regroupement en pôle s'est effectué progressivement depuis fin 2011 :

- ESAT « Les Ateliers du Pays d'Auge » situé 161 rue des frères Lumière à Lisieux. Capacité d'accueil / Autorisation de 140 ETP
- ESAT « Les Conquérants » et AIT situés rue Pascal à Falaise. Capacité d'accueil/Autorisation de 130 ETP en ESAT, 6 usagers en AIT. L'ESAT « Les Ateliers du Pays d'Auge » est fermé sur les temps de week-end. Il ferme à minima 3 semaines durant la période d'été (en règle générale, les 3 premières semaines d'août), 1 semaine sur la période de Noël, 1 semaine pendant les vacances de pâques. Les ouvriers sont accueillis sur un temps d'externat de 8h45 à 16h45 excepté le vendredi de 8h45 à 16h35. L'ESAT dispose d'un self qu'il gère en lien avec un prestataire, chaque atelier ayant un créneau différent pour se restaurer sur le repas du midi.

8.5 Ancrage des activités dans le territoire, réseau et partenaires

Depuis les lois de décentralisation, les dispositifs d'action sociale et médico-sociales se sont densifiés, accueillant de nombreux acteurs d'horizons divers, et ce pour mieux répondre aux situations de plus en plus complexes auxquelles nos institutions doivent faire face. Le contexte de l'ESAT et l'évolution de son public concourent en ce sens à proposer, en fonction des besoins repérés pour ses usagers, des prestations de coordination renforcée pour la cohérence des parcours.

La vocation inclusive à la fois médicosociale et professionnelle de l'ESAT nécessite un travail collaboratif, une mutualisation des moyens et des compétences, une mise en synergie des ressources en amont, en aval comme au cours la durée de l'accompagnement.

Aussi, afin de répondre au mieux à ses missions et d'assurer un accompagnement de qualité aux personnes qu'il accompagne, l'ESAT s'appuie essentiellement sur des ressources internes, locales (ville de Lisieux, pays d'Auge) et départementales.

Au fil des années, cet ancrage a participé à faire connaître l'établissement et ses spécificités. Le « partage » étant pour l'ESAT un principe d'action prioritaire, cette démarche partenariale contribue à en faire un lieu de rencontres et d'expériences au service de l'épanouissement personnel et professionnel des personnes accompagnées, et ce à plusieurs niveaux :

- Concernant les besoins liés aux soins, à la santé des personnes accompagnées, l'ESAT mobilise et développe son réseau, ses partenariats au niveau du pôle travail, des autres structures et services de l'association, à celui d'autres structures sociales et médico-sociales comme auprès de dispositifs de droit commun au niveau local et départemental :
 - Infirmières/médecin/Ergothérapeutes du DAME de Lisieux, Infirmière des résidences ESAT « RVA » (Résidences de la Vallée d'Auge)
 - Hôpital de Lisieux, CMP
 - EPSM
 - Médecins généralistes, Médecins psychiatres libéraux, Médecins spécialistes...
 - Cabinets d'infirmiers libéraux
 - RSVA, CRA
 - MDPH...

- L'ESAT s'appuie également sur son réseau local, les dispositifs de droit commun, les ressources d'autres structures sociales et médico-sociales dans une logique partenariale pouvant concourir au développement de l'autonomie et à la participation sociale de ses usagers :
 - La ville de Lisieux et le tissu associatif local (sports, loisirs, vie culturelle et inscription/inclusion dans la vie sociale locale.....) qui permet d'avoir accès à certains équipements, dispositifs et activités
 - Les différents lieux d'expérience / d'exercice de sa citoyenneté (démarches administratives, autonomie dans les déplacements...)
 - Les entreprises locales permettant d'accompagner le projet de vie professionnel des ouvriers, selon l'évolution de chacun (stages, PMSMP, prestations extérieures, mises à disposition...). L'ESAT a toujours eu des liens professionnels forts avec de nombreuses entreprises locales ou des municipalités et plus particulièrement celle de Lisieux. Cela se traduit par la réalisation de nombreuses productions très variées concernant tous les secteurs de l'établissement. L'ESAT est, par exemple, reconnu pour la confection des colis de Noël de la ville de Lisieux destinés aux personnes âgées de la commune mais aussi pour la fourniture de nombreux éléments de signalétique et marquage y compris pour les associations.
 - Les structures médicosociales locales (Foyer de vie, FAM, résidences « RVA », SASLA, SAVS ...) ayant vocation à répondre aux besoins des personnes accompagnées dont le projet de vie personnel nécessite des aménagements (hébergement, ...) ou un accompagnement spécifique.
 - Les DAME, IME, IMPRO et ITEP du territoire dans le cadre de la préparation à la vie professionnelle de leurs usagers. Cela se traduit par la mise en place de nombreux stages d'évaluation / immersion à l'ESAT, pouvant contribuer à la définition d'une orientation professionnelle, d'un projet de vie. Cette collaboration suscite de nombreuses rencontres entre professionnels (Chefs de Services, Chargés d'Insertion, Coordinateurs des différentes structures...)
- L'ESAT est également un lieu d'accueil pour les professionnels en devenir de la santé, de l'action sociale et médicosociale. L'établissement est aujourd'hui reconnu pour la qualité des stages proposés :
 - IRTS, IDS, GRETA, étudiants en médecine, étudiants AES...
Il a également une dimension inclusive « inversée » en accueillant des stagiaires venant d'autres horizons et souhaitant découvrir le champ du handicap en partageant des moments de vie de l'ESAT
 - Education nationale (lycées, cap emploi/pôle emploi...)

8.6 Diffusion continue des bonnes pratiques de la HAS

Les bonnes pratiques professionnelles relèvent avant tout de la formation initiale puisqu'elles sont enseignées dans le cursus des formations médicosociales des encadrants de l'ESAT. Chaque professionnel en contrat à durée indéterminée étant appelé/encouragé à être diplômé pour exercer au mieux sa fonction au sein de l'établissement.

En ce sens, divers travaux en lien avec la démarche qualité ont été menés depuis 2018, notamment la refonte de la procédure « projet personnalisé » et un travail, par le biais de groupes de réflexion en équipe pluridisciplinaire, autour des recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP). L'objectif premier étant 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 (aujourd'hui HAS).

Les synthèses de bonnes pratiques sont recensées sur le serveur du service et consultables en salle de réunion. Elles peuvent être reprises en réunion d'équipe lors de situations particulières. En effet, des comportements ou des contextes viennent interroger nos fonctionnements et il est important, de manière collégiale, de se pencher sur nos pratiques professionnelles. C'est le cas lorsque l'équipe constate la récurrence de comportements problématiques et est amenée à penser aux pistes de travail et modalités d'action envisageables...

8.7 Traitement des évènements indésirables

Evènement indésirable

Tout évènement indésirable fait l'objet d'une information au cadre présent dans l'établissement. L'équipe pluridisciplinaire, associée au cadre, met en œuvre d'éventuelles mesures immédiates concernant la personne accompagnée ou de manière à répondre à une problématique d'ordre fonctionnel ou matériel (fuite, coupure d'électricité, défaut sur un véhicule, déclenchement impromptue du SSI...)

Dans le cas d'un évènement concernant une personne accompagnée, l'équipe ou la direction informe la personne, son responsable légal et/ou son entourage proche, relève les premiers éléments de compréhension de l'évènement, puis procède à la déclaration de l'évènement sur les fiches dédiées.

Evènement indésirable Grave (EIG)

L'établissement est dans l'obligation de signaler un événement indésirable survenu dans l'activité dans 3 cas de figure :

- Tout dysfonctionnement grave doit être déclaré à l'ARS (en tant qu'autorité de contrôle des ESAT)
- Tout événement indésirable grave associé à des soins doit faire l'objet d'une déclaration spécifique à l'Agence Régionale de Santé.
- Tout événement de santé relevant du système de vigilance sanitaire doit être déclaré par un professionnel de santé dans un souci de veille sanitaire.

8.8 Communication et coordination interne

Equipes ou thèmes	Thème des réunions	Participants et animateurs	Périodicité et durée	Traces
Les réunions des professionnels				
Réunions cliniques	Synthèses évolutions usagers	Animation : CSE et/ou Directeur Adjoint selon besoins Participants : Selon besoin Psychologue, Psychiatre, référent, partenaires,.....	Selon besoin	Compte rendus Ecrits de synthèses
Réunions Mensuelles	Informations sur le contexte institutionnel Données clés, investissements...	Animation : Directeur, Directeur adjoint Participants : tous les salariés ESAT	Mensuel	Ordre du jour Compte-rendu
Projets personnalisés d'accompagnement	Préparation des PP Points/ évolution des projets Présentation des projets	Animation : CSE Participants : référent, usager, partenaires, familles	Une fois par an pour chaque usager et ponctuellement en fonction des besoins repérés	PP
Réunions de pilotage de l'évaluation interne/externe et du projet d'établissement	Pilotage des évaluations et du projet d'établissement	Animation : Directeur, Directeur Adjoint Participants : Comité Qualité Etablissement	Abordé lors des comités qualité Réunions spécifiques	Support de travail Compte rendu
Réunions du comité de direction	Fonctionnement de l'établissement Organisation Echange d'informations (ESAT)	Animation : Directeur, Directeur Adjoint Participants : CST, CSE, Directeur Adjoint, Moniteurs principaux, Psychologue, secrétaire de direction	Une fois par semaine	Compte rendu informatique
Comité qualité	Suivi de la démarche qualité	Animation : Technicien qualité/ Directeur Participants : Directeur, Directeur adjoint, CSE, représentants salariés	Quatre fois par an	Plan d'Amélioration Continue
Analyse des pratiques		CSE	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, DG DRH	1 fois par mois, sauf le mois d'août	Compte rendu
Comités techniques	Fonctionnement associatif	Directeurs, DG, DRH, RAF, Président	1 fois par mois, sauf le mois d'août	Compte rendu
Comités techniques élargis	Fonctionnement associatif, commissions et projets	Cadres hiérarchiques, DG, DRH, RAF, Président	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 (ESAT)				
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				
Réunions d'information	Fonctionnement de l'établissement Règles collectives Echanges	Animation : Selon thème abordé Participants : Moniteurs, usagers	Ponctuel, suivant besoin	Compte rendu
Préparation du projet personnalisé d'accompagnement	Elaboration du PP	Animation : AMP référent Participant : usager	Tout au long de l'année	PP
Présentation du projet personnalisé d'accompagnement	Présentation des bilans, évolutions, axes de travail et modalités de suivi	Animation : CSE Participants : référent, usager, représentants légaux/famille	1 fois par an au minimum	PP
Les réunions avec les partenaires				
Réunions inter-établissements	Parcours des ouvriers Echange d'informations	Equipe de direction et établissements partenaires	Ponctuel, en fonction des besoins	Compte rendu pour les réunions spécifiques, mails
Réunions avec les partenaires institutionnels (Conseil Dpt, etc.)	Informations des évolutions/obligations	Direction et équipe administrative	Sur invitation	Compte rendu
Commission restauration	Suivi et amélioration continue de la qualité des menus Informations diverses	Animation : Directeur, CSE Participants : Représentants de chaque établissements du secteur de Falaise, prestataire et sa direction	Quatre fois par an	Compte rendu

9. Les ressources humaines

Les Ressources Humaines font l'objet d'une attention particulière au sein de l'Association car elles sont le socle d'un accompagnement de qualité au bénéfice des personnes accueillies. Aussi, le projet associatif 2022-2027 contient 3 orientations en matière de ressources humaines pour préserver, développer et fidéliser les femmes et les hommes qui travaillent au sein de l'Association et qui font sa force :

- Permettre aux salariés d'assurer un accompagnement de qualité,
- Œuvrer pour une qualité de vie au travail,
- Soutenir l'initiative et la créativité des salariés.

L'équipe de direction décline cette politique en tenant compte de l'histoire et des spécificités de l'établissement.

9.1 Professionnels et compétences mobilisées

L'établissement s'appuie sur des professionnels qualifiés que ce soit au niveau éducatif, médical paramédical, administratif et managérial.

Pour participer au maintien de la dynamique professionnelle, une étude de **l'organigramme** est réalisée chaque année et avant chaque nouvelle embauche par l'équipe de direction. L'ajustement optimal entre les besoins d'accompagnement et les moyens humains est ainsi favorisé.

A la date du 31/12/2022, l'organigramme est le suivant :

Fonctions support

Personnel d'encadrement – 5,40 ETP

1 directeur – 0,50 ETP
1 directeur adjoint – 0,50 ETP
2 chefs d'atelier – 2 ETP
1 chef de service Educatif – 1,00 ETP
1 chef de service technique – 1,00 ETP
1 technicien qualité – 0,40 ETP

Personnel administratif – 2,00 ETP

1 secrétaire de direction – 1,00 ETP
1 secrétaire commerciale – 1,00 ETP

Services généraux – 1,00 ETP

1 chauffeur – 1,00 ETP

Accompagnement

Personnel socioéducatif – 20,05 ETP

2 moniteurs atelier 1^{ère} classe – 2,00 ETP
1 moniteur atelier 2^{ème} classe – 1 ETP
17 moniteurs atelier – 16,05 ETP
1 agent administratif – 1,00 ETP

Personnel médical – paramédical 0,64 ETP

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

Les délégations

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.

Les rôles et les fonctions

Fonctions	Rôles
<p align="center">Directeur & Directeur adjoint du pôle ESAT</p>	<p>Encadrer et gérer les ressources humaines Manager, embaucher, pouvoir disciplinaire Assurer une gestion budgétaire Conduire et mettre en œuvre les projets du pôle Animer et coordonner les activités commerciales du pôle Coordonner les partenariats avec les institutions, la MDPH, les établissements et services Représenter l'employeur auprès des professionnels et des représentants du personnel Assurer une veille législative et réglementaire Mettre en œuvre la démarche qualité Mettre en conformité par rapport aux obligations</p>
<p>Cadres du pôle ESAT : Chef de service technique (CST) Chef de service éducatif (CSE) Chef d'atelier</p>	<p>Encadrer et gérer les équipes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entretiens professionnels • Information • Communication <p>Animer les réunions des projets d'accompagnement individualisés Contribuer au pilotage de l'établissement Démarche qualité Assurer l'hygiène et la sécurité, le suivi des contrôles réglementaires et les mises en conformité Organiser la maintenance des locaux, matériels, véhicules Assurer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les relations familles/usagers • Médiation • Admissions • Sorties • Stages <p>Partenariat et travail en réseau Piloter, organiser</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les activités commerciales • Clients • Fournisseurs • Prestataires

<p style="text-align: center;">L'équipe administrative : Secrétaire de direction, secrétaire commerciale, technicien qualité/sécurité</p>	<p>Assurer l'accueil physique et téléphonique.</p> <p>Renseigner</p> <p>Assurer le traitement quotidien du courrier, des courriels, des commandes, des affichages</p> <p>Assurer le suivi des dossiers des usagers,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transmissions MDPH • Contrat d'aide et de soutien • Déclarations <p>Assurer le suivi budgétaire et comptable :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Traitement commandes factures • Gestion caisse et suivi bancaire • Commandes repas <p>Assurer le suivi de la démarche qualité et contribuer à son développement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procédures • Documents • Informations <p>Développer l'aspect sécurité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procédures • Consignes • Conduite d'actions • Mises à jour <p>Assurer la gestion administrative commerciale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offres • Traitement commandes • Bordereaux de livraison • Facturation • Suivi des règlements <p>Assurer le suivi des dossiers du personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tenue et contrôle des documents • Contrats de travail • Variables de paie • Déclarations • Formations • Congés
<p style="text-align: center;">Personnel médical et para médical : Psychiatre Psychologue</p>	<p>Accompagner l'utilisateur en fonction de sa spécificité.</p> <p>Concevoir et coordonner sa pratique de manière pluridisciplinaire en incluant le rôle d'évaluation</p> <p>Intervenir dans le respect de la déontologie et contribuer à évaluer et développer la qualité</p> <p>Accompagner et conseiller l'institution</p> <p>Mettre en place et assurer un suivi psychologique et psychiatrique</p> <p>Rédiger les bilans d'orientation ou de renouvellement pour MDPH</p> <p>Participer à la construction et à la mise en œuvre du projet d'accompagnement individualisé</p>

<p style="text-align: center;">L'équipe de Moniteurs d'atelier Moniteur principal</p>	<p>Accueillir et encadrer l'utilisateur, le stagiaire dans sa singularité Accompagner l'utilisateur dans le dispositif Différent et compétent Contribuer au travail de l'équipe pluridisciplinaire Intervenir dans le respect de la déontologie Assurer l'hygiène la sécurité et la faire respecter Contribuer à évaluer et développer la qualité Travailler en collaboration avec les clients et fournisseurs Etre responsable de la production à réaliser, des délais, de son contrôle, de son organisation. Assurer les prestations de services extérieurs et le suivi de l'utilisateur en stage ou détachement. Co-construire et assurer la mise en œuvre du projet personnalisé avec l'utilisateur</p>
<p style="text-align: center;">L'équipe éducative : Educatrice technique spécialisée Moniteur éducateur</p>	<p>Accueillir et encadrer l'utilisateur, dans sa singularité Concevoir et mettre en œuvre des activités de soutien en interne et externe Intervenir dans le respect de la déontologie Assurer la sécurité et la faire respecter Contribuer à évaluer et développer la qualité Partenariat et travail en réseau Assurer la coordination du dispositif Différent et compétent Participer à la construction et à la mise en œuvre du projet personnalisé</p>
<p style="text-align: center;">Services généraux</p>	<p>Transporter occasionnellement les usagers Entretien des locaux et matériels <i>(Assuré par des prestataires)</i> Restauration <i>(Assurée par un prestataire)</i> Transporter les marchandises (Approvisionnements, livraisons)</p>

9.2 Gestion des ressources humaines

La gestion prévisionnelle des emplois et de compétences

L'équipe de direction de l'établissement a pour mission d'assurer l'adéquation qualitative et quantitative entre les besoins des personnes accueillies et le profil des professionnels. Les efforts vont collectivement porter sur l'amélioration des outils en place pour une réelle mise en œuvre de tous les volets de la GPEC : recrutement, intégration des nouveaux salariés, entretiens professionnels, formation ...

Le recrutement de salariés

En évaluant les compétences et la motivation lors du recrutement, l'équipe de direction met tout en œuvre pour avoir un personnel adéquat en nombre et en qualification. Chaque nouvelle embauche fait l'objet d'une étude particulière. Les postulants se soumettent à des entretiens et, selon les postes, à des tests techniques.

Les entretiens professionnels

L'équipe de direction conduit les entretiens professionnels individuels des professionnels. Ces entretiens ont pour objectif de recenser les besoins de formation et d'élaborer le projet professionnel des salariés.

La formation

Un plan de formation est mis en œuvre chaque année. Il est pensé, et anticipé, en cohérence avec les orientations du projet d'établissement et avec les besoins d'adaptation de l'accompagnement. Il bénéficie à l'ensemble du personnel. L'Association mutualise par ailleurs des formations entre tous ses établissements et services afin de réduire les coûts et ainsi augmenter le nombre de bénéficiaire.

Les analyses des pratiques

Ces temps animés généralement par un intervenant extérieur, dans un cadre sécurisant, offrent aux professionnels la possibilité d'évoquer leurs pratiques, de les partager avec leurs collègues, de les questionner, dans le but de les améliorer.

Le travail en équipe pluri disciplinaire

Il occupe une place importante dans l'accompagnement dans la mesure où il permet :

- une meilleure coordination et cohérence des actions des uns et des autres,
- une meilleure organisation du travail,
- et une objectivisation des observations individuelles.

Si le travail pluridisciplinaire se fait en continu, il existe néanmoins plusieurs réunions spécifiques à l'établissement ou la pluridisciplinarité prend un caractère formel (cf.8.8 communication et coordination interne) :

- Réunion mensuelle ESAT (CSE, CST, moniteurs d'ateliers, service éducatif, moniteurs principaux, chefs d'ateliers, Psychologue, agent administratif, secrétaire de direction, Directeur et/ou Directeur adjoint selon besoins et thèmes abordés)
- Réunion institutionnelle (une fois par trimestre) avec les mêmes participants.
- Réunion cliniques (CSE, Psychologue, moniteurs d'ateliers référents, et si besoin : partenaires, Psychiatre, Directeur adjoint...)
- Réunion de préparation/présentation de projets personnalisés (CSE, moniteurs d'ateliers référents, personne accompagnée, partenaires, familles)
- Groupes de travail thématiques (ex : projet d'établissement, SERAFIN PH...). Selon le thème : équipe pluridisciplinaire, partenaires, familles.
- Réunions d'informations (équipe pluridisciplinaire de l'ESAT)

La participation des professionnels dans l'élaboration et l'amélioration des outils de travail est encouragée.

La qualité de vie au travail

Une démarche sur la qualité de vie au travail a été initiée par l'Association au cours de l'année 2022 via un diagnostic réalisé par l'APAVE. Un plan d'action va être réalisé pour faire suite à ce diagnostic.

La qualité de vie au travail va intégrer le plan d'amélioration continu de notre établissement.

10. Les axes d'amélioration du projet

10.1 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 et des tableaux de bord mis à jour.

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

- Un groupe de pilotage propre à l'établissement / le service : 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

Voir le schéma de l'organisation de la qualité en annexe.

10.2 Les axes d'amélioration

Actions communes à tous les établissements & services de l'association

Thème et lien avec le PA	Objectif général	Objectif opérationnel	Moyens envisagés
<p>Promouvoir la bientraitance et la réflexion éthique des professionnels</p> <p><i>(Engagement / salariés)</i></p>	Promouvoir la culture éthique	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place la démarche - Organiser une instance associative 	<ul style="list-style-type: none"> - Créer un groupe de travail pour définir les modalités de mise en place d'un comité éthique
<p>Définir et mettre en œuvre une stratégie de Responsabilité Sociétale des Entreprises</p> <p><i>(Transversal)</i></p>	Intégrer les préoccupations sociales et environnementales à l'activité des ESMS et promouvoir le développement durable	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place la démarche - Faire un état des lieux et définir les priorités 	<ul style="list-style-type: none"> - Créer des groupes de travail associatifs selon les thématiques arrêtées - Créer des questionnaires
<p>Favoriser l'autodétermination des personnes accompagnées, leur implication dans la cité et leur bien-être</p> <p><i>(Epanouissement / personnes accompagnées)</i></p>	Permettre à la personne d'être actrice de son parcours	<ul style="list-style-type: none"> - Définir les conditions d'autodétermination sécurisées pour la personne accompagnée - Sensibiliser les professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> - Faire une étude sur les modalités de mise en œuvre du droit à l'expérimentation - Recueillir dans le cadre du CVS les avis des personnes sur ce thème - Développer les groupes d'expression
<p>Œuvrer pour une qualité de vie au Travail</p> <p><i>(Epanouissement / salariés)</i></p>	Œuvrer pour une qualité de vie au travail	<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser le plan d'actions suite au diagnostic réalisé en 2022 	<ul style="list-style-type: none"> - Constituer des groupes de travail pluridisciplinaires au niveau associatif - Intégrer la QVT dans les plans qualités des ESMS
<p>Développer un système d'information performant et conforme</p> <p><i>(Transversal)</i></p>	Développer un usage éthique et sécurisé du numérique dans tous les établissements et services	<ul style="list-style-type: none"> - Faciliter les échanges d'informations au service de la qualité d'accompagnement des usagers et améliorer les conditions de travail des professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> - Créer un groupe de pilotage associatif - Créer un groupe projet dans chaque ESMS - Déployer le DUI

Plan d'action des axes d'amélioration ESAT « Les Ateliers du Pays d'Auge »

Thème et lien avec le PA	Objectif général	Objectif(s) opérationnel(s)	Moyens envisagés
<p>Adapter notre offre et développer des projets innovants pour répondre aux besoins et attentes</p> <p><i>(Créativité / Personnes accompagnées)</i></p>	Améliorer, construire/réaffecter les locaux	<ul style="list-style-type: none"> - Réaffecter / redistribuer les espaces professionnels en cohérence avec le fonctionnement et l'organisation prévue de l'ESAT - Poursuivre la rénovation de certains locaux 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation des réunions de chantier sous la responsabilité de l'architecte qui convoque les entreprises pour le suivi et la réception des travaux
<p>Adapter notre offre et développer des projets innovants pour répondre aux besoins et attentes</p> <p><i>(Créativité / Personnes accompagnées)</i></p>	Renforcer, développer l'offre de service sur le champ professionnel pour répondre aux besoins et attentes des ouvriers	<ul style="list-style-type: none"> - Création et développement de nouvelles activités - Développer l'offre de formation en lien avec les activités créées 	<ul style="list-style-type: none"> - Réflexion/étude sur de futures activités possibles - Identification des besoins de formation et mise en œuvre - Développer les outils de communication à visée commerciale
<p>Adapter notre offre et développer des projets innovants pour répondre aux besoins et attentes</p> <p><i>(Créativité / Personnes accompagnées)</i></p>	<p>Renforcer le pouvoir d'agir et l'autodétermination des ouvriers de l'ESAT</p> <p>Promouvoir la démarche inclusive</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcer la personnalisation des accompagnements dans une logique de parcours socioprofessionnels inclusifs - Développer les partenariats avec les entreprises locales, les dispositifs de droit communs 	<ul style="list-style-type: none"> - Recrutement d'un(e) chargé(e) de parcours inclusif - Mise en place et déploiement de carnets de compétences - Mettre en œuvre le Plan de Développement des Compétences à destination des ouvriers - Ouverture des CPF - Participation à des forums, événements visant à valoriser les savoir-faire

<p>Permettre aux salariés d'assurer un accompagnement de qualité</p> <p><i>(Engagement / Salariés)</i></p>	<p>Favoriser l'instauration progressive d'une organisation apprenante sur l'ESAT</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre l'appropriation des RBPP par les salariés - Développer les actions de formation par la mise en situation d'apprentissage sur les postes de travail (AFEST) 	<ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir la formation des salariés - Recourir à des organismes de formation proposant une approche spécifique et adaptée à notre environnement ESAT
<p>Renforcer l'efficacité d'organisation et de gestion</p> <p><i>(Transversal)</i></p>	<p>Veiller à la mise en œuvre des normes en vigueur concernant la sécurité (atelier, machines, matériel, infrastructures)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Déterminer les actions prioritaires - Assurer une veille sur les réglementations en vigueur - Garantir la sécurité de tous lors d'interventions d'entreprises extérieures 	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation et suivi du plan de prévention des Risques - Recourir à un audit du système de sécurité incendie (SSI) - Réaménagement des zones de stockage de l'ESAT - Se doter de contrats de maintenance/entretien pour l'ensemble des organes de sécurité de l'ESAT
<p>Renforcer l'efficacité d'organisation et de gestion</p> <p><i>(Transversal)</i></p>	<p>Définir et mettre en œuvre, à l'échelle de l'ESAT, une stratégie de RSE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Réduction des consommations d'énergies - Réduire l'impact sur l'environnement 	<ul style="list-style-type: none"> - Amélioration et/ou remplacement du matériel, des matières premières utilisées - Sensibilisation / développement de supports à destination des salariés et ouvriers décrivant les « bons réflexes » à adopter - Valorisation des déchets

Annexes

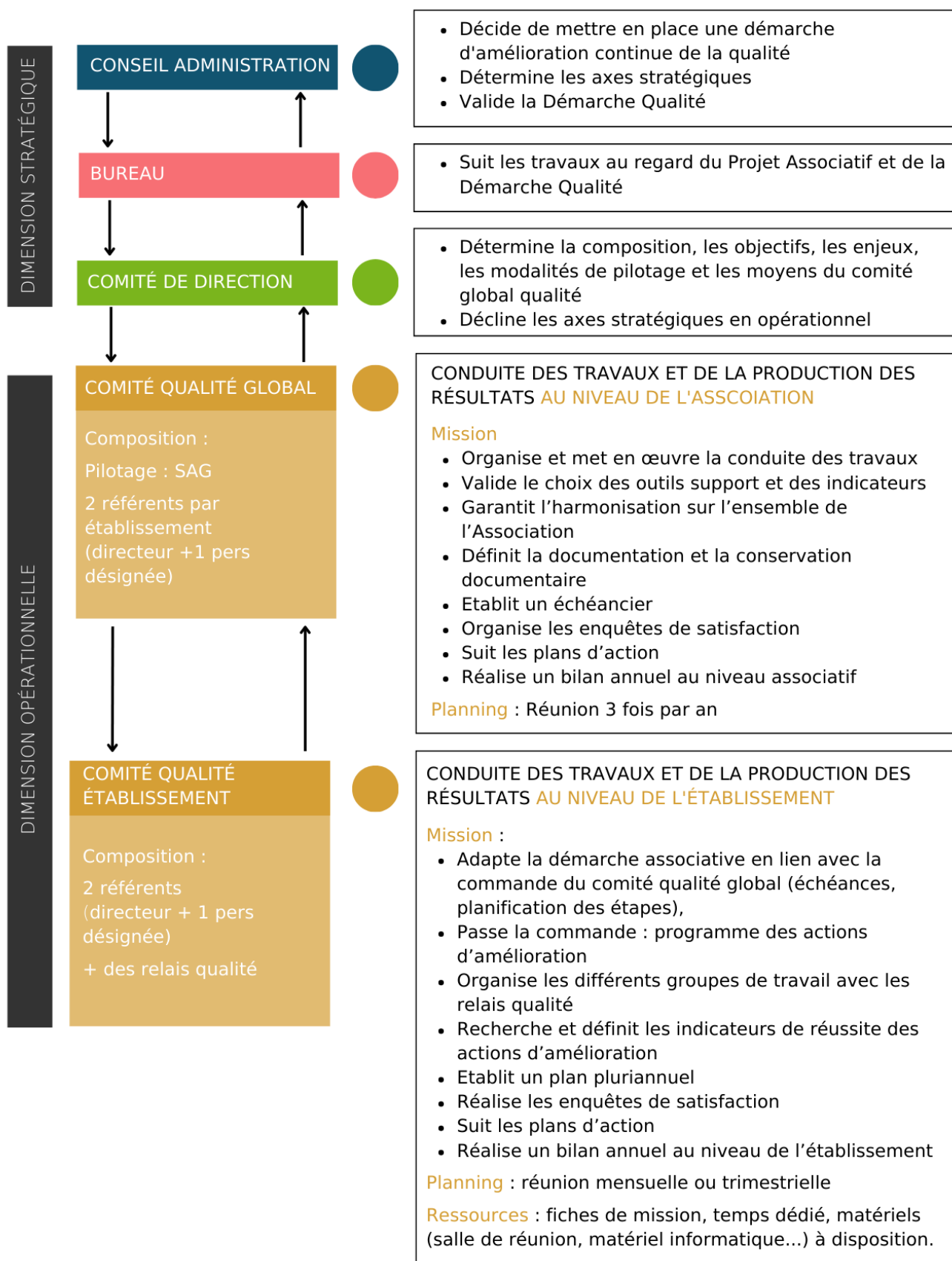
Annexe 1 Schéma de l'organisation de la qualité

Annexe 2 Glossaire

Annexe 3 Sources documentaires

A1. Schéma de l'organisation de la qualité

ORGANISATION DE LA QUALITÉ



A2. Glossaire

AAH	Allocation Adulte Handicapé
ACTP	Allocation Compensatrice Tierce Personne
ACRTH	Action Collective Régionale à destination des Travailleurs Handicapés
ADAPT	Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées
AFEST	Action de Formation en Situation de Travail
AIT	Atelier d'Insertion et de Transition
APL	Aide Personnalisée au Logement
ARS	Agence Régionale de Santé
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées
CDAPH	Commission des Droits et d'Autonomie des Personnes Handicapées
CD	Conseil Départemental
CNSA	Caisse Nationale de Solidarité Nationale pour l'Autonomie
COPIL	Comité de Pilotage
CPF	Compte Personnel Formation
CVS	Conseil de la Vie Sociale
DAME	Dispositif d'Accompagnement Médico-Educatif
DGCS	Direction Générale de la Cohésion Sociale
DIPC	Document Individuel de Prise en Charge
DUD	Document Unique de Délégation
EAM	Etablissement d'Accueil Médicalisé
EANM	Etablissement d'Accueil Non Médicalisé
ESAT	Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail
ESMS	Etablissements Sociaux et Médico-sociaux
FAM	Foyer d'Accueil Médicalisé
FDV	Foyer De Vie
GOS	Groupe Opérationnel de Synthèse
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
GVT	Glissement Vieillesse Technicité
HAD	Hospitalisation A Domicile
HAS	Haute Autorité de Santé
IDS	Institut du Développement Social
IME	Institut Médico-Educatif
IMPRO	Institut Médico-Professionnel
ITEP	Institut thérapeutique, Educatif et Pédagogique
IRTS	Institut Régional du Travail Social
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
PAG	Plan d'Accompagnement Global
PMSMP	Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
PRIAC	Programme Interdépartemental d'Accompagnement des Handicaps et de la Perte d'Autonomie
PRS	Plan Régional de Santé
PST	Prévention Santé Travail
RQTH	Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé
SESSAD	Service d'Education Spécialisée et de Soins A Domicile
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
RAE	Reconnaissance des acquis et de l'expérience
RHL	Résidences ESAT Henri LE CLAINCHE
SAVS	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SAMSAH	Service d'Accompagnement Médico-social pour Adultes Handicapés
SASLA	Service d'Accompagnement et de Suivi en Logement Autonome
SRS	Schéma Régional de Santé

A2. Sources documentaires

- Projet associatif
- Schéma Régional de Santé (2018 – 2023) Normandie
- Schéma départemental de l'autonomie (2019 – 2023) Calvados
- <https://www.unapei.org>
- <https://www.has-sante.fr>
- Recommandation des bonnes pratiques professionnelles : « Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service »
- <https://www.legifrance.gouv.fr>
- <https://www.cnsa.fr>