

PROJET D'ÉTABLISSEMENT

2023-2027



AIT DE FALAISE



Rue Pascal
14700 FALAISE

N° FINESS : 14 001 666 8

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
2.4 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 directement professionnelle	18
3.3.2 Les missions de soutiens médico-sociaux et psycho-éducatifs.....	19
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.....	23
4.1.1 Répartition par sexe et âge des usagers	23
4.1.2 Territoire de domiciliation des personnes accompagnées	23
4.1.3 Eloignement géographique vis-à-vis de la structure	24
4.1.4 Déficiences principales et associées	25
4.1.5 Personnes accompagnées bénéficiant d'une mesure de protection.....	26

4.2	L'évolution du public	27
4.3	Les relations avec l'entourage	29
5.	Les besoins des personnes accompagnées	30
5.1	Besoins en matière de santé somatique ou psychique	31
5.2	Besoins en matière d'autonomie	31
5.3	Besoins pour la participation sociale	31
6.	Les prestations d'accompagnement proposées.....	32
6.1	Prestations de soins, de maintien et de développement des capacités.....	32
6.2	Prestation en matière d'autonomie	32
6.3	Prestations pour la participation sociale	32
6.4	Prestations de coordination renforcée pour la cohérence du parcours.....	33
6.5	Prestations indirectes.....	33
7.	Déclinaison de l'offre de services	34
7.1	L'accompagnement à la santé	34
7.1.1.	Le suivi médical.....	34
7.1.2	Le soutien psychologique	35
7.1.3	Le soutien psychiatrique	36
7.2	L'accompagnement à la participation sociale.....	36
7.2.1	Apprentissage individuel de la citoyenneté	37
7.2.2	Apprentissage de la vie en collectivité	38
7.2.3	Les limites de l'AIT.....	39
7.3	Les activités de jour	39
7.4	L'accompagnement à la vie familiale.....	42
7.5	Le travail avec les familles (participation familiale)	43
7.6	La prise en compte de la vie affective amoureuse et sexuelle	44
8.	L'organisation de l'établissement	45
8.1	Le processus d'admission	45
8.2	Le processus du projet personnalisé.....	46
8.3	Le processus de sortie.....	48
8.3.1	Réorientation	48
8.3.2	Décès	48
8.3.3	Absence prolongée non-justifiée ou départ volontaire	48
8.4	Les modalités d'accueil.....	49
8.5	Ancrage des activités dans le territoire, réseau et partenaires.....	49
8.6	Participations des familles.....	52

8.7	Diffusion continue des bonnes pratiques de la HAS	52
8.8	Traitement des évènements indésirables	53
8.9	Communication et coordination interne	54
9.	Les ressources humaines.....	57
9.1	Professionnels et compétences mobilisées.....	57
9.1.1	L'organigramme de l'établissement/du service.....	57
9.1.2	Les Délégations	58
9.1.3	Les Rôles et les fonctions	58
9.2	Gestion des ressources humaines	60
10.	Les axes d'amélioration du projet.....	62
10.1	Les modalités d'évaluation et de pilotage du projet d'établissement.....	62
10.2	Les axes d'amélioration	63
Annexes	65
A1.	Schéma de l'organisation de la qualité.....	66
A2.	Glossaire	67
A2.	Sources documentaires.....	67

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

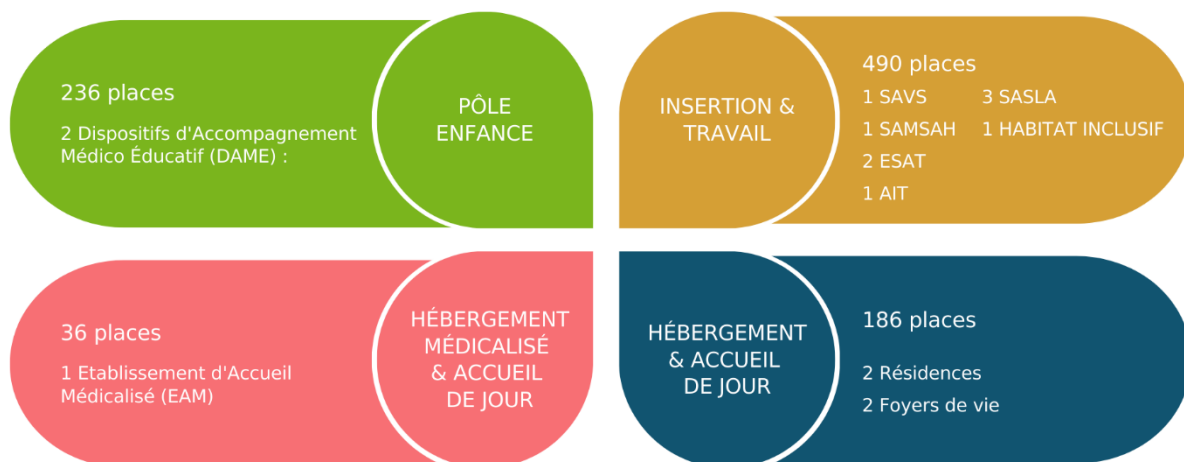
L'Apaei des Pays d'Auge et de Falaise regroupe toutes les personnes physiques et morales qui appartiennent ou s'intéressent à des familles ayant un ou des enfants, un ou des parents, présentant un handicap intellectuel, psychique, un polyhandicap ou un trouble neuro-développemental. L'association à but 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 **368 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.

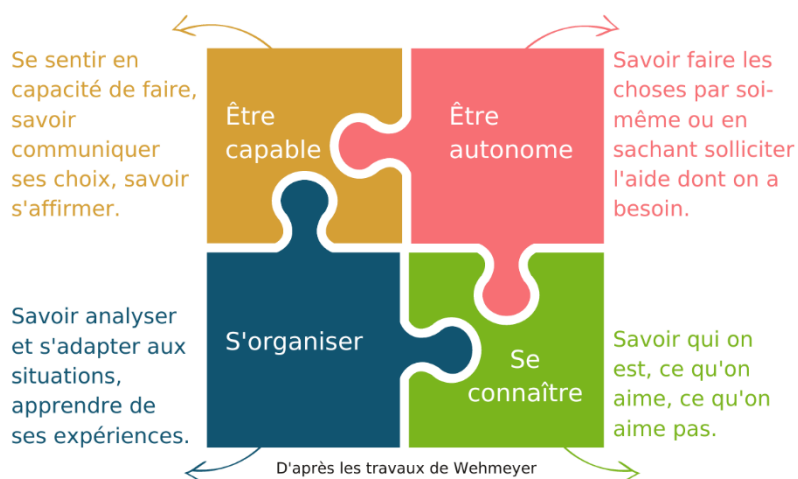
1.3.1 Autodétermination des personnes accompagnées



" 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.

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.

2.4 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

3.1 Contexte

L'AIT de Falaise fait partie du pôle Insertion et Travail de l'Apaei des Pays d'Auge et de Falaise qui regroupe notamment deux ESAT et un AIT :

- ❖ L'ESAT « Les Conquérants » et L'AIT de Falaise qui partagent les mêmes locaux situés rue Pascal à Falaise, dont les capacités d'accueil respectives sont de 130 places pour l'ESAT et de 6 places pour l'AIT.
- ❖ L'ESAT « Les Ateliers du Pays d'Auge » situé 161 rue des frères Lumière à Lisieux, dont la capacité d'accueil est de 140 places.

3.2 Présentation de l'établissement

3.2.1 L'histoire de l'établissement

Comme dans de nombreuses régions, en pleine période de « baby-boom », les écoles étaient surchargées. Effet du nombre, elles s'intéressaient peu à ceux qui rencontraient le plus de difficultés à accéder à sa logique, laissant ainsi à la charge des parents une frange d'enfants et d'adolescents dénommés « inadaptés ».

C'est sous la pression de ce mouvement d'exclusion, conséquence d'une période qui privilégiait la quantité sur la prise en compte de la diversité des besoins que se créeront, dans les années 1960-1975 d'une part de nombreuses associations de parents et amis d'enfants inadaptés et d'autre part de nombreux établissements. En ce sens, l'Apaei des Pays d'Auge et de Falaise est issue, par évolution de ses statuts, de l'Association des Papillons Blancs créée en 1961.

Dans cette mouvance et après la création de l'ADAPEI du Calvados, un petit groupe de parents obtenait, en 1967, la création d'un IMP à Falaise. En septembre 1969, les 28 enfants et adolescents accueillis étaient installés provisoirement dans des préfabriqués, la ville de Falaise ayant donné à l'association un terrain de 2 ha à la « Cour Bonnet » (situé en zone rurale, à 2,5km du centre de Falaise) en vue d'édifier un établissement définitif.

Avec le concours du conseil général, les premiers travaux commençaient en 1970. L'ouverture du Centre d'Aide par le Travail en 1972 (habilitation pour 20 places) sur le terrain de L'IME, participait à répondre aux besoins recensés. Bâtir, construire, au sens propre du terme comme au figuré, fut le principal objectif des années 1970-1980. Ainsi, la capacité d'accueil du CAT évoluera pour atteindre 100 places en 1982. Elle sera portée par arrêté préfectoral à 123 places en 1998. Les locaux abritaient alors des ateliers de 10 à 15 adultes, chacun sous la conduite d'un moniteur d'atelier.

En outre, afin d'affiner les réponses en termes d'orientations possibles et de répondre à la nécessité d'un accueil et d'une prise en charge spécifiques visant à évaluer les capacités de ses usagers, un Foyer d'Insertion et de Transition (FIT) a été ouvert en novembre 1990 pour un agrément de 10 places.

Afin de faire face à l'extension du CAT, une annexe sera louée à partir de 2000, dans la zone industrielle de GUIBRAY à Falaise, qui accueillera 35 adultes et trois moniteurs d'atelier jusqu'en 2007. De fait, la vétusté des locaux et la volonté associative d'offrir une solution pérenne et des conditions de travail et/ou d'accueil adaptées, propices au bien-être des personnes accueillies ont conduit à la construction d'un nouvel établissement.

C'est en 2007 que Le FIT ouvre ses portes au sein des nouveaux locaux de l'ESAT. Depuis août 2008, le FIT de Falaise a une capacité d'accueil de 6 places. Ce nouvel agrément tient son origine du fait de la création du Foyer occupationnel de jour « les Bruyères » qui a permis d'accueillir certains usagers accompagnés jusqu'alors par Le FIT. L'encadrement passant alors de 3 ETP à 1,10 ETP.

L'agrément du mois de décembre 2016 est venu modifier l'appellation du FIT en AIT (Atelier d'Insertion et de Transition).

3.2.2 Les ressources financières

Les AIT sont financés par les Conseils Départementaux au titre de l'aide sociale, soit pour l'AIT de Falaise par le Conseil Départemental du CALVADOS, 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.

Ce financement doit permettre à l'AIT 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.

3.3 Les missions

L'AIT de FALAISE est un lieu d'accueil au sein duquel la durée d'accompagnement n'est pas définie. Cette durée peut varier d'un an à 5 ans, et plus en fonction du temps nécessaire d'évaluation, d'adaptation et d'évolution dans les apprentissages propres à chaque usager et de l'accompagnement proposé en lien avec leurs projets de vie respectifs et les besoins repérés.

La spécificité (agrément de 6 places) de l'AIT de FALAISE réside dans le fait qu'il se définit essentiellement comme un « sas entrant » vers l'ESAT.

L'accueil d'un public relativement « homogène », ayant pour même objectif d'accéder au monde du travail, garantit à la fois une dynamique cohérente au regard des moyens de la structure, une cohésion dans les actions et activités favorisant l'entraide, une émulation collective et une dimension « inclusive » dans ses interactions quotidiennes avec l'ESAT.

Les locaux de l'AIT sont en effet directement ouverts sur l'ESAT Les Conquérants, ce qui contribue à optimiser cette dimension de passerelle (mutualisation des moyens techniques et humains), à établir un socle culturel commun, une dynamique d'ensemble.

L'accès à cet établissement nécessite l'obtention d'une notification spécifique AIT délivrée par la CDAPH. Les usagers de l'AIT proviennent essentiellement de Dispositifs d'Accompagnement Médico Educatifs (DAME) qui privilégient cette orientation lorsque les difficultés rencontrées (en lien avec pathologie et troubles associés...) ne permettent pas d'envisager une entrée directement en ESAT.

L'AIT est en ce sens un lieu d'apprentissage, de développement des compétences en termes de savoir-être et de savoir-faire permettant de découvrir à son rythme les activités de travail de l'ESAT.

Il a également vocation à favoriser l'expression, renforcer l'estime de soi et développer ainsi la participation sociale comme l'autonomie de ses usagers. Et ce par la co-construction des projets et l'inscription de chacun dans des actions, des activités et instances renforçant le pouvoir d'agir et l'autodétermination de ses usagers.

Au-delà de cette dimension professionnelle et éducative, l'AIT propose un étayage médical et psychologique permettant d'adapter les accompagnements et de répondre aux besoins de chacun. L'ensemble de ces prestations pouvant s'effectuer en interne ou dans le cadre de partenariats avec les dispositifs de droit commun et les services et structures médico-sociales « environnantes » pouvant répondre à ces besoins.

Une réorientation vers un autre établissement plus adapté que l'ESAT peut être décidée lorsqu'un projet à dimension professionnelle ne peut aboutir, malgré les prestations délivrées, pour certains usagers.

Enfin, l'AIT est un lieu d'évaluation et de partage car il accueille à la fois des stagiaires « encadrants professionnels en devenir » dans le cadre de partenariats avec les organismes de formation et des stagiaires venant de structures médico-sociales dans le cadre de périodes d'évaluations permettant de contribuer à la définition de leur future orientation.

3.3.1 Les missions à finalité directement professionnelle

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

- ✓ Mettre en œuvre l'apprentissage des gestes techniques en adaptant la méthode aux capacités de la personne (théorie/pratique ; essais/erreurs ; ...) ; développer le tutorat, la pair-aidance comme levier 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'utilisateur 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'utilisateur ; outils multimédias facilitant l'accès à l'information et l'autonomie...)
- ✓ Canaliser et Favoriser l'attention des usagers, 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
- ✓ Développer ou maintenir les acquis en développant le potentiel cognitif de chacun par l'activité professionnelle ; Mettre en place/Favoriser les périodes de stages/ d'immersion sur les ateliers de l'ESAT pour transférer leurs compétences et prendre de l'assurance
- ✓ Une fois l'acquisition effective de certaines techniques / tâches / étapes de productions, développer/favoriser leur autonomie en confiant des responsabilités aux usagers
- ✓ Favoriser l'apprentissage du vocabulaire « professionnel » et développer la communication verbale dans les situations concrètes de travail
- ✓ Apprendre à travailler en équipe, en binôme pour favoriser la prise en compte d'autrui (entretiens/accompagnement référent)
- ✓ Faciliter les échanges et le réinvestissement dans des situations « socialisantes » extérieures à l'AIT (ESAT, chantiers extérieurs...)

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

Favoriser le bien-être et l'épanouissement personnel des usagers de l'AIT :

- ✓ Répondre aux besoins des usagers de l'AIT 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 un espace de socialisation, dédié 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 éducatives, participation à des instances...) et des situations « apprenantes »
- ✓ Favoriser l'expression des choix et des désirs des usagers
- ✓ Promouvoir l'exercice de la citoyenneté et l'implication dans la vie sociale interne et locale dans une démarche de type « inclusive » au travers d'actions et d'activités spécifiques
- ✓ 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'AIT, 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'AIT « Les Conquérants », 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

L'utilisateur au cœur du dispositif « AIT »

L'action de l'équipe pluri-professionnelle de l'AIT et plus particulièrement des encadrants qui interviennent au quotidien auprès des usagers, 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).

L'utilisateur co-construit son projet avec l'équipe dans une logique de parcours. Le pouvoir d'agir de chaque usager 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.

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

3.4 L'arrêté d'autorisation

Au 31/12/2022

Nom établissement	Atelier d'Insertion et de Transition (AIT)
N° FINESS	14 001 666 8
Catégorie d'établissement	449 - Etablissement d'Accueil Non Médicalisé (EANM)
Mode de financement	08 - Président du Conseil départemental
Date d'autorisation	22/07/2019
Date de fin de l'autorisation	03/01/2032

Code discipline d'équipement	Code clientèle	Mode de fonctionnement	Capacité autorisée
965 - Accueil et accompagnement non médicalisé de personnes handicapées	206 - Handicap psychique	21 - Accueil de jour	6

4. Présentation de la personne accompagnée et de son entourage

Pendant de nombreuses années, l'AIT a accueilli une population hétérogène tant du point de vue de l'âge, des déficiences et donc des aspirations en terme de projet de vie.

L'acceptation au sens large de la notion de « Transition » faisait que ses usagers pouvaient en effet avoir dès leur entrée les capacités et/ou le potentiel pour pouvoir intégrer l'ESAT ou avoir des projets et un profil correspondant à des structures mettant davantage l'accent sur un accompagnement médical (FAM, MAS...) et/ou des activités à caractère occupationnel (Foyer de Vie, FOA...).

Au vu de l'environnement particulier de l'AIT (locaux situés au sein de l'ESAT, agrément de 6 places, taux d'encadrement d'une seule intervenante à temps plein), les modalités de prise en charge et/ou d'accompagnement ont pu évoluer pour garantir une certaine cohérence dans l'accompagnement de ces usagers.

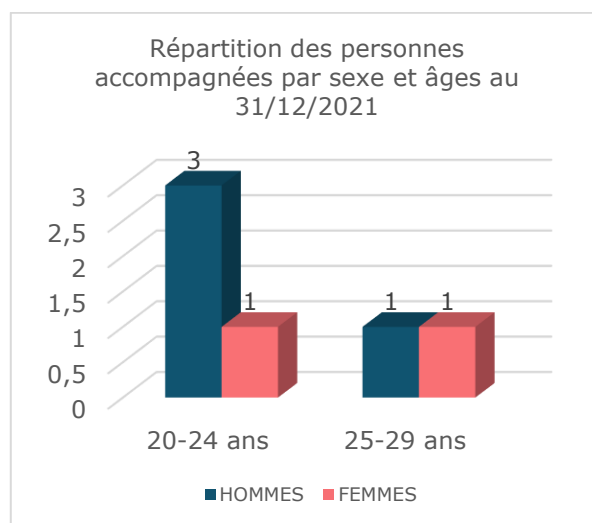
Aussi, depuis quelques années, l'AIT accueille essentiellement de jeunes adultes, présentant une déficience intellectuelle légère ou moyenne avec ou sans troubles associés, provenant de structures médico-sociales pour enfants et adolescents telles que les IME, IEM, IMPRO, DAME... qui ont le potentiel d'intégrer à court ou moyen terme un ESAT.

Cependant, il arrive parfois que l'évolution de certains usagers ne permettent pas cette transition vers le monde du travail. Il convient alors de les réorienter vers des structures plus adaptées à leurs besoins.

4.1 Les caractéristiques des personnes accompagnées

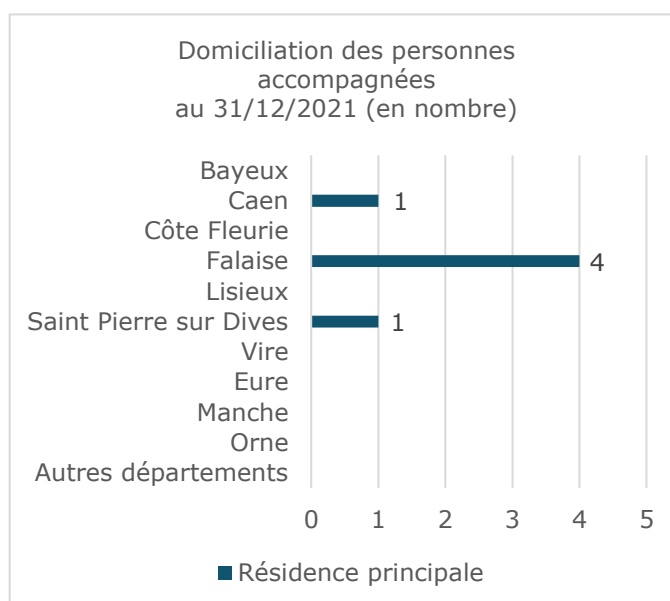
4.1.1 Répartition par sexe et âge des usagers

Tranches d'âges	Hommes	Femmes	Total	%
20-24 ans	3	1	4	66,7%
25-29 ans	1	1	2	33,3%
Total	4	2	6	100%
%	66,7%	33,3%	100,0%	

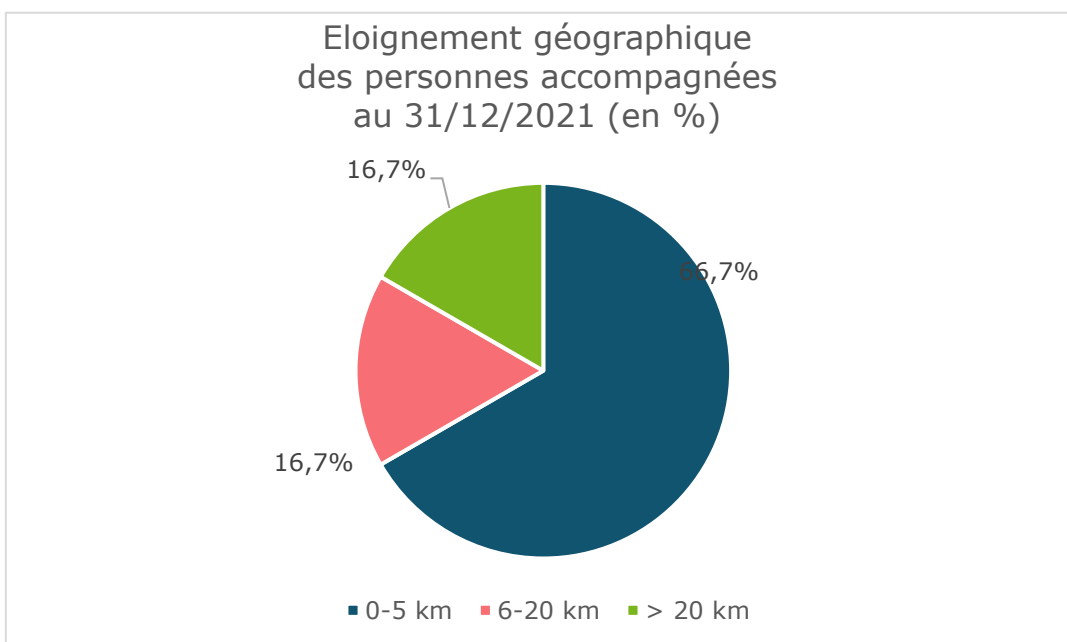
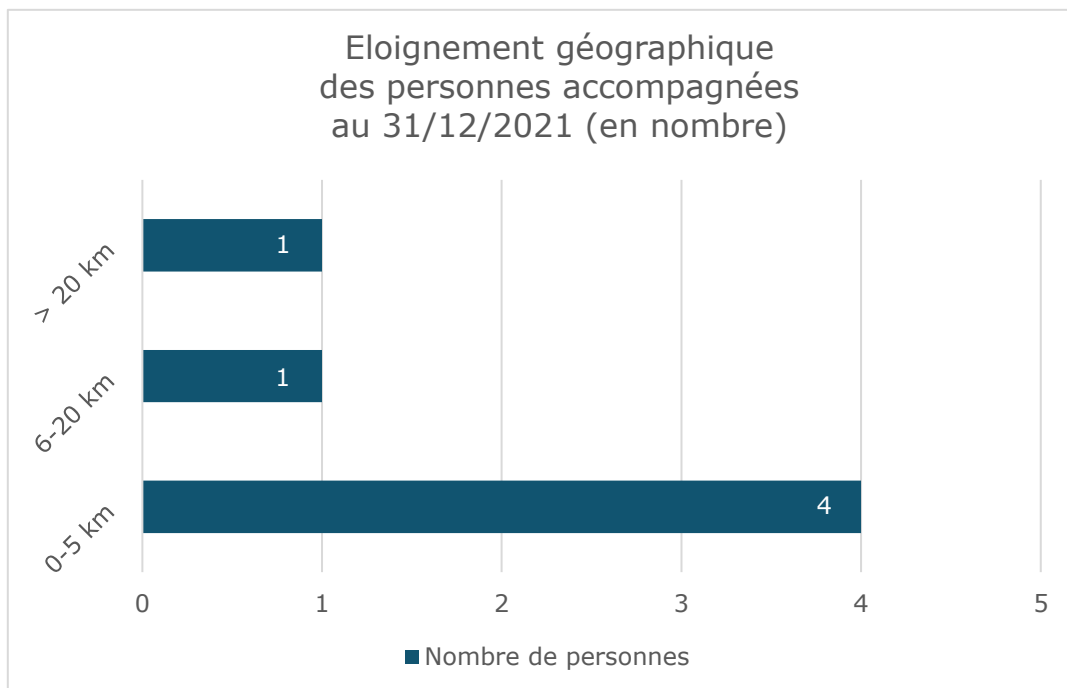


4.1.2 Territoire de domiciliation des personnes accompagnées

Territoires	Résidence principale	%
Bayeux		
Caen	1	16,7%
Côte Fleurie		
Falaise	4	66,7%
Lisieux		
Saint Pierre sur Dives	1	16,7%
Vire		
Eure		
Manche		
Orne		
Autres départements		
Total	6	

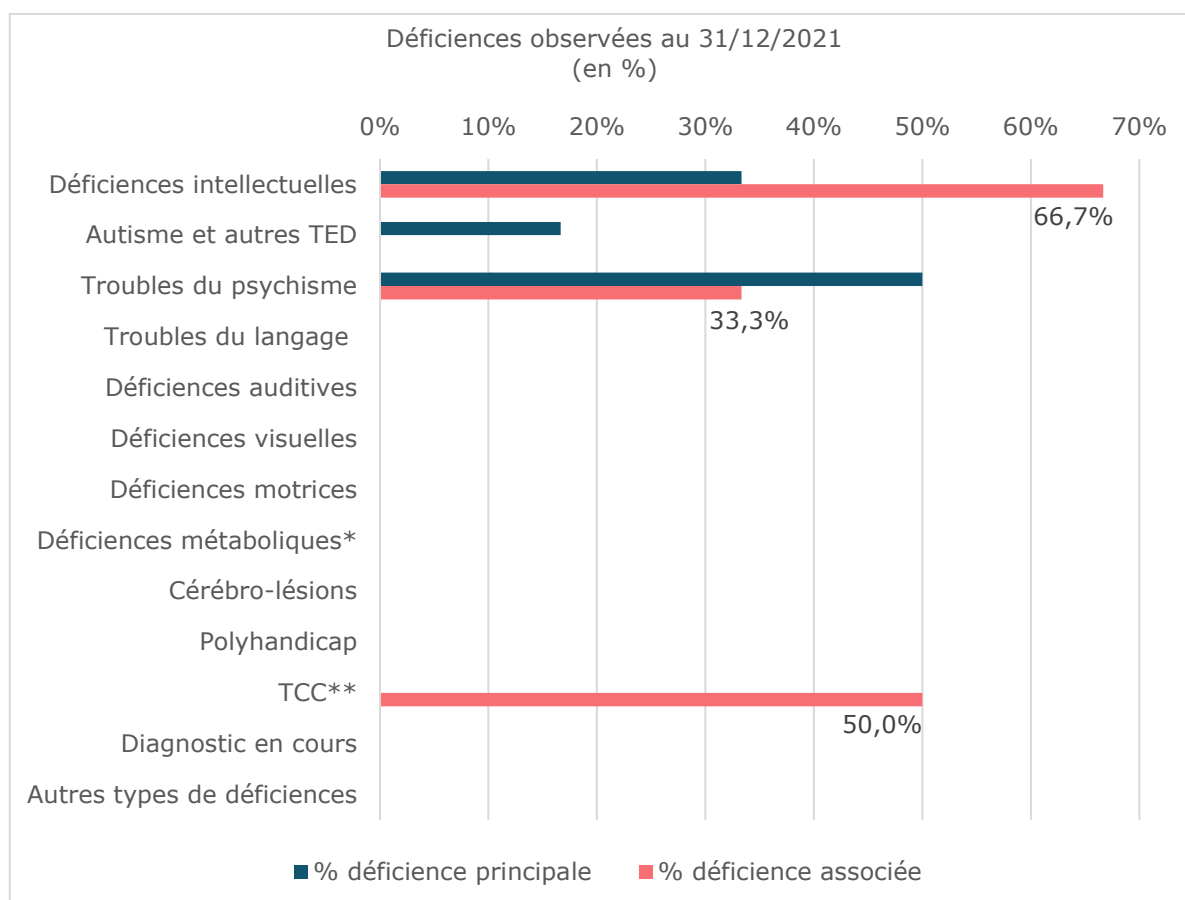


4.1.3 Eloignement géographique vis-à-vis de la structure



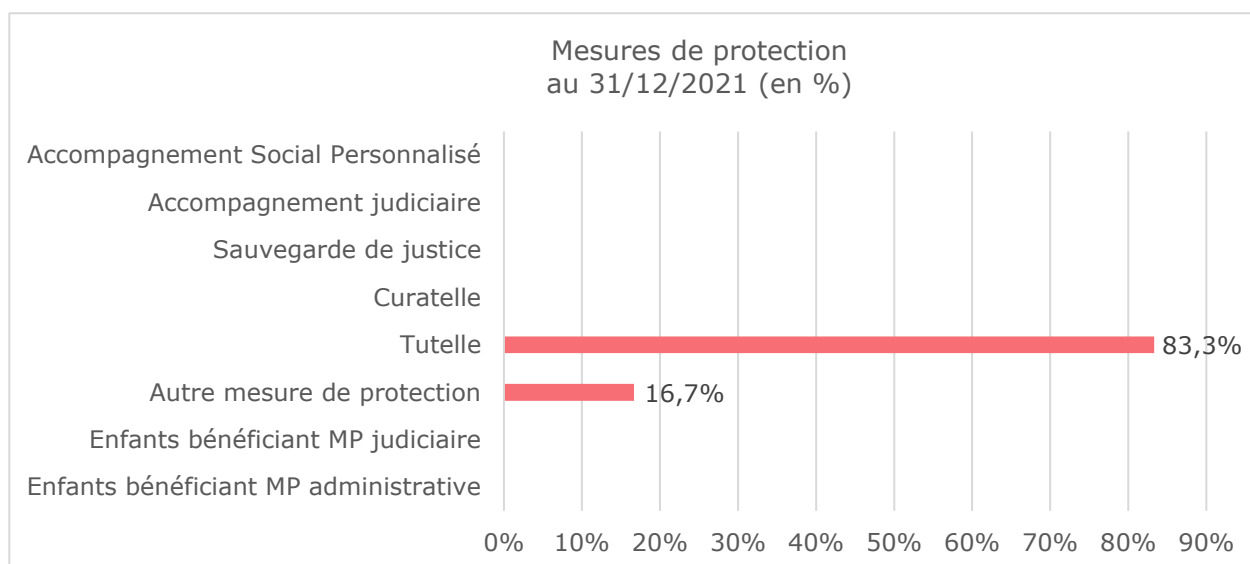
4.1.4 Déficiences principales et associées

Déficiences observées	Principale (1)	Associée (2)	% déficiency principale	% déficiency associée
Déficiences intellectuelles	2	4	33,3%	66,7%
Autisme et autres TED	1		16,7%	
Troubles du psychisme	3	2	50,0%	33,3%
Troubles du langage				
Déficiences auditives				
Déficiences visuelles				
Déficiences motrices				
Déficiences métaboliques*				
Cérébro-lésions				
Polyhandicap				
TCC**		3		50,0%
Diagnostic en cours				
Autres types de déficiences				
Total	6	9	100,0%	150,0%



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		
Tutelle	5	83,3%
Autre mesure de protection	1	16,7%
<u>Enfants</u> bénéficiant MP judiciaire		
<u>Enfants</u> bénéficiant MP administrative		
Pas de mesure de protection		
Total	6	100,0%



4.2 L'évolution du public

Les effectifs de l'AIT (autorisation 6 places) et la redéfinition de son objet comme de son public « cible » font qu'il y a une certaine homogénéité dans la population accueillie depuis quelques années. Aussi, les caractéristiques concernant l'âge et le sexe des personnes accompagnées sont à peu près identiques à celles observées il y a 5 ans.

Il en va de même pour le territoire de domiciliation et l'éloignement géographique. Ceci pouvant s'expliquer à la fois par l'absence de transports en commun sur la ville de Falaise, par le manque d'autonomie des personnes accompagnées et par les difficultés d'ordre social rencontrées (RPJM ...).

Aussi, les trois quarts (66.7%) des personnes accompagnées à l'AIT sont également accueillies en résidence ESAT en semaine et 5 d'entre elles (83%) bénéficient d'une mesure de tutelle.

Il est important de souligner néanmoins une nette évolution concernant les typologies de déficiences (principales et associées) observées au cours de ces 5 dernières années. Ainsi, 50% des effectifs, à fin 2021, ont comme déficience principale des troubles du psychisme (contre 33% en 2017), cette augmentation se retrouvant au niveau des déficiences associées sur la même période (33% contre 23% auparavant).

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'AIT 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.

L'essentiel des personnes accompagnées présente toujours par ailleurs des troubles du caractère et du comportement.

Plusieurs facteurs doivent par ailleurs être pris en considération qui ont un impact certain à la fois sur l'évolution du public accueilli à l'AIT quant à ses attentes et à ses besoins :

- En amont, 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...).
- En aval, les évolutions récentes du cadre législatif des ESAT. Le Plan de transformation des ESAT (cf. décret 2022-1561 du 13 décembre 2022), 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 usagers de l'AIT. Ceux-ci sont en effet tous majeurs et bénéficient, pour une grande majorité, de mesures de protection juridique, essentiellement des tutelles.

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'AIT, l'encadrante de l'atelier et la Cheffe de Service Educatif sont les interlocutrices principales de l'entourage proche des usagers dès lors qu'elles sont les garantes du projet personnalisé et de la qualité de l'accompagnement de chaque usager au quotidien.

La psychologue de l'AIT peut également être sollicitée pour apporter un appui technique, à l'équipe comme aux proches, afin de mieux appréhender certaines situations et autres évolutions non attendues ou non souhaitées et de co-construire certains 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 usagers de l'AIT, 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 de l'AIT, 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 de l'AIT, 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.

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

La mission principale d'un AIT est d'accompagner des personnes en situation de handicap. Aussi, la santé de ces derniers est une préoccupation quotidienne pour le personnel encadrant qui peut s'appuyer sur l'étayage médico-psychologique offert par le plateau technique de l'ESAT « Les CONQUERANTS » et celui de l'AIT dans le cadre d'une mutualisation des moyens. Celui-ci est composé d'une infirmière, d'une psychologue et d'un médecin psychiatre.

7.1.1. Le suivi médical

En lien avec l'encadrante de l'AIT, l'infirmière de l'ESAT assure, dans une dimension préventive et curative, le suivi médical des usagers de l'AIT. Elle prévoit, organise et dispense des soins de sa propre initiative ou sur prescription médicale.

Elle a la responsabilité de la pharmacie des deux établissements (actualise la pharmacie, veille aux dates de péremption...). Elle prépare les piluliers pour les usagers. Elle assure les transmissions des ordonnances aux pharmacies, en lien avec les structures d'hébergement/responsables légaux/familles et veille à leur application.

Elle un rôle déterminant d'intermédiaire au sein de l'équipe pluridisciplinaire (recueil d'information, entretiens, relation d'aide, orientation, si nécessaire, vers les professionnels et/ou services concernés) et à l'extérieur concernant toute question d'ordre médical (usager et sa famille, médecin traitant, structures d'hébergement, services de prévention...) en lien avec la Cheffe de Service Educatif.

De par sa fonction :

- Elle assure des actes de prévention, d'éducation, d'hygiène et de soin.
- Elle peut proposer, en lien avec les problématiques de santé repérées des actions d'information et de formation en interne
- Elle gère les dossiers médicaux des usagers de l'AIT, de leur intégration jusqu'à leur sortie de l'établissement.
- En cas de nécessité médicale, elle peut être consultée quant au choix des équipements de protection individuels (apprentissage professionnel) en collaboration avec le Chef de Service Technique de l'ESAT et la Cheffe de Service Educatif de l'AIT.
- Elle prend en charge un usager lorsqu'il déclare une maladie à l'AIT pour un accompagnement médical.

7.1.2 Le soutien psychologique

Au regard de l'évolution de l'utilisateur, des observations ou faits relevés par l'équipe pluridisciplinaire et de la demande de la personne elle-même, un entretien et/ou un soutien personnalisés lui sont proposés. La psychologue (0,06 ETP) prend en compte tout signe pouvant laisser augurer des difficultés d'ordre psychologique. La psychologue propose aux usagers 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 conseils aux usagers pour favoriser leur intégration ou faciliter leur adaptation au collectif de l'AIT.
- Elle apporte un réconfort moral en cas de difficulté passagère, 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 écoute et conseille les encadrants de l'AIT.
- Elle travaille en partenariat avec d'autres psychologues (libéral, Centre Médico-Psychologique, hôpitaux...).
- Elle participe à l'animation des groupes de parole et d'expression libre (auxquels les usagers de l'AIT ont accès) en lien avec le service éducatif de l'ESAT.

7.1.3 Le soutien psychiatrique

Placé sous la responsabilité d'un médecin psychiatre, ce soutien s'adresse à des usagers présentant des pathologies mentales. La prise en charge est individuelle et peut être effectuée à l'initiative de l'utilisateur, de sa famille ou de l'équipe pluridisciplinaire. 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 usagers bénéficient d'un suivi psychiatrique externe. Aussi, le médecin psychiatre travaille étroitement en partenariat avec ses confrères et les professionnels de santé pour assurer la continuité et la cohérence des prises en charges individuelles. Il peut aussi être sollicité pour participer à des réunions pluri-professionnelles qui nécessitent un éclairage psychiatrique. Il reçoit en ce sens les usagers de l'AIT concernés. Par ailleurs, il élabore les certificats médicaux pour les renouvellements des dossiers MDPH.

7.2 L'accompagnement à la participation sociale

L'AIT s'attache à développer le pouvoir d'agir de ses usagers par la participation et l'implication de la personne accueillie, en qualité d'acteur de son libre choix de la prestation proposée et de son parcours de vie ; Et ce, dans une perspective inclusive d'insertion et d'intégration sociale. L'exercice de ces droits, au titre de la loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale, questionne l'organisation, les pratiques professionnelles ainsi que les limites de l'AIT qui accueille des usagers en situation de déficience intellectuelle.

Les besoins et les attentes des usagers de l'AIT évoluent, parallèlement à ceux des nouveaux entrants en ESAT, en conséquence d'une part du travail et des actions inclusives menées par les DAME, IME, IMPRO...en amont et d'autre part du fait de l'évolution de la législation concernant les ESAT, offrant de nouveaux droits et de nouvelles perspectives aux personnes accompagnées (cf. « Plan de transformation des ESAT » : 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).

Cela nécessite de fait une capacité d'adaptation et une diversification multidimensionnelle dans les modalités d'accompagnement offertes. Car en effet, l'AIT doit répondre à une complexité croissante des dispositifs existants (dématérialisation des démarches administratives, évolution des technologies de communication...), qui impacte la capacité d'adaptation des usagers dans leur environnement habituel de vie et peut les placer dans une grande fragilité sociale.

En ce sens, l'équipe pluridisciplinaire de l'AIT s'attache à offrir un accompagnement social global, en impulsant une participation élargie de tous les acteurs et partenaires concernés par le projet de vie des usagers (familles, mandataires judiciaires, structures d'hébergements, dispositifs de droit commun...). Cela favorise l'évolution personnelle dans un cadre repérant, sécurisant et convivial, en tenant compte de leur autonomie et de leur potentiel relationnel.

Il s'agit en effet de saisir les opportunités que donne la loi 2005-102 « ...pour l'égalité des chances et des droits, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », afin de favoriser la participation des usagers, l'accès à leurs droits et les aider à tendre vers l'autodétermination.

Aussi, l'insertion sociale et professionnelle relève du soutien que l'on apporte aux usagers au quotidien. L'AIT est à la fois un lieu d'apprentissage professionnel mais aussi un dispositif permettant à ses usagers de bénéficier d'une reconnaissance sociale ; un endroit où chacun va pouvoir apprendre à conduire sa vie en société. Ces apprentissages sont à la fois individuels et collectifs

7.2.1 Apprentissage individuel de la citoyenneté

L'entrée dans un collectif confronte chaque usager de l'AIT aux règles qui régissent la vie sociale et professionnelle. Cela permet à la fois de faire entendre sa voix, d'apprendre à écouter, de mieux comprendre et assimiler les règles de vie en collectivité. L'entrée à l'AIT vise à donner à chacun les moyens de devenir pleinement acteur de son projet, de s'engager dans une vie citoyenne et responsable.

Chaque usager est informé de ses droits et devoirs en tant que citoyen. Son consentement « éclairé » est recherché chaque fois que cela est possible. Ainsi, l'AIT, au sens de la loi 2002-02 s'attache à prendre en considération les droits fondamentaux des usagers et à promouvoir une cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté et la prévention des exclusions ou corrections de leurs effets.

L'équipe pluridisciplinaire favorisera l'exercice de cette citoyenneté par différents biais :

- Participation à des groupes de parole, à des entretiens individuels, à des activités et/ou actions de socialisation en interne/externe.
- 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. Concernant le droit de vote, par exemple, il est important de rappeler que les personnes handicapées mentales, même sous tutelle ont accès à ce droit (à la faveur de la « loi sur le handicap » de 2005 : « Toute personne handicapée a droit à [...] l'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté » et de la « loi sur la protection juridique » entrée en vigueur en janvier 2009 qui leur permet désormais de voter sans l'accord express d'un juge).

7.2.2 Apprentissage de la vie en collectivité

Au travers des activités professionnelles et de celles dites de « socialisation », chaque usager peut progresser à son rythme, acquérir des connaissances, des compétences (savoirs, savoir-être et savoir-faire) et se forger une identité personnelle et professionnelle.

Les diverses expériences professionnelles et personnelles vécues (stages, découverte d'ateliers, d'activités, contacts et coopérations avec les personnels encadrants et les personnes accompagnées en ESAT...) sont facteurs d'intégration sociale car elles contribuent à l'épanouissement personnel des usagers au sein d'un collectif. Aussi, cette dimension « inclusive » se travaille au quotidien et ce dès l'entrée des usagers à l'AIT.

Parmi les outils et moyens développés pour y parvenir nous pouvons souligner les suivants :

- La signature du DIPC (Document Individuel de Prise en Charge).
- La prise de connaissance du règlement intérieur, de la Charte des droits et libertés de la personne accueillie, la remise du Livret d'Accueil.
- L'apprentissage au quotidien de la notion d'équipe, des notions de solidarité, d'entraide et d'appartenance à un collectif qui participe à asseoir une identité professionnelle et personnelle.
- L'apprentissage du respect des règles de vie en collectivité qui appellent au développement de compétences sociales et relationnelles (tolérance, respect des autres, politesse, estime de soi, hygiène...).
- Le développement de compétences et attitudes professionnelles (ponctualité, assiduité, respect du matériel, respect des consignes liées à la sécurité, à l'organisation du travail...) par un travail de responsabilisation et d'autonomisation collectif et individuel au travers des PAI.

7.2.3 Les limites de l'AIT

De par sa nature et ses moyens, l'AIT ne peut répondre seul à la dimension « inclusive » de sa mission. Aussi, l'équipe pluridisciplinaire travaille en partenariat et en réseau avec d'autres établissements, services, institutions et dispositifs de droit commun qui participent à offrir l'étayage et les moyens complémentaires (accompagnement, outils, conseils...) dont les usagers ont besoin pour vivre pleinement leur vie de citoyen.

De fait, les locaux dédiés à l'AIT (une seule pièce) et la présence d'une seule encadrante à temps plein, offre il est vrai quelques opportunités mais limite en partie les possibilités d'individualisation de la prise en charge, notamment pour répondre aux besoins et aux rythmes de chacun des usagers (état de crise, besoin d'isolement...).

7.3 Les activités de jour à visée socialisante et activités à caractère professionnel

Conformément à ses missions, l'AIT permet à la fois de se préparer à accéder au monde du travail par l'acquisition de compétences et d'habiletés sociales, mais aussi par l'apprentissage des gestes techniques et l'utilisation des outils et machines professionnels.

Le fait de cohabiter dans les mêmes locaux, d'être en prise directe avec les ateliers de conditionnement de l'ESAT est une véritable opportunité donnée aux usagers de l'AIT de pouvoir transférer leurs compétences in situ, de pouvoir s'essayer et expérimenter de façon immersive et à leur rythme la vie professionnelle d'un ouvrier d'ESAT.

Les différents niveaux de technicité des postes de travail proposés en conditionnement facilitent de fait l'acquisition progressive de compétences et permettent en cela une première approche adaptée à chacun.

AIT



Activités supports de l'accompagnement :

- Permettre aux usagers d'éveiller leur curiosité et leurs intérêts pour divers domaines d'activités relevant à la fois des apprentissages professionnels et de la socialisation (cuisine, jardinage, centre aquatique, milieu agricole, lieux culturels, visite des entreprises partenaires de l'ESAT et/ou « clientes » ...)
- Acquérir et développer les savoir-être et savoir-faire
- Permettre aux usagers de développer des compétences au travers de stages en ESAT

Mise en œuvre d'actions :

- Educatives d'accès à l'autonomie, et d'implication dans la vie sociale
- D'entretien des connaissances.
- De maintien des acquis scolaires.
- De formation professionnelle.
- D'implication dans la vie sociale.

Objectifs de l'accompagnement :

- L'épanouissement personnel et social
- L'estime de soi
- La confiance en ses propres capacités
- L'éveil culturel
- Le développement des apprentissages
- L'insertion sociale
- Le vivre ensemble
- La citoyenneté
- Développer la dextérité, la concentration, l'autocontrôle et la rapidité
- Susciter l'intérêt pour le travail et favoriser le bien-être au travail
- Développer la connaissance des règles d'hygiène et de sécurité en milieu professionnel
- Développer la socialisation entre usagers

Effectifs de l'atelier :

- Agrément 6 usagers
- Âge moyen : 23,2 ans
- Accueil de stagiaires venants d'IME partenaires (en moyenne 1 stagiaire par mois)
- Accueil de stagiaires venant du parcours scolaire (BAC PRO, BTS, AES...)

Méthodes / modalités d'accompagnement :

- Mise en œuvre du Projet Personnalisé
- Apprentissage avec consignes verbales et modes opératoires
- Elaboration de projets d'activités
- Elaboration d'un planning pour les activités extérieures

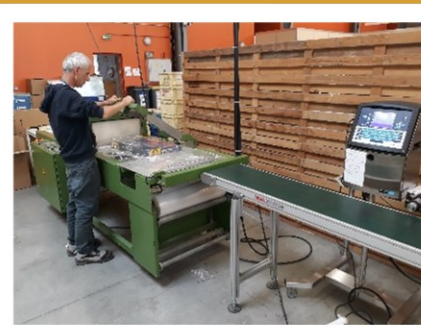
Principaux moyens matériels dédiés :

- Locaux (environ 70m²)
- Mobilier professionnel
- Outils et machines en lien avec l'apprentissage professionnel
- Outils et matériels éducatif (2 ordinateurs, jeux de société, livres...)
- Cuisine aménagée

Moyens d'encadrement :

- 1 Monitrice-éducatrice à 0,10 ETP
- 1 Agent Administratif à 0,06 ETP
- 1 AMP à 1 ETP
- 1 Psychologue à 0.06 ETP

ATELIER CONDITIONNEMENT de l'ESAT, un outil d'immersion professionnelle au service des usagers de l'AIT



Activités supports de l'accompagnement :

- Conditionnement en moyennes et grandes séries (Conserves alimentaires, kits de réchauffages, Produits cosmétiques et para pharmaceutiques, Pièces automobiles, Assortiments de quincaillerie, Maquettes plastiques et jouets éducatifs etc.)
- Démantèlement d'éléments électroniques
- Montage et assemblage de mats en aluminium etc.)
- Matelotage (coupe et façon d'éléments en cordes en utilisant les techniques d'épissures et coupes à chaud)
- Prestations en entreprises

Effectifs de l'atelier :

- Actuellement 105 ouvriers (**52** hommes et **53** femmes)
- Age moyen : 39 ans

Capacités requises :

- Aptitude au travail sur machine : tenir un rythme soutenu
- Respect des règles de sécurité
- Respect des consignes de travail
- Bonnes aptitudes physiques pour les opérations de chargement / déchargement
- Aptitude au travail en groupe
- Aptitude délivrée par la médecine du travail

Objectifs de l'accompagnement :

- Favoriser l'apprentissage aux différentes machines et postes de travail
- Créer de la polyvalence et de la poly compétence en favorisant l'alternance aux postes de travail
- Développer l'autonomie aux différents postes de travail : machine, outils, montage assemblage, approvisionnement, contrôle etc.
- Favoriser les capacités d'organisation
- Susciter l'intérêt pour le travail et favoriser le bien-être au travail
- Développer la dextérité, la concentration, la rapidité
- Valoriser et reconnaître les compétences des ouvriers en particulier par le dispositif « différent et compétent »
- Développer la socialisation entre travailleurs
- Développer la connaissance des règles d'hygiène et de sécurité en milieu professionnel

Méthodes / modalités d'accompagnement :

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

Principaux moyens matériels dédiés :

- Atelier de 850 m², réserve de 730 m²
- Ligne de rétraction/manchonnage
- Imprimantes jet d'encre
- Machine à couper/épissoirs
- Machine à retreints/cintreuse
- Gerbeurs/ transpalettes
- Banderoleuse
- Sièges adaptés
- Soudeuses
- Four de rétractations
- Equipements informatique

Moyens d'encadrement :

- 1 Chef de service technique (en commun avec la menuiserie et l'atelier ressources)
- 1 Moniteur principal
- 4 Monitrices d'atelier
- 5 Moniteurs d'atelier

7.4 L'accompagnement à la vie familiale

Les usagers de l'AIT bénéficient d'un accompagnement personnalisé en temps de jour. En tant que tel, cet accompagnement ne consiste pas directement en un accompagnement familial *in situ*.

Néanmoins, conformément à la loi 2002-02, chaque Projet personnalisé doit être considéré comme le lien principal permettant de recueillir les attentes et besoins exprimés par l'utilisateur et ses représentants légaux.

En ce sens, il considère le projet de vie de l'utilisateur et les besoins repérés par l'équipe pluri-professionnelle de l'AIT et nécessite une vision globale en termes d'accompagnement.

A ce titre, le travail de socialisation et d'autonomisation mené à l'AIT implique la mise en place de partenariats qui participent au bien-être personnel de ses usagers.

Aussi, ce travail doit également prendre en compte la vie et le parcours social des usagers en dehors de leur temps de présence à l'AIT. Il vise le développement :

- De compétences et d'habiletés sociales,
- De l'autonomie de chaque usager en fonction de leurs capacités et aptitudes propres.

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'AIT (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...).

7.5 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'AIT 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 AIT/familles, implication et association des familles quant aux décisions concernant l'utilisateur...),
- 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'AIT, l'utilisateur et sa famille et/ou son représentant légal.
- De réunions associatives et institutionnelles (Rencontres, journées « portes ouvertes » en lien avec l'ESAT)

7.6 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'AIT.

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'AIT. 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 (autres usagers, public...). 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'AIT, en lien avec les familles, tuteurs et partenaires concernés, proposera, le cas échéant, un accompagnement personnalisé et adapté aux usagers. Parallèlement, des actions d'information pourront être proposées.

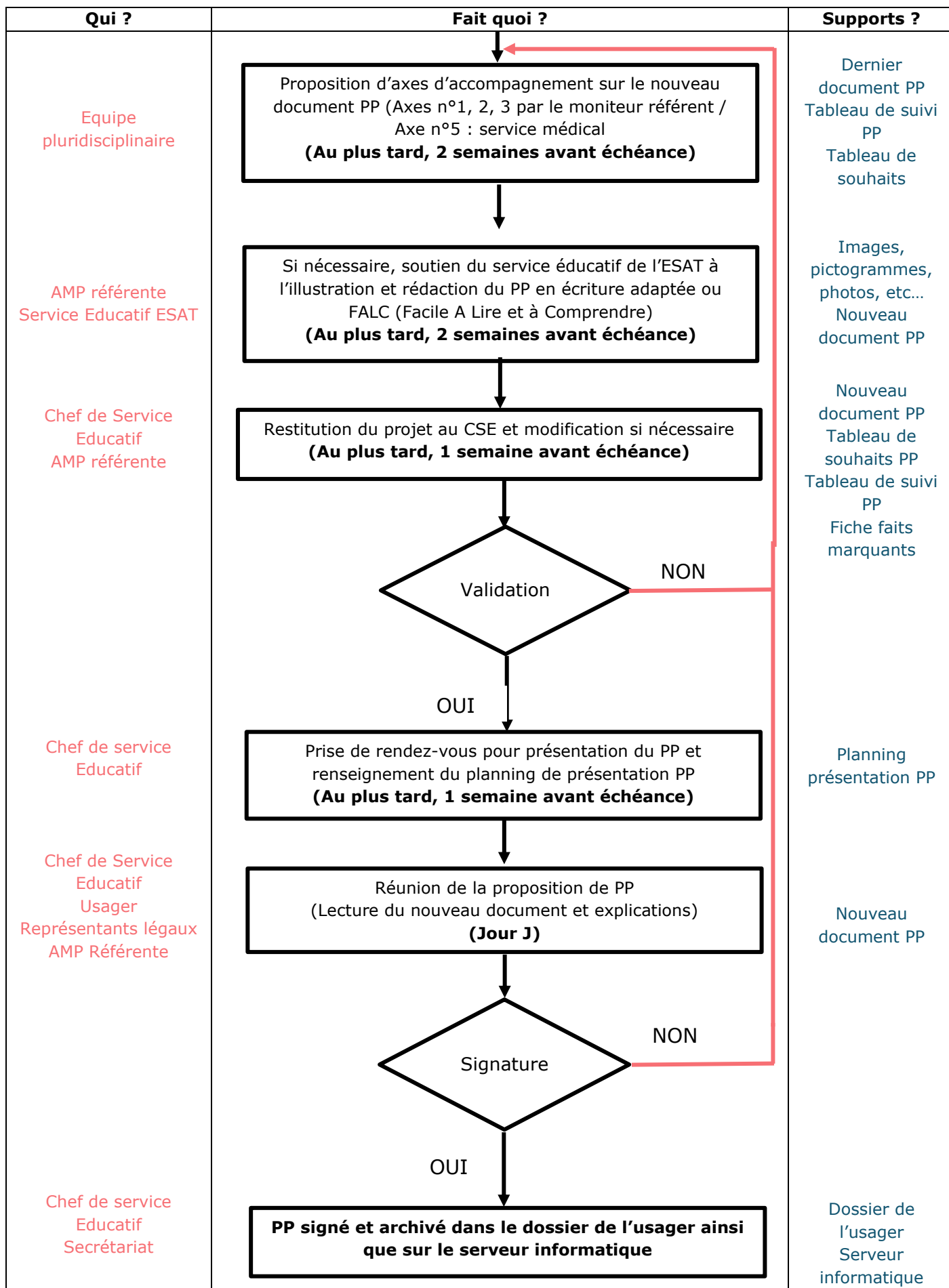
8. L'organisation de l'établissement

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'AIT, 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 AMP référente Psychologue AIT	Accueil stagiaire avec encadrante AIT, rencontre avec psychologue lors du premier stage	
Cheffe de Service Educatif AMP référente 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. Si validation Dir, 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 AMP référente Usager / représentant légal	Accueil CSE + encadrante AIT lors du premier jour admission, prise de rdv pour signature du DIPC	Renseignement admission sur plateforme Viatrajectoire
Usager / représentant légal Direction	Signature du DIPC	D.I.P.C

8.2 Le processus du projet personnalisé

Qui ?	Fait quoi ?	Supports ?
AMP référente	Compilation des 6 outils nécessaires à la préparation du nouveau PP (tout au long de l'année)	Dernier document PP Fiches évènementielles Fiche faits marquants Tableau de suivi PP Tableau de souhaits
AMP référente	Recueil des souhaits, entretien avec l'utilisateur et prise de note de ce qu'il formule (tout au long de l'année)	Tableau de souhaits PP
AMP référente	Echange et prise en compte des observations de l'équipe pluridisciplinaire et des moniteurs d'atelier ESAT (stages) ayant l'utilisateur AIT en charge. (Au plus tard, 1 mois avant échéance)	Fiche faits marquants Fiche de progression Tableau de suivi PP Rapports de stage
AMP référente Service médical	Renseignement du tableau de suivi PP ainsi que les souhaits sur le nouveau document PP (Au plus tard, 1 mois avant échéance)	Tableau de suivi PP Nouveau document PP
Chef de service Educatif AMP référente	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)	Tableau de souhaits PP
Equipe pluridisciplinaire	Renseignement du document PP par le psychologue (Bilan Axe n°5) (Au plus tard, 3 semaines avant échéance)	Nouveau document PP Tableau de suivi PP
	Renseignement du document PP par le service médical (Bilan Axe n°5) (Au plus tard, 3 semaines avant échéance)	
AMP référente	Rédaction des bilans des axes n°1, n°2 et n°3 sur le nouveau document PP (Au plus tard, 3 semaines avant échéance)	Nouveau document PP



8.3 Le processus de sortie

8.3.1 Réorientation

- En fonction de l'évolution de l'utilisateur au sein de l'AIT de ses souhaits et besoins, une réorientation peut se faire.
 - Lorsque les capacités, compétences, aspirations et besoins le nécessitent, un usager peut être réorienté en accord avec son représentant légal vers des structures médico-sociales offrant des accompagnements médicaux et paramédicaux et/ou des activités occupationnelles (FAM, FOA, foyer de vie...).
 - Lorsque les capacités, compétences, aspirations et besoins d'évolution le permettent, un usager peut être réorienté vers l'ESAT (Les Conquérants ou autre).
- Travail réalisé en collaboration avec l'utilisateur et son représentant légal
- Elaboration d'un bilan de situation circonstancié adressé à la MDPH appuyant la demande de réorientation vers un type d'établissement plus adapté
- Recherches de structures
- Mise en place de stages
- Rencontres, visites
- En cas d'admission (avec notification d'orientation adéquate obtenue au préalable), information adressée à la MDPH, sortie des effectifs sur la plateforme Viatrajectoire.

8.3.2 Décès

- Le décès d'un usager, 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, mandataires...). 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 usagers 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 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.

8.3.3 Absence prolongée non-justifiée ou départ volontaire

- Si départ volontaire : courrier circonstancié de l'utilisateur et/ou son représentant légal. Envoi du courrier à la MDPH et demande de fin de prise en charge. Sortie des effectifs sur la plateforme Viatrajectoire dès accord de fin de prise en charge.

- Si absence longue durée non justifiée : recherche de contact avec l'utilisateur, sa famille et son responsable légal pour connaître les raisons de cette absence. Proposition systématique de rencontre (a minima 2 rencontres espacées de 15 jours...permettant ainsi un délai de réflexion). En cas de refus ou d'absence de réponse à ces sollicitations, un rapport circonstancié est réalisé en lien avec le représentant légal et si possible l'utilisateur de l'AIT (accord recherché systématiquement). Envoi du courrier à la MDPH et demande de fin de prise en charge. La sortie de l'utilisateur des effectifs de l'AIT ne peut être effective et consignée sur la plateforme Viatrajectoire qu'après accord de la MDPH.

8.4 Les modalités d'accueil

L'AIT est ouvert en moyenne 222 jours par an. Compte tenu de sa spécificité (locaux intégrés au sein de la structure de l'ESAT), son calendrier d'ouverture est basé sur celui de l'ESAT « Les CONQUERANTS ». Il est fermé sur les temps de week-end. Il ferme 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 usagers sont accueillis sur un temps d'externat de 9h à 17h excepté le vendredi de 9h à 16h. Les repas sont pris en commun avec l'ESAT (au self).

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'AIT 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.

L'AIT étant par définition un sas de transition, sa vocation inclusive à la fois médicosociale et professionnelle 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 prise en charge.

Aussi, afin de répondre au mieux à ses missions et d'assurer un accompagnement de qualité à ses usagers, l'AIT s'appuie essentiellement sur des ressources internes, locales (ville de Falaise, pays de Falaise) et départementales.

Au fil des années, cet ancrage a participé à faire connaître l'établissement et ses spécificités. Le fait que l'AIT ait comme principe d'action prioritaire ce partage, cette démarche partenariale y contribue également, et ce à plusieurs niveaux :

Concernant les besoins liés aux soins, à la santé de ses usagers, l'AIT 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:

- Plateau technique de l'ESAT « Les Conquérants » (médecin psychiatre, infirmière, psychologue)
- Infirmières/médecin/Ergothérapeutes du DAME de Falaise, Infirmière des résidences ESAT « Le CLAINCHE »
- Hôpital de Falaise, CMP
- EPSM
- Médecins généralistes, Médecins psychiatres libéraux, Médecins spécialistes...
- Cabinets d'infirmiers libéraux
- RSVA, CRA
- MDPH...

l'AIT s'appuie également sur son réseau local, les dispositifs de droit commun, les ressources de l'ESAT et 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 Falaise 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 et ESAT (« Les Conquérants », « L'Essor ») permettant d'accompagner le projet de vie professionnel des usagers, selon l'évolution de chacun (stages, PMSMP)
- Les structures médicosociales locales (FOA, FAM, atelier de jour « Les Bruyères », résidences « Henri LE CLAINCHE » ...) ayant vocation à répondre aux besoins des usagers dont le projet de vie personnel nécessite des aménagements (hébergement, ...) ou un accompagnement spécifique de type occupationnel.
- Les DAME, IME, IMPRO et ITEP du territoire dans le cadre de la préparation à la vie professionnelle. Cela se traduit par la mise en place de nombreux stages d'évaluation / immersion à l'AIT, pouvant contribuer à la définition d'une orientation, d'un projet de vie. Cette collaboration suscite de nombreuses rencontres entre professionnels (Chefs de Services, Chargés d'Insertion, Coordinateurs des différentes structures...)

L'AIT 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'AIT

- Education nationale (lycées, cap emploi/pôle emploi...)

8.6 Participations des familles

Créés par des parents, la présence et la participation de ces derniers dans la vie de chaque établissement de l'association est vivement souhaitée. Ainsi, comme évoqué précédemment (cf. section 4.3), l'AIT, tel que cela est promu au sein de l'association, propose des espaces pour que les familles puissent défendre les intérêts de leurs proches et faire entendre leurs voix.

Faire avec, faire ensemble, coopérer, collaborer, travailler ensemble... Autant de façons d'envisager le travail avec les familles, qui disent autant de la volonté réelle d'impliquer les familles dans les pratiques éducatives que du respect de la Loi.

Ainsi les familles sont conviées régulièrement à participer à des temps de réflexions et à des instances relatives à la prise en charge des personnes accueillies telles que le CVS, la participation à l'élaboration du projet d'établissement ou encore la préparation des projets personnalisés.

Des parents sont élus au Conseil à la Vie Sociale de l'établissement (CVS). Un compte rendu de CVS, source d'informations sur la vie de l'établissement, est envoyé à l'ensemble des familles.

A l'occasion de l'élaboration de ce projet d'établissement, certains parents ont été conviés à participer à la réflexion autour de certains thèmes. Ils ont pu alors faire part de leurs questionnements et autres préoccupations ; et nourrir par leur contribution son contenu ...

8.7 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'AIT comme 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 repencher 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...

8.8 Traitement des événements indésirables

Évènement 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 imprévu 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.

Évènement indésirable Grave

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.

8.9 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 Participants : Selon besoin Psychologue, Psychiatre, AMP référent, partenaires,.....	Selon besoin	Compte rendus Ecrits de synthèses
Réunions Mensuelles	Informations sur le contexte institutionnel Données clés, investissements...	Animation : Directeur Participants : tous les salariés ESAT + AIT	Mensuel	Ordre du jour Compte-rendu
Projets individualisés d'accompagnement	Préparation des PAI Points/ évolution des projets Présentation des projets	Animation : CSE Participants : AMP référent, usager, partenaires, familles	Une fois par an pour chaque usager et ponctuellement en fonction des besoins repérés	PAI
Réunions de pilotage de l'évaluation interne/externe et du projet d'établissement	Pilotage des évaluations et du projet d'établissement	Animation : Directeur Participants : 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 + AIT)	Animation : Directeur 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, 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 + AIT)				
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 individualisé d'accompagnement	Elaboration du PAI	Animation : AMP référent Participant : usager	Tout au long de l'année	PAI
Présentation du projet individualisé d'accompagnement	Présentation des bilans, évolutions, axes de travail et modalités de suivi	Animation : CSE Participants : AMP référent, usager, représentants légaux/famille	1 fois par an au minimum	PAI
Les réunions avec les partenaires				
Réunions inter-établissements	Parcours des ouvriers Echange d'informations	Equipe de direction AIT et établissements partenaires	Ponctuel, en fonction des besoins	Compte rendu pour les réunions spécifiques, mails
Réunions avec les partenaires institutionnels (Conseil départemental, 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'AIT.

9.1 Professionnels et compétences mobilisées

L'AIT s'appuie sur des professionnels qualifiés que ce soit au niveau éducatif, médical (infirmière et médecin psychiatre ESAT), paramédical, administratif et managérial.

9.1.1 L'organigramme de l'établissement/du service

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 – 0,02 ETP

- 1 directeur – 0,01 ETP
- 1 chef de service éducatif – 0,01 ETP

Personnel administratif – 0,06 ETP

- 1 agent administratif – 0,06 ETP

Accompagnement

Personnel socioéducatif – 1,10 ETP

- 1 moniteur atelier – 1,00 ETP
- 1 moniteur atelier – 0,01 ETP

Personnel médical – paramédical 0,006 ETP

- 1 psychologue – 0,006 ETP

9.1.2 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.

9.1.3 Les Rôles et les fonctions

Fonctions	Rôles
Directeur de l'AIT et du pôle ESAT	Encadrer et gérer les ressources humaines Manager, embaucher, pouvoir disciplinaire Assurer une gestion budgétaire Conduire et mettre en œuvre les projets de l'AIT Coordonner et 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
Chef de service éducatif (CSE) En lien avec les Cadres du pôle ESAT	Encadrer et gérer les équipes ❖ Entretiens professionnels ❖ Information ❖ Communication Animer les réunions des projets personnalisés 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 ❖ Les relations familles/usagers ❖ Médiation ❖ Admissions ❖ Sorties ❖ Stages Partenariat et travail en réseau

<p>Agent administratif de l'AIT En lien avec l'équipe administrative de l'ESAT Secrétaire de direction, 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 ❖ DIPC ❖ 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"> ❖ Traitement commandes ❖ Bordereaux de livraison ❖ Facturation ❖ Suivi des règlements <p>Assurer le suivi des dossiers du personnel :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tenue et contrôle des documents 2. Contrats de travail 3. Variables de paie 4. Déclarations 5. Formations 6. Congés
<p>Personnel médical et para médical Infirmière 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>Dispenser des soins infirmiers d'urgence ou non</p> <p>Participer à la construction et à la mise en œuvre du projet d'accompagnement individualisé</p>

<p>L'équipe socio-éducative</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 Concevoir et mettre en œuvre des actions /activités de socialisation Mettre en œuvre des apprentissages professionnels en lien avec les activités professionnelles de l'ESAT Co-construire et assurer la mise en œuvre du projet personnalisé avec l'utilisateur</p>
<p>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></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.8.5 communication et coordination interne) :

- Réunion mensuelle AIT (CSE, AMP, Psychologue, agent administratif, Directeur et/ou Directeur adjoint selon besoins et thèmes abordés)
- Réunion institutionnelle (une fois par trimestre) conjointement avec l'équipe pluridisciplinaire de l'ESAT.
- Réunion cliniques (CSE, Psychologue, AMP référent, et si besoin : partenaires, Psychiatre)
- Réunion de préparation/présentation de projets personnalisés (CSE, AMP référent, usager, partenaires, familles)
- Groupes de travail thématiques (ex : projet d'établissement, organisation apprenante...). Selon le thème : salariés cadres et non cadres de l'AIT, partenaires, familles.
- Réunions d'informations (équipe pluridisciplinaire de l'AIT, en présence ou non de celle de l'ESAT selon thèmes abordés et objectifs)

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 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 - AIT

Thème et lien avec le PA	Objectif général	Objectif opérationnel	Moyens envisagés
<p>Renforcer l'efficacité d'organisation et de gestion</p> <p><i>(Transversal)</i></p>	Définir et mettre en œuvre, à l'échelle de l'AIT, une stratégie de RSE	<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 et matières premières utilisées - Sensibilisation / développement de supports à destination des salariés et usagers décrivant les « bons réflexes » à adopter - Valorisation des déchets
<p>Permettre aux salariés d'assurer un accompagnement de qualité</p> <p><i>(Engagement / Salariés)</i></p>	Favoriser l'instauration progressive d'une organisation apprenante sur l'AIT de Falaise	<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 AIT en lien avec celui de l'ESAT LES CONQUERANTS
<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 usagers de l'AIT</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 l'offre d'activités dites de « socialisation » - Favoriser les actions liées à l'apprentissage de la citoyenneté 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place et déploiement de carnets de compétences-Mise en place d'activités et d'instances favorisant l'expression des usagers. - Mise en place d'activités et d'instances favorisant l'expression des usagers. - Développement de partenariats avec les dispositifs de droit commun et associations locales
<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 usagers de l'AIT</p> <p>Promouvoir la démarche inclusive</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Réorganisation, réaménagement des espaces et des temps dédiés aux apprentissages professionnels et d'accompagnement socioéducatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Développer des outils de communication visuels adaptés favorisant l'autonomie des usagers - Planification personnalisée et différenciée des activités - S'appuyer sur les moyens de l'ESAT Les CONQUERANTS

Annexes

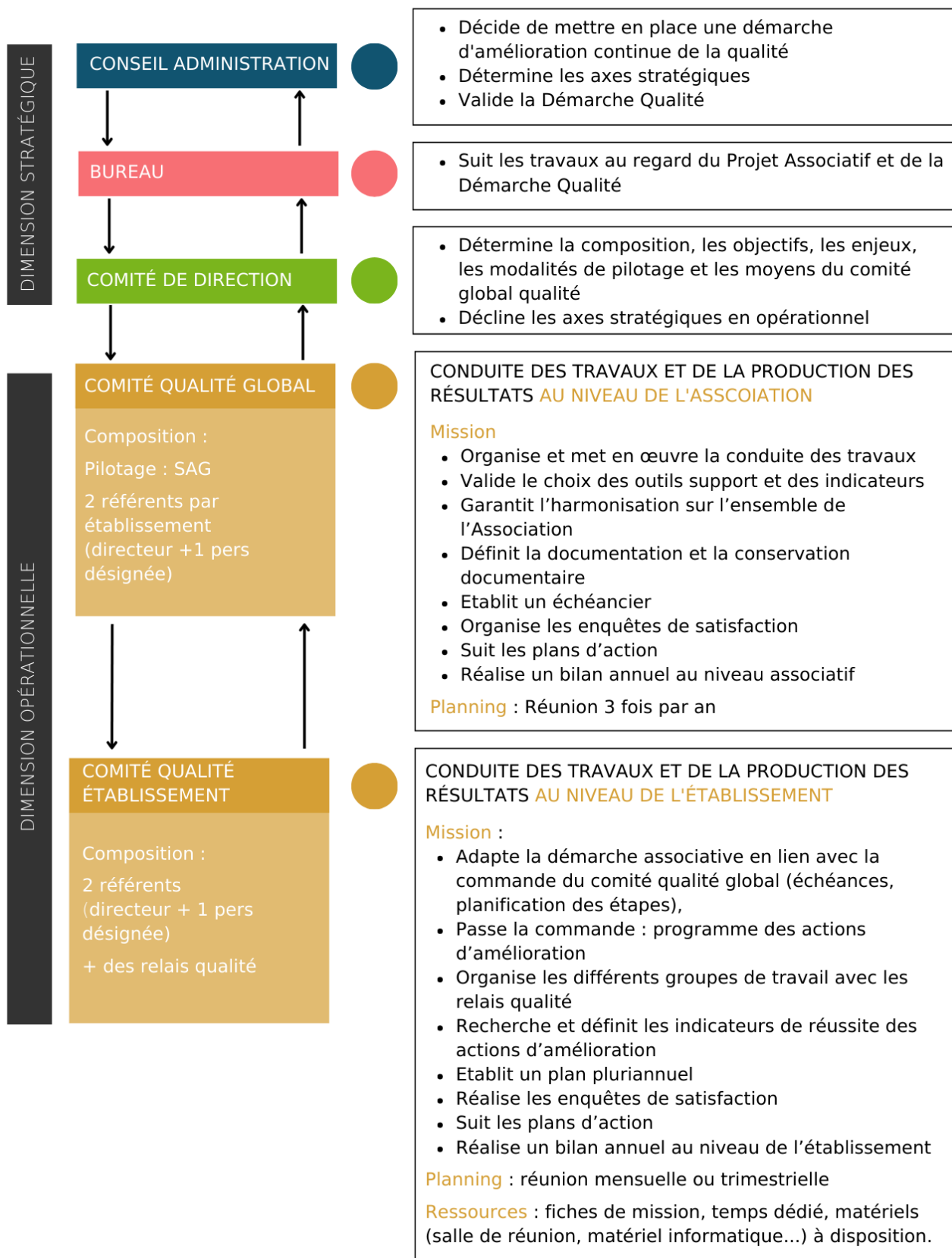
Annexe 1 Schéma de l'organisation de la qualité

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
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
COFIL	COMité de PILotage
CVS	Conseil de la Vie Sociale
DAME	Dispositif d'Accompagnement Médico-Educatif
DGCS	Direction Générale de la Cohésion Sociale
DUD	Document Unique de Délégation
EAM	Etablissement d'Accueil Médicalisé
EANM	Etablissement d'Accueil Non Médicalisé
ESAT	Etablissement et Service d'Aide 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
IME	Institut Médico-Educatif
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
PAG	Plan d'Accompagnement Global
PRIAC	Programme Interdépartemental d'Accompagnement des Handicaps et de la Perte d'Autonomie
PRS	Plan Régional de Santé
RPJM	Recueil Provisoire Jeune Majeur
RQTH	Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé
SESSAD	Service d'Education Spécialisée et de Soins A Domicile
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
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>