

PROJET D'ETABLISSEMENT PROGECAT

2024-2029

Etablissement et Service
d'Accompagnement par le Travail



1	Le public accueilli et le territoire	8
	Le territoire.....	8
	Le public accueilli.....	9
	L'évolution des besoins du public accueilli	10
2	L'association et l'analyse des forces et faiblesses.....	13
	La gouvernance	13
	Fiche d'identité de PROGECAT	14
	Analyse de points forts et points faibles	15
	Les axes nécessaires d'évolution.....	15
3	L'établissement dans son contexte réglementaire et politique.....	16
4	La déclinaison du projet d'établissement	20
	Les prestations de l'établissement.....	20
	4.2 Principes d'intervention et références.....	25
	4.2.1 .Les principes d'intervention généraux.....	25
	4.2.2 Les valeurs républicaines : la laïcité comme repère cohésif	27
	4.2.3 Les principes d'intervention spécifiques	28
	4.2.4 Recommandations de la HAS et autres références nationales	30
	4.3 Les activités de l'ESAT.....	31
	4.4 La personnalisation de l'accompagnement.....	34
	4.5 La garantie des droits des usagers et de leur participation	35
	4.6 La promotion de l'autonomie, de la qualité de vie, de la santé et de la participation sociale ...	35
	4.7 La protection et la prévention des risques.....	35
	4.8 L'établissement dans son environnement	36
	4.9 L'organisation de l'établissement au service de l'utilisateur	37
	4.10 Les démarches d'inclusion et d'intégration	38
	4.11 La contractualisation, un engagement réciproque	41
	4.12La promotion de la bientraitance et prévention de la maltraitance.....	42
	4.13 La promotion de la santé.....	43
5	Les compétences et les professionnels mobilisés	46
	5.1 Les compétences et qualifications	46
	5.2 La dynamique du travail d'équipe / Modalité de coordination et de régulation.....	47
	5.3 Le soutien aux professionnels	48
	5.4 Politique RH et évolution des compétences	49
	5.5 La qualité et la gestion des risques	50
	5.6 Le système d'information.....	56

5.7 Développement durable et sobriété énergétique	58
6 Enjeux-prospectives-fiches actions	59

PROJET

Préambule

Le projet d'établissement comprend la description des services, l'organisation, le fonctionnement, les coordinations et coopérations et l'évaluation. Le projet d'établissement est une **garantie de droit pour la personne accueillie**. Il est établi pour cinq ans, après avis du Conseil de la Vie Sociale et validation du Conseil d'Administration.

L'organisation est au service de l'intérêt de l'utilisateur, il se fonde sur trois points :

- **Références théoriques et valeurs** qui sous-tendent l'action
- **Cadre légal** et réglementaire définissant la **mission de l'établissement**
- **Moyens** engagés et disponibles

Donner du sens à notre action :

La formalisation du projet d'établissement de PROGECAT intervient après plus de 35 années de fonctionnement.

Le projet d'établissement a pour finalités principales de clarifier le positionnement institutionnel de la structure, d'indiquer les évolutions en termes de public et de missions, de donner des repères aux professionnels et de conduire l'évolution des pratiques et de la structure dans son ensemble.

Le projet d'établissement définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du Conseil de la Vie Sociale. Il affiche des ambitions au-delà de 5 ans, son évaluation régulière est partagée dans le cadre du dialogue de gestion avec les différents partenaires.

La finalité essentielle du projet d'établissement est de garantir le droit des usagers. Il s'inscrit dans un processus d'amélioration continue, en lien étroit avec les démarches d'évaluation et de qualité.

Le projet d'établissement est dynamique, tant par le processus de production qui associe les parties prenantes, que par sa mise en œuvre qui stimule les équipes. Il repose donc sur une démarche participative. C'est un document de référence pour les équipes et l'ensemble des destinataires. Il définit le cadre qui donne sens et organise l'activité des professionnels, définit les principes d'action et les grandes orientations et donne des repères.

La méthodologie mise en place pour la rédaction de ce projet d'établissement a été élaborée en suivant la recommandation de bonnes pratiques professionnelles de la HAS « Elaboration, rédaction, et animation du projet d'établissement ou de service ».

En accord avec la loi du 2 janvier 2002, renouvelant l'action sociale et médico-sociale, l'établissement est évalué selon le nouveau référentiel HAS en 2024. Ce référentiel s'impose à tous les établissements et

services sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article [L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles](#) (CASF), sauf dérogation établie par ce même code. Il s'appuie sur des méthodes identiques pour toutes les structures, avec un cadre lisible et partagé qui vise à permettre la définition de plans d'amélioration de la qualité et à la priorisation des actions.

La direction de l'établissement a souhaité que la réflexion autour du projet d'établissement se fasse de manière participative et pluridisciplinaire.

SYNTHESE DES FONDAMENTAUX – GUIDES DE NOTRE ACTION

Nos valeurs :

Accompagner - Intégrer -Valoriser

L'Association PROGECAT inscrit son action dans le **respect** des personnes qu'elle accueille. Elle reconnaît à chacune d'entre elles sa dignité et ses droits, qu'il s'agisse des plus faibles ou des plus autonomes.

Elle s'attache à **valoriser chaque usager** par une écoute permettant la prise en compte de son projet de vie, par le suivi de son évolution permettant des progressions vers l'autonomie et le développement des savoir-faire professionnels pour les travailleurs handicapés.

Elle a la volonté **d'être ouverte sur son environnement**.

Par une politique évolutive de sa dimension industrielle et commerciale via l'ESAT les Chevaux Blancs, elle permet l'accès à un statut de travailleur et à une rémunération valorisante pour chacun.

Elle reconnaît les compétences qu'il cherche à promouvoir en permanence et croit à la perfectibilité de tous.

Elle valorise les démarches citoyennes en responsabilisant individuellement et collectivement les personnes en situation de handicap. Elle crée les conditions permettant à chacun d'être **acteur de sa propre vie**. Elle veille à favoriser l'insertion dans la société et le monde professionnel en tissant des liens, facilitant les autonomies.

Elle s'engage à sécuriser les parcours professionnels (insertion / inclusion) et à gérer le vieillissement de la population.

Notre éthique :

Notre association place son engagement au service des personnes en situation de handicap, avec pour mission de les accompagner dans le respect de leurs droits, de leur dignité et de leur autonomie. Cet engagement s'exprime par une **représentation fidèle** des personnes que nous accompagnons, garantissant que leurs intérêts sont défendus en toutes circonstances.

Nous agissons dans une démarche d'**indépendance** et de **neutralité**, sans influence politique, syndicale ou religieuse, afin d'assurer un accompagnement transparent, impartial et respectueux des convictions de chacun.

La **primauté de l'intérêt général** guide nos actions. Nous veillons à ce que chaque bénéficiaire reçoive un traitement équitable, sans distinction, tout en tenant compte de ses besoins spécifiques et de son projet de vie. L'**équité** est au cœur de notre accompagnement, garantissant que chacun soit traité avec justice et respect.

Nous croyons fermement à la **participation active** des personnes accompagnées ainsi que de leurs proches, amis et représentants. Cette dynamique participative permet à chacun de s'exprimer sur son parcours et de prendre une part active aux décisions qui le concernent, afin d'assurer un accompagnement personnalisé et adapté.

Le **soutien aux aidants** est également au centre de nos préoccupations, car nous reconnaissons leur rôle essentiel dans le quotidien des personnes en situation de handicap. Nous nous engageons à leur offrir des ressources et un accompagnement pour les soutenir dans cette responsabilité souvent complexe.

La **bienveillance** constitue un pilier fondamental de notre action. Nous veillons à instaurer un cadre bienveillant, respectueux et sécurisé, où chaque personne peut se sentir écoutée et accompagnée avec considération.

Enfin, nous promouvons l'**inclusion citoyenne**. Nous croyons en une société où chaque individu, quelle que soit sa situation, peut participer pleinement à la vie citoyenne. Nous œuvrons pour que chaque personne que nous accompagnons trouve sa place au sein de la communauté, en tant qu'acteur à part entière.

Notre raison d'être :

PROGECAT est une association, à taille humaine, implantée depuis plus de 35 ans dans le Nord Vienne, agissant pour l'épanouissement et l'inclusion des personnes en situation de handicap, en s'appuyant sur la réalisation de projets solidaires.

Par un travail de coordination et d'articulation entre les professionnels, les partenaires, et les familles, nous construisons un parcours personnalisé avec ces personnes et nos structures (travail, hébergement, médical, vie sociale, citoyenneté) et visons à répondre à leurs attentes et leurs besoins (principe d'auto-détermination).

Nos missions :

- **Accompagnement des personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours de vie** : Nous soutenons les personnes en situation de handicap dans leurs démarches personnelles, professionnelles et sociales, afin de favoriser leur inclusion et leur épanouissement. L'accompagnement est adapté aux besoins individuels de chaque personne, en tenant compte de leurs aspirations et capacités, pour faciliter leur autonomie et leur intégration dans la société.
- **Défense des droits et compréhension des besoins** : L'association s'engage à défendre les droits fondamentaux des personnes handicapées, en veillant à ce que leurs besoins spécifiques soient entendus et pris en compte. Nous œuvrons pour l'amélioration continue de leur qualité

de vie et leur autonomie, à travers des actions de sensibilisation et d'information auprès des pouvoirs publics et du grand public.

- **Promotion de l'égalité des droits et de la citoyenneté** : Nous militons pour l'égalité des droits et l'accès à une pleine citoyenneté des personnes en situation de handicap. L'association encourage la participation sociale et défend le droit au libre choix du mode de vie, tant pour les personnes concernées que pour leurs familles.
- **Soutien aux aidants et aux familles** : Nous offrons un soutien indispensable aux aidants familiaux et professionnels, en leur fournissant des ressources, un accompagnement et un appui psychologique. Ce soutien vise à renforcer leur rôle crucial dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap.
- **Engagement en tant qu'acteur du territoire** : L'association joue un rôle clé dans le développement et la coordination des initiatives locales en faveur des personnes en situation de handicap. Nous collaborons avec les acteurs du territoire pour assurer la fluidité des parcours de vie, en facilitant l'accès aux services, aux soins, à l'emploi, et à l'éducation.
- **Gestion des établissements et services** : Nous gérons divers établissements et services qui répondent aux besoins des personnes en situation de handicap, en leur offrant des solutions adaptées. La gestion de ces structures repose sur l'expertise et l'engagement de professionnels dévoués, avec pour objectif d'assurer un accompagnement de qualité.

Notre ambition à 5 ans

Nous aspirons à devenir une **association référente** dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap, en transformant durablement le regard porté sur le handicap dans la société. Notre ambition est d'agir en tant que **modèle d'inclusion**, en proposant des approches d'accompagnement **personnalisées et qualitatives** qui tiennent compte des besoins spécifiques de chaque personne, tout en valorisant **leurs capacités et leurs talents**.

Nous travaillerons activement à créer un environnement où chaque individu pourra s'épanouir, participer pleinement à la vie sociale et choisir librement son parcours de vie. Grâce à notre expertise, nous veillerons à :

- **Révéler et développer le potentiel des personnes** que nous accompagnons, en renforçant leur autonomie et leur participation active dans la société.
- Promouvoir une **approche inclusive** qui place les personnes handicapées au centre des décisions qui les concernent.
- Favoriser **l'inclusion sociale et professionnelle** en mettant en place des partenariats durables avec les acteurs du territoire et les entreprises.
- Sensibiliser la société afin de changer les perceptions sur le handicap et construire une communauté plus **solidaire, respectueuse et accueillante**.

En tant qu'acteur clé dans ce domaine, notre association sera un **leader de l'innovation sociale**, contribuant à transformer les parcours de vie des personnes en situation de handicap et à créer un modèle d'accompagnement qui inspire d'autres organisations.

FICHE DE PRESENTATION SYNTHETIQUE DE L'ETABLISSEMENT	
ESAT Les Chevaux Blancs	
COORDONNEES	Adresse postale : 45, avenue de Ouagadougou 86200 LOUDUN
	Adresse mail : accueil@progecat.fr
AUTORISATION	n° FINESS : 86 078 9775
GESTIONNAIRE	PROGECAT
DIRECTEUR	Jérôme REGUEME
AGREMENT	Nombre de places autorisées : 43
	Code APE : 8810 C
ACTIVITÉ	Aide par le travail
DATE D'OUVERTURE	23/11/1987
TUTELLE	ARS

1 Le public accueilli et le territoire

Le territoire

Notre territoire rural, circonscription de Loudun, a une proportion de population âgée assez élevée. La densité de population est faible puisque la seule grande commune est Loudun avec 6643 habitants en 2017 et une densité de l'ordre de 28.8ha/Km2. Selon le schéma départemental du Conseil Départemental de la Vienne, le vieillissement de la population est réel : 13.5% des habitants de la Communauté de Communes du Pays Loudunais ont plus de 75 ans (données 2017, information Schéma des solidarités 2020-2024, Projets de territoire).

Il apparait aussi sur le schéma des solidarités départemental des « besoins plus criants notamment vers Loudun » en termes de structures favorisant le lien social et peu de structures d'accueil pour les personnes handicapées.

Les réseaux de transport sont relativement peu représentés (pas de train, très peu de transports en commun (bus) notamment dans l'axe Ouest -Est). Le manque d'autonomie est donc pénalisant pour

les habitants du territoire. De même, notre territoire rural ne facilite pas l'accès aux soins et des réponses adaptées aux besoins des personnes.

Seul dispositif pour adultes en situation de handicap sur le territoire.

Autres partenaires du sanitaire et du médico-social sur le territoire : un hôpital sur Loudun. Faible densité voire absence de praticiens chez certains spécialistes (psychiatrie, kinésithérapie, médecins libéraux, dentistes). Nécessité de prendre en compte des temps de déplacements importants des professionnels pour l'accès au soin (Poitiers, Châtellerauld, Saumur, Chinon, Tours, Angers).

Acteurs du médico-social : IME/SESSAD/EHPAD/UPHV/Familles d'accueil.

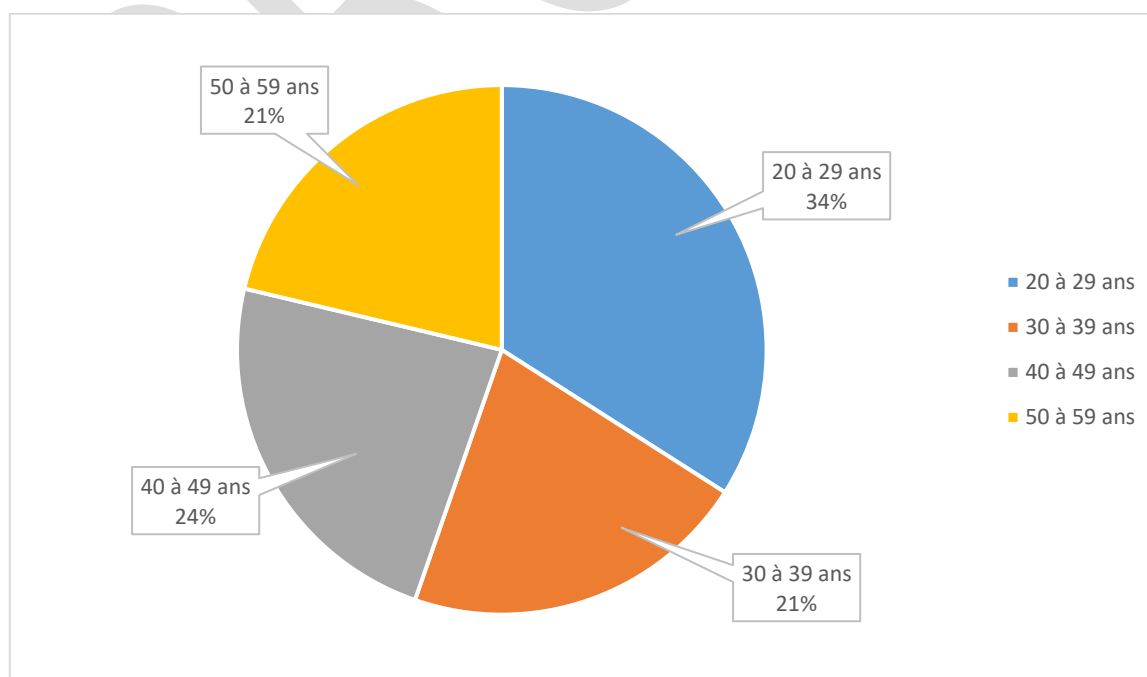
Le public accueilli

Les travailleurs d'ESAT présentent une déficience intellectuelle légère à moyenne. Celle-ci a pour origine : une aberration chromosomique au cours des premiers développements du fœtus, des accidents périnataux, des maladies, ou encore, elle peut être acquise.

Plusieurs personnes présentent des troubles psychiques associés.

Les travailleurs sont en majorité hébergés à l'extérieur des établissements d'hébergement, en diffus dans la ville, dans des logements individuels.

Age des travailleurs sur l'ESAT :



L'âge médian est de 37 ans, nous devons être vigilant toutefois car 27% travailleurs partiront dans les années à venir à la retraite.

Nature du handicap (<i>notification MDPH</i>)	Nombre de personnes accueillies concernées		
	2022	2023	Ecart 2022 /2023
Déficiences intellectuelles (principales)	47	47	-
Déficiences intellectuelles (associées)	3	1	-2
Troubles du psychisme (principales)			
Troubles du psychisme (associés)	8	8	-
Troubles du langage et des apprentissages (principales)	1	1	-
Troubles du langage et des apprentissages (associés)	47	48	1
Déficiences auditives (principales)	1	1	-
Déficiences auditives (associées)			
Déficiences visuelles (principales)	-	-	-
Déficiences visuelles (associées)	1	1	-
Déficiences motrices (principales)	-	-	-
Déficiences motrices (associées)	1	1	-
Nombre de personnes présentant une déficience à titre principal	49	49	
Nombre de personnes présentant une déficience à titre associé	60	59	-1

L'évolution des besoins du public accueilli

La diversification du public accueilli en ESAT et donc des besoins des travailleurs handicapés constituent un enjeu important. Les ESAT doivent notamment s'adapter à une proportion plus

importante de personnes relevant du handicap psychique, de personnes handicapées vieillissantes, mais aussi de jeunes handicapés issus de la scolarisation en milieu ordinaire.

Selon une enquête *agrément des ESMS 2018 Nouvelle-Aquitaine – ARS – CREAI*. En moyenne, les deux tiers des places d'ESAT de Nouvelle-Aquitaine sont agréées déficience intellectuelle, un quart d'entre elles s'adressent à « tous types de handicap » et 7 % sont ciblées handicap psychique. D'autres types de handicap, TSA ou lésions cérébrales par exemple, bénéficient d'une offre pour l'heure très restreinte.

La définition de l'offre d'accueil contraint les publics pour trouver une insertion en milieu protégé. Sur l'établissement la répartition de ces publics est visible.

Historiquement la création des ESAT visait à accueillir des personnes atteintes de déficience intellectuelle. Au sein de l'établissement ce public est encore présent. Ces travailleurs n'ont, pour la plupart, fréquenté que des établissements spécialisés. Ils n'ont que peu ou pas d'acquis scolaire et présentent un ralentissement cognitif, des lenteurs et une grande fatigabilité. Cette population va mener une carrière à l'ESAT, y vieillir, parfois prématurément, avant d'envisager la retraite.

Ces travailleurs présentent des capacités et des difficultés propres. Du fait de la limitation des ressources intellectuelles, ce type de travailleurs pourra éprouver des difficultés à comprendre son environnement immédiat, à comprendre les concepts généraux et abstraits, à se repérer dans l'espace, le temps, à fixer son attention.

Ils ont parfois du mal à mobiliser leur énergie, à prendre conscience des conventions tacites de la vie en société. Ils ont du mal à s'exprimer et à s'adapter aux changements imprévus.

Comme au niveau national, l'augmentation au sein de l'établissement des personnes en situation de handicap psychique constitue une tendance lourde. Ces usagers présentent un profil spécifique par rapport aux personnes souffrant de déficience intellectuelle. Ils ont plus fréquemment été scolarisés en milieu ordinaire, et ont souvent travaillé dans ce même milieu. De nombreux travailleurs confrontés à des troubles psychiques sont passés par des phases d'hospitalisation de longue durée.

Ces travailleurs alternent des phases stables et de déséquilibre. Leur accueil demande une organisation et un encadrement modulable : un temps de travail adapté à la fatigabilité et au rendez-vous médicaux, l'acceptation d'un absentéisme plus prononcé, d'une difficulté à contenir des troubles du comportement dans les équipes de travail.

Les activités traditionnelles en ESAT peuvent avoir un effet sécurisant et thérapeutique pour ces travailleurs, d'autres aspirent à la réalisation des tâches complexes plus valorisantes. **Tous souhaitent être partie prenante dans la construction de leur parcours et dans la vie de l'ESAT.**

Les travailleurs souffrant de handicap psychique présentent des troubles cognitifs qui peuvent perturber l'organisation de leur pensée et de leur attention. Certains rencontrent des soucis de concentration et de mémoire. Les effets cumulés de la difficulté psychique, du ralentissement de la pensée, de la fatigue et parfois des traitements altèrent de façon irrégulière leur capacité à être en lien et de fait à travailler.

La réalité, leur temporalité et leurs organisations propres viennent se heurter aux usages et codes sociaux de la collectivité. Les lumières, le bruit, l'abondance de mots viennent les mettre en souffrance.

L'accompagnement de ces travailleurs peut générer des phases d'incompréhension auprès de l'équipe. Nous avons besoin d'affiner nos accompagnements, de les décliner au cas par cas. En effet ces travailleurs peuvent avoir besoin d'une rupture de lien, de vide d'accompagnement provisoire pour parvenir à se mobiliser et s'inscrire dans le lien nécessaire au travail. Ils ont besoin d'un accompagnement bienveillant présent qui permet la formation et la mise au travail progressive et respectueuse de leur temporalité.

Il peut par exemple être compliqué pour les équipes de faire face au manque de motivation apparent, qui peut interroger une éventuelle « stratégie » déployée par le travailleur. En effet beaucoup de ces personnes vivent un état d'agitation intérieur intense avec des sensations d'anxiété et d'angoisse considérable qui entrave très fortement leur capacité à agir.

L'ESAT n'est pas, dans sa structure, pensé pour accueillir des travailleurs portant **des troubles spécifiques**. Cependant nous accueillons quelques usagers en difficulté pour communiquer et interagir socialement, porteurs de **troubles du spectre autistique** (TSA). Le même constat est fait pour les travailleurs porteurs de **lésions cérébrales** qui sont contraints, faute de places dans leur parcours individuel, de se rapprocher de notre établissement plutôt que d'intégrer un établissement spécialisé avec un projet dédié. Quelques travailleurs sont porteurs d'une **déficience sensorielle**, ils sont sourds ou malentendants. Ils ont fait le choix de se rapprocher d'une structure pour entendre après avoir expérimenté la confrontation avec des collectifs d'établissement dédiés.

L'établissement s'est longtemps inscrit en aval des établissements spécialisés pour adolescent handicapés, IME, IMPRO. Par un effet de filière, le parcours de beaucoup de personnes en situation de handicap donnait lieu à une prise en charge continue en établissement médico-social de l'adolescence, parfois de l'enfance, jusqu'à la retraite.

La priorité donnée à la scolarisation en milieu ordinaire avec la loi 2005 a entériné le principe selon lequel tout enfant handicapé dispose d'un droit à être scolarisé dans les dispositifs de droit commun. Du fait de ses nouvelles dispositions, les ESAT accueillent des jeunes qui ont été scolarisés en milieu ordinaire et n'ont pas l'expérience d'un accueil en établissement médico-social.

L'ANESM (Agence Nationale de l'évaluation et de la qualité des Établissements et Services sociaux et Médico-Sociaux) observe que cette population, plus jeune que la moyenne des usagers d'ESAT souffre plus fréquemment de troubles psychiques, de trouble du comportement ou de difficultés sociales ou relationnelles. Dans ce contexte, leurs **projets d'insertion en milieu protégé apparaissent après la rupture**, parfois en même temps que la compréhension et l'acceptation du handicap.

Face à ces constats, la logique de parcours est difficile à maintenir. Le handicap se présente souvent comme une histoire sociale, familiale, un parcours de vie difficile. Cette situation associée au manque de places en établissement médico-social conduit à diversifier les parcours et à faire apparaître de nouveaux interlocuteurs.

En 2022, nous avons vu apparaître un nouveau public : des jeunes en difficulté psychique issus de parcours mêlant la Protection de l'enfance, des structures de droit commun comme les Missions Locales ; mais également des plateformes d'accueil de mineurs non accompagnés. La situation de ce nouveau public est souvent associée à des projets globaux où l'insertion professionnelle et sociale est corrélée à l'hébergement dans une temporalité proche de l'urgence.

Le public accueilli, ou cherchant à intégrer l'ESAT pour répondre à ses besoins, fait émerger des freins pour construire une réponse adaptée et éviter les ruptures de parcours :

- **Des critères d'admission trop restrictifs**, qui présentent l'établissement « de haut niveau et inaccessible ».
- **Des incompréhensions entre les IME (plus largement les structures pour adolescents) et les ESAT** autour des besoins des personnes accompagnées qui parfois développent le sentiment de ne pas être employable.
- **Une évolution de l'offre professionnelle des ESAT** qui s'éloigne de la vigilance indispensable (proposer aux travailleurs une activité adaptée et valorisante), au bénéfice d'activité jugée parfois à tort plus rentable.
- Des **délais de mise en œuvre des stages** en ESAT trop longs : de 6 mois à un an.

Face à ces constats, et pour faire face aux besoins du public, notre action s'inscrit dans le cadre de la recommandation de l'ANESM « Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT » pour lever les freins à l'insertion.

Nous souhaitons ancrer nos accompagnements dans :

- Le développement d'une **offre de service adaptée** au public et basée sur une organisation structurée, dans une démarche d'ouverture et de communication sur le territoire.
- L'accompagnement des travailleurs dans le cadre d'un projet personnalisé autour de la demande du travailleur et co-construit en équipe, pour adapter les conditions d'accueil et de travail.
- Le travail en réseau et en partenariat comme principe d'intervention.

Enfin, la vision de l'association pour les prochaines années est « Être agile collectivement pour proposer un accompagnement personnalisé de qualité aux adultes en situation de handicap intellectuel avec ou sans des troubles associés sur le bassin nord-ouest de la Vienne ».

2 L'association et l'analyse des forces et faiblesses

La gouvernance

L'association est dirigée par un Conseil d'Administration de neuf membres au moins et de dix-huit membres au plus.

Un seul délégué par famille peut être membre du Conseil d'Administration, la priorité étant donnée au tuteur légal. Les salariés de l'association ne peuvent pas être membre du Conseil d'Administration.

Le Conseil d'Administration s'est doté d'un projet associatif pour 5 ans.

L'association se compose de membres adhérents et de membres bienfaiteurs :

- 1- Sont **membres adhérents**, les personnes qui décident de contribuer à la vie de l'association, agréées par le Conseil d'Administration et à jour de leur cotisation. Peuvent être membres adhérents les membres de la famille des usagers (délégués de famille) mais pas l'utilisateur lui-même (voix délibératives).
- 2- Sont **membres bienfaiteurs**, les personnes qui soutiennent financièrement l'association (dons, dévolution...) et désignées comme telles par le Conseil d'Administration pour une durée déterminée par le Conseil d'Administration (voix consultatives).

Fiche d'identité de PROGECAT

L'association PROGECAT c'est :

- 110 Usagers
- 7 Etablissements et Services
- 70 Encadrants et Salariés

L'association PROGECAT dans le temps :

1987 : Centre d'Aide par le Travail, le CAT Les Chevaux Blancs

1988 : Foyer d'Hébergement de 12 places

1990 : Foyer de Vie annexe de CAT de 16,5 places

1999 : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

2001 : Service de suivi des Familles d'Accueil 21 familles

2004 : Extension du Foyer d'Hébergement à 23 places

2010 : Foyer occupationnel 22 places

2012 : Extension Foyer Occupationnel 7 places

2015 : Extension Foyer d'Accueil Médicalisé 9 places

2023 : Extension de 2 places sur le foyer de vie et passage du FH en EANM

2024 : modification de l'agrément de l'annexe (passage de 16 places à 13 places et 2 places d'accueil de jour)

Analyse de points forts et points faibles

FORCES INTERNES	-Motivation, personnel investi -Formation -Structure à taille humaine -Réactivité, disponibilité, esprit d'équipe encadrante -FH : équipe stable et pérenne, connaissance des usagers, solidarité pluripro, emplacement, lien avec les familles, entre les usagers, interservices, autonomie des résidents -Cadre de travail -Complémentarité des professionnels -Moniteurs formés -Le fait de pouvoir s'exprimer -Temps de transmissions et dynamique du projet	FAIBLESSES INTERNES	-Manque de qualification FOFAM -Défaut de fonctionnement support (entretien, économat) -Personnel tournant, répartition du temps IDE -Méconnaissance des valeurs -Management, communication avec les éducateurs (tous concernés par l'éducatif) -Matériel informatique, téléphone... -Rencontres interservices, confiance entre la direction et les différents services -Convivialité, accueil, délégation -Difficultés de recrutement, manque éducateurs spécialisés et CIP -Accompagnement personnes vieillissantes -Frilosité de l'équipe vers l'extérieur -Indépendance -Charge mentale des moniteurs
OPPORTUNITES SUR LE TERRITOIRE	-Partenariat, élus -Associations et relais -Réseau de travail -Handisoins (Hôpital de Châtellerauld) -Professionnel en RH à temps partagé avec d'autres structures -Seul ESAT sur le territoire -Association qui couvre tous les besoins des personnes -Savoir-faire -Savoir-être relationnel	MENACES EXTERNES	-Financeurs -Situation géographique -Complexité recrutement -Communication externe -Notoriété, confusions Chevaux Blancs, PROGECAT, méconnaissance des entreprises -Regard sur l'ESAT -Désertification médicale -Site internet

Les axes nécessaires d'évolution

Au regard du diagnostic réalisé et pour réaliser les missions arrêtées dans le projet associatif, l'Association PROGECAT a défini ses grandes orientations stratégiques qui sont à déployer sur les années 2023 à 2028.

Pour soutenir les activités de la structure, les orientations stratégiques doivent permettre de :

- Créer des liens avec d'autres associations pour s'unir sur des projets communs qui répondent aux besoins du territoire.
- Garantir des conditions d'accueil adaptées aux bénéficiaires et aux professionnels.
- Développer l'attractivité de nos métiers sur le territoire.
- Prendre en compte la parole des bénéficiaires (participation aux commissions).
- Développer le pouvoir d'agir des personnes accueillies.

3 L'établissement dans son contexte réglementaire et politique

Textes de référence :

- Loi n° 2002-2 du 02 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.
- Loi n° 2002-203 du 4 mars 2002 relative aux droits du malade et à la qualité du système de santé
- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- Loi n° 2007-308 du 5 mars 2007 portant réforme de la protection juridique des majeurs.

Autorisation de la structure

L'autorisation de création de l'établissement a été donnée le 23.11.1987.

Définition des missions de la structure

La mission de l'ESAT est d'accompagner l'évolution professionnelle et sociale des travailleurs dans un contexte de travail.

Le travailleur d'ESAT est formé aux différentes activités de l'atelier qu'il intègre, en fonction de ses aptitudes et/ou de son cursus antérieur. Le moniteur le stimule, l'aide dans son intégration sociale et professionnelle et cherche à le faire évoluer personnellement et professionnellement.

L'ESAT cherche à permettre aux travailleurs en exprimant le besoin de découvrir d'autres postes de travail, favorisant ainsi leur maintien dans l'emploi, leur polyvalence et par conséquent leur employabilité.

Les professionnels de l'ESAT recherchent le bien-être des personnes par la valorisation de leurs actions, tout en maintenant un équilibre entre charge productive et rythme de travail de la personne.

Les ateliers sont répartis dans 4 secteurs d'activité principales : espaces verts, blanchisserie, conditionnement et vignoble.

Un travail est développé avec la restauration pour le service des repas et autour de l'entretien du cadre de vie.

L'établissement est situé sur le site même que le siège de PROGECAT, au cœur du bassin économique et industriel local. Les ateliers sont attenants aux locaux administratifs et aux salles de restauration et de pause. Seul Les Vignobles du Paradis se situe à distance du siège, sur la commune de la Roche-Clermault en Indre et Loire, à environ 20 kms.

Les travailleurs d'ESAT ont la possibilité, suivant les places disponibles, d'être hébergés au Foyer d'Hébergement situé lui aussi à Loudun, d'être suivis dans leur appartement par le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale ou en famille d'accueil par le Service de Suivi d'Accueil Familial.

Contractualisations engagées

L'organisme gestionnaire PROGECAT a conclu un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) pour une durée de 5 ans avec l'autorité de tarification et de contrôle. Son renouvellement est repoussé et programmé désormais pour signature au 31 décembre 2024, selon l'arrêté ARS/DGAS n°2023-A-DGAS-SE-0411 du 31 décembre 2023.

Le plan régional de santé (PRS) et ses implications

L'Association répond aux politiques territoriales, par la signature du CPOM avec le Conseil Départemental de la Vienne et l'ARS, notamment par la mise en œuvre du plan d'action tel que défini dans le contrat. Le PRS 2018-2028 définit la politique de santé à 10 ans dans notre région. Il offre un cadre d'action à tous les acteurs de santé pour améliorer l'état de santé de la population, faciliter l'accès aux soins et lutter contre les inégalités. L'élaboration du PRS qui a été arrêté en juillet 2018 est actuellement en cours de révision et tient compte de la stratégie nationale de santé.

5 défis à relever pour les prochaines années dans la région Nouvelle Aquitaine mais aussi pour le territoire :

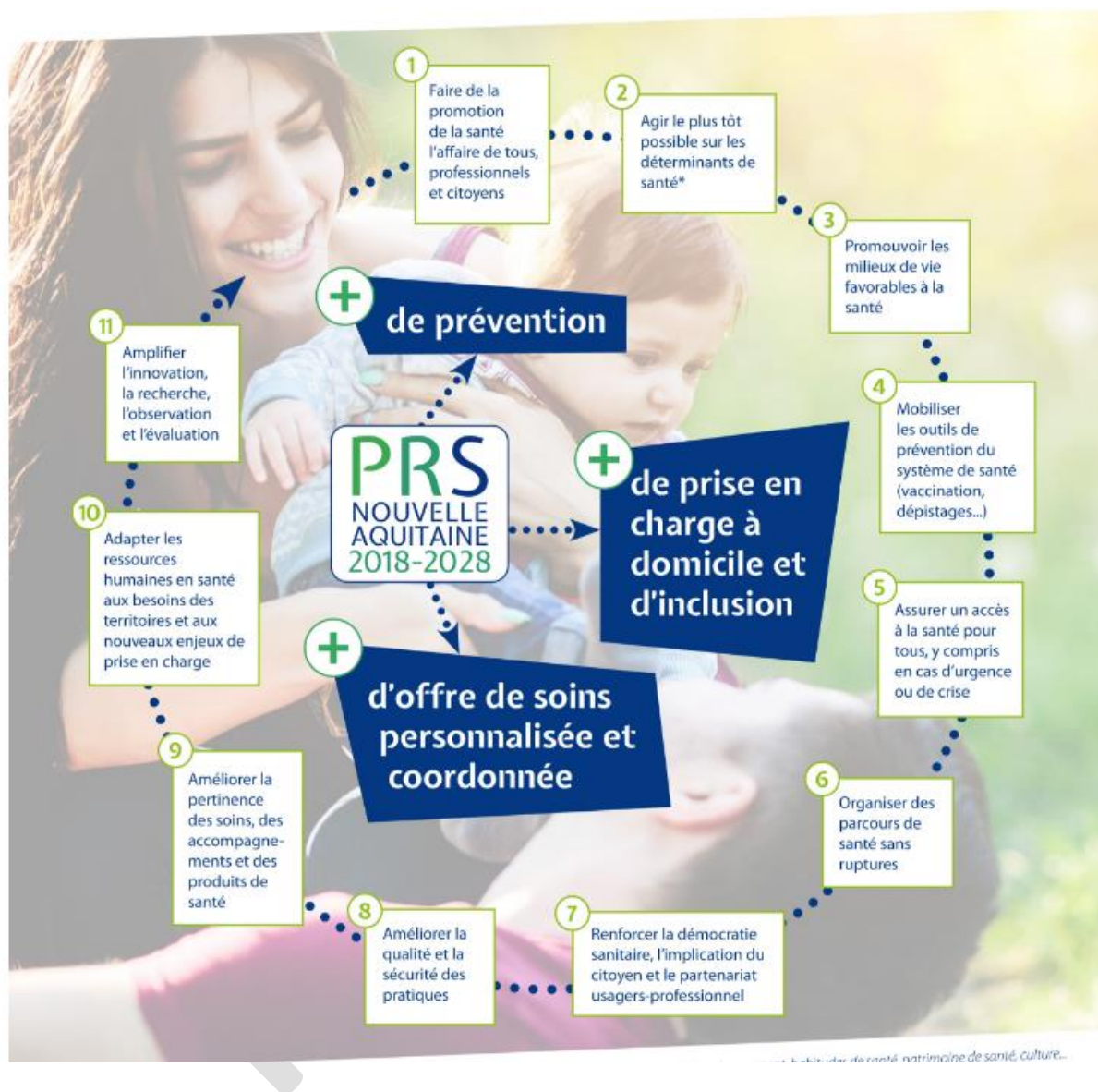
- **Le vieillissement de la population** : 14% des Néo-Aquitains auront 75 ans et + en 2027, contre 11% en 2018,
- **Le développement des maladies chroniques** : 17 % des Néo-Aquitains souffrent d'une maladie chronique, soit 1 million de personnes,
- **L'évolution démographique de la population** : plus 320 000 habitants en 2028 en Nouvelle-Aquitaine, l'équivalent du Lot-et-Garonne, et des professionnels de santé : 1/3 des médecins généralistes Néo-Aquitains ont plus de 60 ans,
- Une offre de santé **trop orientée vers les soins au détriment de la prévention**,
- **La nécessité d'une prise en charge mieux coordonnée et plus personnalisée.**

L'ambition de ce plan se décline par 3 évolutions majeures et 11 priorités d'action.

D'une manière générale, les politiques publiques demandent à l'ensemble des acteurs du secteur de relever les défis suivants dans le cadre de leurs missions :

- Favoriser et fluidifier les parcours des bénéficiaires ;
- Favoriser l'inclusion sociale et professionnelle ;

- Transformer l'offre médico-sociale des structures de manière à répondre aux besoins des personnes du territoire favorisant le parcours des personnes ;
- Favoriser les partenariats et être repéré comme un acteur du territoire ;
- Favoriser l'auto détermination des personnes accompagnées et augmenter leur pouvoir d'agir.



La **circulaire N° DGCS/SD3/2022/139** du 11 mai 2022 relative à la mise en œuvre des mesures du plan de transformation des établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Le **plan de transformation des ESAT** comporte trois axes principaux.

- Il vient renforcer les droits et le pouvoir d'agir des travailleurs en ESAT ;
- Il vise à favoriser une dynamique de parcours pour les travailleurs à l'intérieur de l'ESAT mais aussi de l'ESAT vers le milieu ordinaire pour ceux dont c'est le projet ;
- Il tend à accompagner le développement de l'activité des ESAT pour favoriser la montée en compétence et l'employabilité des travailleurs.

Le 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 aménage les conditions dans lesquelles les travailleurs handicapés peuvent être orientés en établissements et services d'aide par le travail (ESAT). Il précise également la mise en œuvre d'une double activité en milieux ordinaire et protégé, les droits ouverts dans le cadre du parcours renforcé en emploi pour les travailleurs qui entrent en milieu ordinaire, les nouveaux droits sociaux individuels et collectifs ouverts aux travailleurs en milieu protégé et les modalités de suivi par les agences régionales de santé des mesures du plan.

Ce décret vient compléter le dispositif législatif et modifie le Code de l'Action Sociale et des Familles et le Code du Travail.

Le décret renforce par ailleurs l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans la construction de leur parcours professionnel. Il contribue à dynamiser et sécuriser le mouvement des personnes, afin d'augmenter leurs possibilités de choix professionnels. L'orientation en ESAT devient un « parcours renforcé en emploi » et permet à la personne d'évoluer librement en ESAT, en entreprise adaptée ou en entreprise dite ordinaire. Les trajectoires sont sécurisées avec l'instauration d'un droit aux allers-retours sans nécessité d'une nouvelle décision administrative de la MDPH. Concrètement, les personnes peuvent désormais expérimenter l'insertion en milieu ordinaire tout en ayant l'assurance de pouvoir retrouver leur place en ESAT.

Il prévoit les modalités suivantes :

➤ **Orientation de la CDAPH: suppression de la référence à la capacité de travail minorée.**

La commission doit préciser les accompagnements et soutiens médicaux, éducatifs, sociaux ou psychologiques dont les personnes accueillies doivent bénéficier.

➤ **Double orientation milieu protégé/milieu ordinaire.**

La CDAPH peut orienter simultanément à temps partiel vers une activité au sein d'un ESAT **ET** vers une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail.

➤ **Accompagnement à la sortie de l'ESAT vers le milieu ordinaire.**

Le travailleur handicapé qui quitte un établissement ou un service d'aide par le travail pour rejoindre le milieu ordinaire de travail, bénéficie du dispositif de parcours renforcé en emploi, **sans nouvelle**

décision de la CDAPH. Ce dispositif comprend un accompagnement médico-social ainsi qu'un soutien à l'insertion professionnelle.

➤ **Convention de partenariat facilitant le parcours et l'accompagnement.**

Afin de faciliter le parcours et l'accompagnement dans le marché du travail des travailleurs handicapés qu'il accueille, l'ESAT doit conclure une convention de partenariat avec :

- Cap Emploi et/ou Pole emploi et/ou mission locale du territoire ;
- Le gestionnaire de la plateforme d'emploi accompagné du département « Handamos ! » ;
- Au moins, une entreprise adaptée du département ou d'un département

➤ **Mise en œuvre d'un carnet de parcours et compétences.**

Les travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail disposent d'un carnet de parcours et de compétences. L'accès à la formation professionnelle est visé par l'ouverture et l'accessibilité au Compte Personnel de Formation.

➤ **Election d'un délégué représentant les travailleurs handicapés.**

Ce décret prévoit parmi l'ensemble des travailleurs handicapés accueillis à l'ESAT, quel que soit le lieu où ils exercent leur activité professionnelle, l'élection pour une durée de 3 ans renouvelable d'un délégué chargé de représenter les travailleurs auprès de la direction de l'établissement, sur des situations d'ordre individuel

➤ **Création d'une instance représentative sur la qualité de vie au travail, l'hygiène, la sécurité, l'évaluation et la prévention des risques professionnels**

Une instance composée en nombre égal de représentants d'usagers et de représentants des salariés de l'établissement ou du service doit être créée. Cette instance doit élire son Président en son sein, et doit se réunir au moins une fois tous les trimestres. Elle a pour mission d'émettre des avis et de formuler des propositions sur la qualité de vie au travail, l'hygiène et la sécurité, ainsi que l'évaluation et la prévention des risques professionnels.

➤ **Facturation de la mise à disposition.**

L'article R344-17 du CASF est complété par un alinéa concernant la facturation

➤ **Des évolutions dans la prise des congés, le travail le dimanche et les jours fériés et le droit à repos**

➤ **Remise d'un rapport à l'Agence Régionale de Santé.**

L'ESAT doit présenter au directeur général de l'Agence Régionale de Santé, au plus tard le 30 avril de chaque année, un rapport sur la mise en œuvre des actions en direction des travailleurs handicapés qu'il accompagne.

4 La déclinaison du projet d'établissement

Les prestations de l'établissement

Comme le prévoit le **Code de l'action sociale et des familles** ? L'ESAT est un établissement médico-social qui offre aux personnes handicapées des activités diverses à caractère professionnelles, un

soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

Selon la nomenclature SERAFIN-PH, les prestations concernent toutes les fonctions assurées par les E.S.M.S. Leurs objectifs sont de répondre aux **besoins des personnes**. Elles sont de deux natures : les **prestations directes et les prestations indirectes**. Les prestations directes sont les interventions qui ont pour objectif de répondre aux besoins de la personne. Elles peuvent se dérouler en présence ou non de la personne, et comprennent toutes les actions permettant la mise en œuvre de ces interventions.

La catégorisation des prestations est guidée par l'objectif poursuivi par l'action du professionnel et non la manière dont il le réalise. En d'autres mots, la prestation permet de décrire la plus-value pour l'utilisateur et non l'activité des professionnels.

Les prestations directes

En référence à cette nomenclature, notre mission prévoit bien de mettre en œuvre ou de favoriser l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle, ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale. Cette catégorisation est déclinée dans le paragraphe 2.4.2. qui permet d'identifier les besoins et **les prestations afférentes selon ces missions**.

La circulaire de Mai 2022 vient renforcer les droits et le pouvoir d'agir des travailleurs en ESAT. Elle met en évidence la nécessité de favoriser une dynamique de parcours pour les travailleurs, à l'intérieur de l'ESAT, **mais aussi de l'ESAT vers le milieu ordinaire pour ceux dont c'est le projet**. Il est essentiel de maintenir à chaque étape de l'accompagnement la fluidité du parcours professionnel des travailleurs et renforcer leur accompagnement.

Le Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail définit les droits et obligations du travailleur et de l'établissement en rappelant la nécessité :

- Des activités professionnelles;
- De la mise en œuvre du soutien médico-social et/ou éducatif.

Vient formaliser et garantir cette double finalité, essence de l'accompagnement mené en ESAT.

L'identité de notre structure s'affirme dans l'offre de service de l'établissement. On s'efforce de mettre en œuvre une double culture :

-L'une s'efforce de mettre en œuvre des activités professionnelles adaptées dans l'ESAT et en milieu ordinaire en déclinant des organisations adaptées aux besoins spécifiques des travailleurs.

-L'autre vise à renforcer les accompagnements, médico-social, éducatif et psychologique en proposant des prestations individuelles et/ou collectives aux travailleurs de l'ESAT.

L'identification des besoins des travailleurs est réalisée dans le cadre de la co-construction d'un projet personnalisé, où vont se rencontrer, **la demande du travailleur**, l'évaluation du travailleur faite par l'équipe, et l'offre de service de l'établissement. C'est là que le travailleur se positionne, s'affirme. Il

s'agit là d'un besoin psychologique, celui d'être à l'origine de son comportement, attitude qui favorise l'épanouissement de la personne.

Ce besoin, cette autodétermination a été définie par Wehmeyer et Sands en 1996 comme la capacité à agir et à gouverner sa vie, à choisir et à prendre des décisions libres d'influences et d'interférences externes exagérées.

Nous avons défini une offre de service inscrite dans les injonctions légales faites à l'établissement et dans les valeurs portées par le projet associatif. Nous avons souhaité définir des prestations et décliner des organisations variées adaptées à l'évolution des problématiques rencontrées par le public et dans une volonté d'ouverture, d'insertion et d'inclusion.

L'établissement développe une politique dynamique d'accueil des stagiaires. Nous donnons la possibilité à :

- Des jeunes de construire leur projet personnel, en découvrant la réalité du travail à l'ESAT.
- Des personnes orientées par la MDPH en milieu protégé de construire une insertion en ESAT.

Pour construire la proposition d'accueil nous communiquons sur l'offre de service de notre établissement en soulignant, dès la venue en stage, la possibilité d'adaptation, de progression dans l'intégration dans l'établissement. **Dans ce cadre l'offre de service de l'ESAT se décline en 4 modules. Chaque module identifie les besoins des travailleurs, définit des prestations sous forme d'accompagnement et décline des organisations, selon la nomenclature SERAFIN PH (Cf paragraphe 2.4.2).**

Accompagnement professionnel des travailleurs de l'ESAT
<i>Formation et accompagnement des travailleurs par les moniteurs d'atelier dans la mise au travail dans les ateliers de l'établissement :</i> -Atelier blanchisserie : Nettoyage industrielle de linge et vêtements de travail. -Atelier Conditionnement : Sous-traitance et conditionnement industriels pour des entreprises.
Formation et insertion en milieu ordinaire des travailleurs de l'ESAT
<i>Formation et accompagnement des travailleurs dans la mise au travail dans les ateliers externalisés de l'établissement :</i> -Prestations extérieures en Espaces Verts : Création et entretien d'espaces verts en entreprises et chez des particuliers. -Prestations vignes : Viticultures et vinifications, conditionnements du vin, préparation des commandes. -Animations Globales : Des événements sont organisés sur l'ESAT, Journée portes ouvertes où le milieu ordinaire vient à la rencontre du milieu protégé.

-Accompagnement via une Coordinatrice des travailleurs dont le projet personnalisé est orienté vers un autre ESAT ou le milieu ordinaire de travail :

- Stages, PMSMP, Détachement individuel en milieu ordinaire
- Elaboration annuelle d'un **plan de formation sur la base des besoins identifiés** dans les projets personnalisés des travailleurs.
- Parcours de **Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience Dispositif Différents et Compétents**
- **Compte Personnel de Formation**

Accompagnement Médico-Social et Soutiens Educatifs des travailleurs de l'ESAT

-une intervenante sociale assure une veille sociale pour les travailleurs de l'établissement en lien et en relais des partenaires extérieurs :

- **Assure une veille administrative auprès des usagers**, gère et suit le dossier administratif de l'utilisateur (constitution du dossier à l'accueil, renouvellement des dossiers de maintien en ESAT auprès de la MDPH).

-Informe les personnes sur l'évolution de leurs droits sociaux et législatifs.

-A la demande des personnes ou en fonction des besoins repérés, réalise des entretiens individuels et élabore des réponses adaptées aux situations rencontrées (traitement de l'AAH, retraite, logement, accès aux soins...).

-Accompagne les projets de vie des usagers, en l'absence de services extérieurs dédiés, qui contribuent au développement de leur épanouissement et de leur autonomie (visites à domicile, sport, vacances...).

-Guidance familiale : soutient, conseille et oriente les familles.

Soutiens éducatifs et professionnels mis en œuvre dans le cadre des projets personnalisés.

Autour d'actions individuelles ou collectives, de soutien, et/ou d'activités éducatives, contribuant au bien-être, à l'épanouissement personnel et à l'insertion sociale.

Soutien professionnel, autour d'un apprentissage ou d'un renforcement pour la personne, en relation directe avec le travail pratiqué dans l'atelier, et/ou en renfort de temps et de moyens pour le moniteur d'atelier pour la réflexion et la mise en œuvre d'outils et de supports pour les personnes accompagnées.

Soutien psychologique auprès de travailleurs de l'ESAT

-Soutien psychologique mené par la psychologue clinicienne.

-Entretiens individuels avec les travailleurs.

-Ateliers thérapeutiques collectifs.

-Groupes de Paroles.

-Orientation et relais au bénéfice des travailleurs vers l'offre privée et publique de soins.

-Eclairer les synthèses internes et partenariales.

Les prestations indirectes

Les prestations indirectes ne sont pas directement rattachées aux projets individuels. Il s'agit de prestations de gestion, de support et de pilotage qui sont réalisées en étroite collaboration avec les services de la Direction Générale d'IDB. Toutes les prestations indirectes du bloc 3 de la nomenclature SERAFIN PH concernent l'ESAT à l'exception de :

- 3.2.3. Entretien du linge

- 3.2.4. Transports liés au projet individuel

Les axes d'évolution de l'offre de service retenus, issus de la réflexion des groupes de travail

Nous souhaitons pour les 5 ans à venir mettre en avant les points forts suivants :

- L'établissement dans son offre professionnelle priorise les activités suivantes. Nous souhaitons voir son développement se poursuivre en augmentant nos effectifs de travailleurs pour répondre aux besoins de nos entreprises partenaires.
- Nous avons **besoin de valoriser, de redynamiser économiquement l'atelier Conditionnement** qui développe des activités de sous-traitance. Beaucoup de travailleurs y sont affectés, ils le sont souvent suite à des contre-indications ; pour autant ils ont besoin de se voir proposer une activité professionnelle valorisante.
- **L'activité Blanchisserie** en entreprise présente des perspectives intéressantes économiquement et valorisantes pour nos travailleurs. Nous allons, en fonction de notre ressource en travailleurs, continuer de la développer.
- **L'insertion en milieu ordinaire reste une priorité**, les mises à disposition, les stages en entreprise sous forme de PMSMP, la participation aux événements liés à la Semaine Européenne pour l'emploi des Personnes Handicapées comme le DUO DAY. Cette dynamique doit être complétée par des échanges et des visites d'entreprises et peut-être par la création d'un événement propre autour de l'insertion.
- **La formation à destination des travailleurs de l'établissement** est une dynamique importante et participe à notre identité. La formation débute par le travail mené par les moniteurs d'atelier qui mettent en œuvre des apprentissages spécifiques, collectifs et/ou individuels

pour préparer les travailleurs aux chantiers à réaliser, mais aussi pour développer leurs compétences.

Nous formaliserons celles-ci dans le cadre de la mise en œuvre du carnet de compétences.

La formation menée par les moniteurs d'atelier s'inscrit dans la dynamique de formation qui prévoit la Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience, la création et la mobilisation des Comptes Personnels de Formation, le tout faisant l'objet d'un plan annuel de développement des compétences des travailleurs.

Nous tenons à ce que la formation sur l'établissement soit à la croisée des pratiques professionnelles et s'inscrive dans le travail d'accompagnement mené par les moniteurs d'atelier, la monitrice éducatrice dans le cadre des soutiens professionnels et de la chargée d'insertion. Dans cet optique d'échange entre professionnels, nous entrons une nouvelle fois notre pratique dans l'ouverture et les échanges entre professionnels.

La promotion de la santé des travailleurs sera un axe prioritaire de l'évolution de notre offre de service.

À ce jour nous manquons d'étayage et de ressources en interne.

Nous avons besoin de développer le soutien psychologique et pour cela de bénéficier d'une extension du temps de travail de la psychologue clinicienne de l'établissement.

De la même façon, au regard de l'évolution du public accueilli, face à son vieillissement, un professionnel de santé (peut-être une infirmière) constituerait une ressource pertinente dans la proposition d'accompagnement à faire au travailleur.

4.2 Principes d'intervention et références

4.2.1 .Les principes d'intervention généraux

Protection et promotion des droits des usagers

La protection et la promotion **des droits des usagers** font partie des principes d'intervention fondamentaux de l'Association PROGECAT. Elle intègre :

- ✓ les dispositions légales et réglementaires concernant le droit des usagers, et notamment la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et ses décrets d'application ;
- ✓ les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la H.A.S ;
- ✓ une posture des professionnels se caractérisant par une **volonté de promouvoir ces droits et d'en informer l'utilisateur** (article L311-3 du C.A.S.F) ;
- ✓ la mise en œuvre d'une **démarche d'amélioration continue de la qualité dans l'établissement et d'une politique de prévention et de gestion des risques** ;
- ✓ les outils relatifs aux droits des usagers :

1. Le livret d'accueil	Il donne des repères à la personne accueillie. Il garantit l'exercice effectif des droits.
-------------------------------	---

	Il est un outil de prévention de la maltraitance incluant : - Une charte des droits et des libertés de la personne accueillie - Un règlement de fonctionnement de l'établissement - La liste des personnes qualifiées Il est remis dès l'admission (article 3114-4 du CASF) circulaire du 24/03/04).
2. La charte des droits et libertés de la personne accueillie	Elle pose les droits et les principes d'accompagnement des personnes accueillies dans l'objectif d'une participation plus importante au sein de l'établissement.
3. Le règlement de fonctionnement	Il a pour finalité de garantir le droit des usagers en définissant des objectifs en matière de qualité de l'accompagnement et en rendant lisibles les modes d'organisation et de fonctionnement de la structure. Il est établi pour 5 ans après avis du Conseil de la Vie Sociale.
4. Le Contrat de Soutien et d'aide par le Travail	Dans le mois suivant son admission, le Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail est signé par le directeur et la personne. Un exemplaire est adressé à la MDPH. Une rémunération est versée à la personne en contrepartie de son travail. Un avenant précise, dans un délai de six mois suivant l'admission, les objectifs et prestations adaptées à la personne (réactualisé annuellement) qui constituent le Projet Personnalisé de la personne.
5. Le projet d'établissement ou de service	Le présent projet d'établissement est mis à disposition des professionnels. Il a fait l'objet de démarches ponctuelles participatives. Une synthèse est remise à chaque nouveau salarié. Le projet est un point de repère pour l'ensemble de l'équipe et des partenaires institutionnels.
6. Instances de participation	Conseil de la Vie Sociale , Instance consultative et de dialogue entre les professionnels, les représentants légaux et les usagers
7. Personne qualifiée	La personne qualifiée assure une médiation et accompagne l'utilisateur afin de lui permettre de faire valoir ses droits : le respect de la dignité, de l'intégrité, de la vie privée, de l'intimité, et de la sécurité de l'utilisateur. le libre choix entre les prestations. La personne qualifiée est nommée par les pouvoirs publics. Les coordonnées pour rentrer en contact avec la personne qualifiée sont affichées. Cette instance parfois peu disponible est complétée par une procédure Associative qui prévoit la possibilité pour les personnes accueillies de porter réclamation sur les modalités de leur prise en charge

Nous souhaitons, en plus de l'obligation légale d'associer les travailleurs à l'élaboration de ces outils, les rendre accessibles, compréhensibles. Des réflexions et des actions vont être menées pour permettre aux travailleurs de mieux s'en saisir. Des actions de formation vont être proposées aux élus du **Conseil de la Vie Sociale**, des supports plus pertinents, FALC (Facile à Lire à Comprendre) ou vidéo pour le **Livret d'Accueil** vont être explorés

Prise en considération permanente de l'intérêt supérieur de la personne et de ses besoins

La prise en compte de l'intérêt supérieur de la personne accompagnée est au cœur du projet porté par l'Association PROGECAT. Il doit être **une considération primordiale dans toutes les décisions** qui les concernent pour garantir **le droit à la personne d'exprimer librement son opinion** sur toutes les questions le concernant. Il s'agit de collecter et d'analyser toutes les informations pertinentes afin de prendre les décisions liées à la prise en charge et d'identifier la solution durable la mieux adaptée. Cette prise en compte est un fil rouge **tout au long du parcours de la personne**.

En pratique au sein de l'ESAT l'accompagnement **consiste parallèlement à co-construire avec la personne son projet personnalisé et à le décliner en objectifs concrets atteignables**. Lorsque ce projet, qui parfois est celui d'une vie a été formalisé, il est important de s'assurer qu'il correspond toujours aux besoins, attentes, et aspirations de la personne.

4.2.2 Les valeurs républicaines : la laïcité comme repère cohésif

Parmi les valeurs républicaines, la laïcité est un **élément identitaire fondamental des principes de l'Association PROGECAT**. Nous défendons « *un projet de vivre-ensemble qui permet de considérer que ce que nous avons en commun l'emporte sur nos différences, qui sont tout à fait libres de s'exprimer et fusent de manière conflictuelle, mais sans recours à la violence* ». ¹ Nous conformons toutes les actions de notre association, le respect des dispositions de l'article 14 de la Convention Internationale des droits de l'enfant que la France a ratifiée :

« 1. Les Etats parties respectent le droit de l'enfant à la liberté de pensée, conscience, de religion.

2. Les Etats parties respectent le droit et le devoir des parents ou le cas échéant les représentants légaux de l'enfant, de guider celui-ci dans l'exercice du droit susmentionné de manière qui corresponde au développement de ses capacités.

3. La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut être soumises qu'aux seules restrictions qui sont prescrites par la loi et qui sont nécessaires pour préserver la sûreté

¹ Gilles Kepel, La laïcité contre la fracture

publique, l'ordre public, la santé, la moralité publique et les libertés et droits fondamentaux d'autrui. »

Ainsi, la laïcité en France², « **garantit la liberté de conscience**. De celle-ci découle la liberté de manifester ses croyances ou convictions dans les limites du respect de l'ordre public. La laïcité implique la neutralité de l'Etat et impose l'égalité de tous devant la loi sans distinction de religion ou conviction.

La laïcité garantit aux croyants et aux non-croyants le même droit à la liberté d'expression de leurs croyances ou convictions. **Elle assure aussi bien le droit d'avoir ou de ne pas avoir de religion**, d'en changer ou de ne plus en avoir. Elle garantit le libre exercice des cultes et la liberté de religion, mais aussi la liberté vis-à-vis de la religion : personne ne peut être contraint au respect de dogmes ou prescriptions religieuses. »

En outre, **pour « prévenir la radicalisation » nous véhiculons les autres valeurs républicaines d'égalité et de fraternité, pour que la différence enrichisse, nous proposons un projet qui permet de connaître l'autre pour vaincre la peur** qui « surgit souvent de l'incapacité à anticiper la réaction de l'autre. »

La mise en œuvre des **principes de laïcité et de neutralité** trouve une application concrète déclinée dans le règlement de fonctionnement qui s'applique pour les personnes accompagnées et les professionnels.

4.2.3 Les principes d'intervention spécifiques

La théorie d'un parcours d'insertion durable

Les ESAT sont identifiés comme un « *milieu protégé* », auxquels sont adressés des **personnes ayant besoin d'un ou de plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, psychologiques, sociaux**, qui ne peuvent être satisfaits par une orientation en milieu « non protégé ». Les ESAT doivent permettre aux personnes accueillies, à travers différents ateliers de travail et un soutien médico-éducatif, **d'accéder à une vie professionnelle**.

Les ESAT ont donc une double finalité :

- Permettre, par des conditions de travail aménagées, à une personne en situation de handicap d'accéder à une vie professionnelle et sociale
- Permettre à toute personne ayant acquis les capacités suffisantes de quitter l'ESAT pour une entreprise (adaptée ou « ordinaire ») ou de trouver un environnement plus adapté à sa situation.

Le but à rechercher par les ESAT est d'augmenter le **degré d'autonomie des travailleurs handicapés**, c'est-à-dire les compétences dont ils disposent pour réaliser leur travail, ainsi que l'ensemble des

² [Qu'est-ce que la laïcité ? | Gouvernement.fr](#) [consulté le 04/01/2024, mis à jour le 08/12/2023]

conditions individuelles, techniques, organisationnelles et sociales nécessaires pour que leur travail soit facteur de liberté et de progrès.

Un environnement capacitant :

→ prend en compte les différences de chaque individu et **compense les déficiences individuelles** (liées au vieillissement, à la maladie, aux incapacités). Il s'agit donc d'un environnement qui prévient l'exclusion, les décrochages sociaux et le non-emploi. Ainsi, il favorise l'intégration et la reconnaissance sociale.

→ permet **l'acquisition de nouvelles compétences et de nouveaux savoirs**, et l'élargissement des possibilités d'action et du degré de contrôle sur la tâche et sur l'activité.

→ permet un **développement humain et durable des personnes accueillies en ESAT**, ainsi que du personnel de ces établissements.

Or le contexte budgétaire et financier des ESAT mène à des injonctions contradictoires. **En l'absence de réévaluation budgétaire et face à la crise économique, les ESAT sont tentés de privilégier la production et les services au dépend des besoins spécifiques des travailleurs handicapés en soutien médical, psychologique et social, ce qui conduirait, à terme, à créer des déséquilibres pouvant engendrer des situations de sur-handicap professionnel au sein même de structures dont la mission est d'assurer le développement humain des travailleurs handicapés.**

Pour résister à cette situation et augmenter le taux d'insertion en milieu de travail ordinaire, les ESAT sont incités à communiquer auprès des entreprises pour présenter leurs capacités et les partenariats possibles.

→ Ce taux extrêmement faible à ce jour s'explique par la tentation des ESAT de « **garder** » **les meilleurs travailleurs qui, ayant développé des compétences durant de nombreuses années et ayant acquis un certain degré d'autonomie, pourraient être orientés ou sélectionnés pour une insertion en milieu de travail ordinaire.** Ces départs risquant d'entraîner une déstabilisation de l'organisation productive des ESAT, notamment du fait des difficultés de recrutement de personnes handicapées relativement autonomes, pouvant répondre aux exigences productives.

Pour contrer ces dérives, l'ANEMS rappelle dans la recommandation « *Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT* », que ces établissements ont pour objectif d'identifier et de promouvoir des **solutions travaillées avec l'ensemble des partenaires institutionnels, associatifs et économiques** pour construire des réponses adaptées aux besoins et attentes des personnes accompagnées et améliorer leur parcours personnalisés.

D'où la nécessité d'un ancrage territorial de l'ESAT et d'une **construction de partenariats visant la coopération entre les différents acteurs**, dans l'objectif d'offrir aux personnes que nous accueillons une accessibilité au milieu adapté / ordinaire de travail.

L'ESAT a fait de l'ouverture et de l'accès au milieu ordinaire de travail, un axe prioritaire pour les personnes accueillies. Ce positionnement concrétise le travail mené depuis plusieurs années par l'équipe autour du projet professionnel des usagers.

4.2.4 Recommandations de la HAS et autres références nationales

Les recommandations de bonnes pratiques de la H.A.S (Haute Autorité de Santé) participent au fondement du projet d'établissement.

Les recommandations ci-après sont plus particulièrement des points de repères pour les professionnels de l'ESAT. Ces recommandations sont régulièrement relayées par l'Institut Don Bosco.

Les Recommandations Transversales.

- La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre (Juillet 2008) ;
- Les attentes de la personne et le projet personnalisé (Décembre 2008) ;
- L'ouverture de l'établissement à et sur son environnement (Décembre 2008) ;
- Elaboration, rédaction, et animation du projet d'établissement ou de service (Mai 2010) ;
- Le questionnement éthique dans les ESSMS (Octobre 2010).

Les recommandations dans le secteur du handicap

- Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT 02 mai 2013 ;
- Spécificités de l'accompagnement des adultes handicapés psychiques 18 déc. 2015 ;
- L'accompagnement à la santé de la personne handicapée 01 juil. 2013 ;
- Spécificités de l'accompagnement des adultes handicapés psychiques. 18 déc. 2015 ;
- Participation des personnes protégées dans la mise en œuvre des mesures de protection juridique 15 juil. 2012 ;
- Santé et maintien en emploi : prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs 15 févr. 2019 ;
- Vie affective et sexuelle dans le cadre de l'accompagnement des ESSMS 06 juin 2022 ;
- Prévention des addictions et réduction des risques et des dommages dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) 25 janv. 2023 ;
- Les « comportements-problèmes » au sein des établissements et services accueillant des enfants et adultes handicapés Prévention et Réponses 19 juil. 2016 ;
- Accompagner la personne nécessitant une mesure de protection juridique dans l'exercice de

ses droits et vers un parcours de vie inclusif 01 déc. 2022 ;

- Trouble du spectre de l'autisme : interventions et parcours de vie de l'adulte 26 mars 2018 ;
- Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement 02 nov. 2009.

4.3 Les activités de l'ESAT

Accompagnement professionnel des travailleurs dans l'ESAT

La blanchisserie :

L'activité de la blanchisserie est sur un secteur très concurrentiel. Des démarches ont été entreprises en 2023 pour développer l'activité et notamment vers le secteur du vêtement de travail, un nouveau contrat avec une entreprise de Loudun est signé pour 2024. On constate d'ailleurs sur 2023 une augmentation du CA et un résultat positif suite aux différentes démarches engagées.

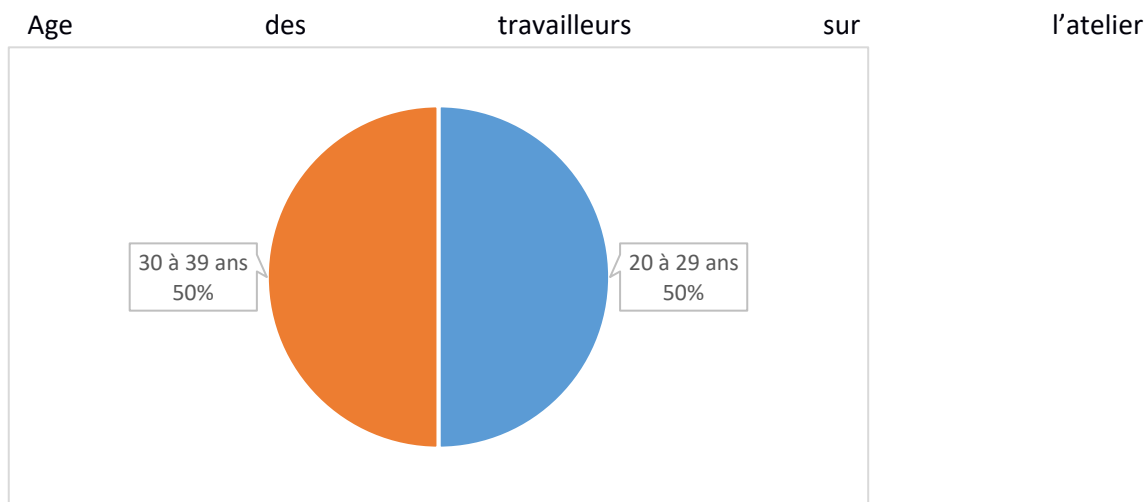
Les gîtes et chambres d'hôtes ont vu leurs activités reprendre. L'activité est saisonnière, cela engendre un surcroît de travail important sur la période estivale.

Le nombre important de clients avec un petit volume de linge, complique l'organisation, le travail et demande des compétences différentes pour les travailleurs.

Cela implique des missions précises et exige un savoir-faire particulier. L'agent de blanchisserie industrielle doit être capable de s'adapter et de répondre à un certain nombre de missions précises, à savoir :

- Tri du linge et mise en machine et lavage : l'agent blanchisseur est chargé de placer les pièces préalablement triées dans les bonnes machines et de les régler correctement.
- Essorage et séchage : le linge doit essorer et sécher le plus rapidement sans être abîmé.
- Pliage & repassage : l'agent de blanchisserie industrielle est chargé de plier le linge et de le repasser pour le rendre en bon état et très bien présenté.
- Vérification et expédition du linge : l'agent de production blanchisserie industrielle vérifie la propreté du linge et le renvoi de la commande au client.
- Un besoin de travailleurs avec un permis B pour l'enlèvement et la livraison du linge.

L'équipe de travailleurs de la blanchisserie est composée de 10 personnes dont 1 chauffeur. L'équipe est plutôt jeune et est constituée à la fois d'hommes et de femmes.



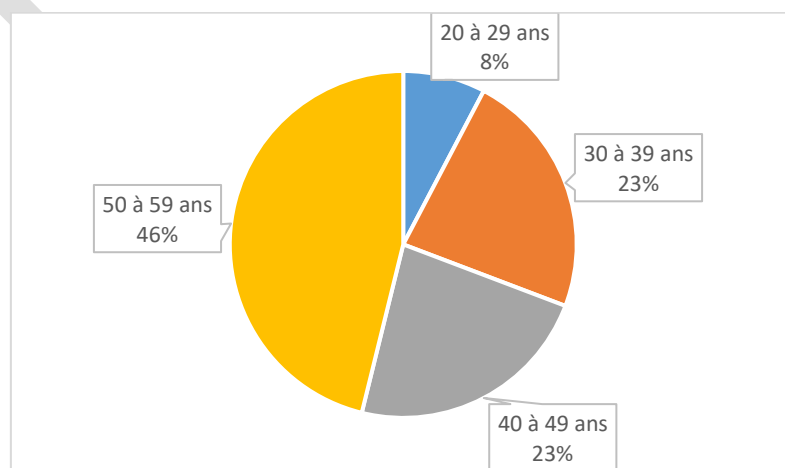
Conditionnement :

Les travailleurs en situation de handicap de cet atelier sont majoritairement composés de personnes vieillissantes et ou fatigables.

L'activité de production est peu diversifiée, malgré l'arrivée de nouveaux clients. Un CA constant avec un résultat déficitaire.

- La confection de « sacs poubelle Air France » en partenariat avec l'EA STI, connaît une forte baisse de commande, le transport aérien ayant fortement diminué.
- La fabrication de mat de signalisation de chariot pour les entreprises du secteur de la blanchisserie.
- Conditionnement et assemblage de fixation d'ouvrant pour une entreprise située en Maine et Loire.
- Coupe à façon de paille de seigle pour des fromages en sous-traitance pour un ESAT situé en Indre et Loire.

L'âge des travailleurs sur l'atelier est relativement élevé. :



L'atelier restauration :

L'équipe restauration est composée de 2 personnes. Une personne en situation de handicap, pour qui son PP était d'intégrer un service de restauration, plus une autre personne qui intervient sur la période du service repas et du nettoyage.

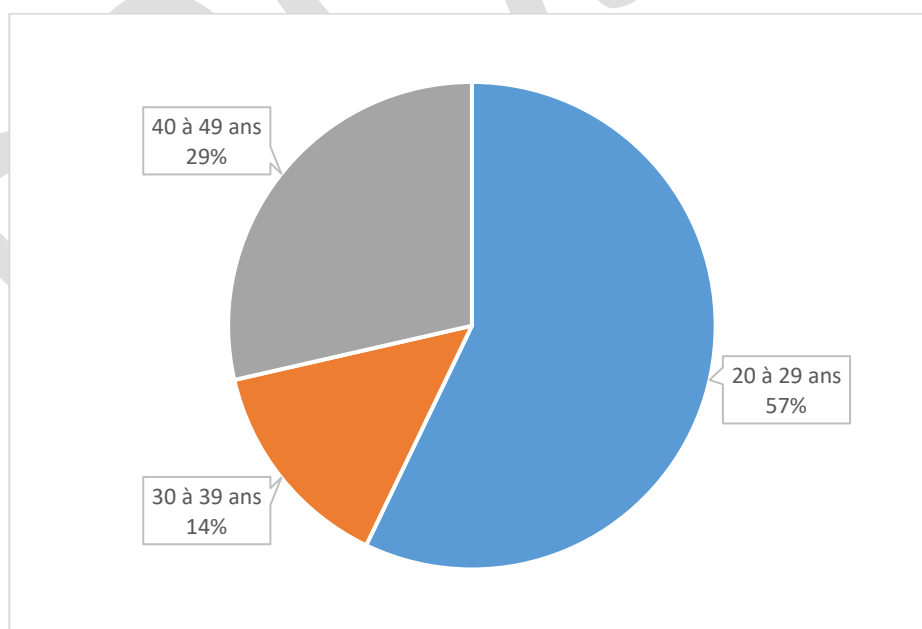
Les espaces verts :

L'atelier reste dynamique au niveau des marchés. Les travaux se sont professionnalisés et l'ESAT s'adresse quasi exclusivement aux entreprises et aux collectivités. Un CA en hausse avec un résultat positif.

- Un nouveau marché avec Habitat 86 a été conclu sur Loudun.
- L'équipe des espaces verts est composée de 2 moniteurs et de 14 travailleurs, dont 2 travailleurs qui compose l'équipe autonome intervenant sur les chantiers de Loudun
- Cette année 2023 a été marquée par l'achat de matériels électriques fonctionnant sur batterie.

Cela permet la gestion de certains chantiers de Loudun, en situation d'autonomie pour des travailleurs espaces verts.

Age des travailleurs sur l'atelier /



L'entretien du cadre de vie :

A été intégré comme activité de l'ESAT. Elle se succède par roulement afin d'entretenir les locaux de l'établissement.

4.4 La personnalisation de l'accompagnement

Les besoins et les attentes des travailleurs sont recueillis par les moniteurs d'atelier en lien avec le coordinateur. La mise en place pour tous les travailleurs de projets personnalisés en langage adapté.

Le dossier informatique de l'utilisateur AIRMES est l'outil de transmission d'informations quant à l'accompagnement et le suivi du projet personnalisé.

Deux outils sont utilisés dans le cadre du projet personnalisé :

- La grille validée par la MDPH de la Vienne et commune à l'ensemble des ESAT du Département pour l'évaluation des compétences professionnelles ;
- Les documents associatifs, communs aux établissements et services de l'association, pour la réalisation du projet personnalisé.

Nous avons mis en place un accompagnement personnalisé dans les démarches d'inclusion ; cela se traduit par :

- Un accompagnement personnalisé dans le projet des travailleurs ayant l'ambition d'évoluer vers le milieu ordinaire, formalisation de rencontres régulières (fréquence mensuelle) ;
- La mise en place de temps individuels et collectifs en intra ou en extérieur (via la mission locale) pour la création d'outils (atelier CV, lettres de motivation, ouverture compte CPF) ;
- Un lien étroit avec le dispositif emploi accompagné, l'intervention de la coordinatrice départementale à l'ESAT pour une présentation de cet accompagnement et une rencontre des travailleurs ayant un projet d'évolution.

Nous avons mis en place un plan de formation à destination des travailleurs en 2023 :

- MAC SST : 2 travailleurs ;
- Autorisation conduite chariot élévateur : 2 travailleurs ;
- Formation au rôle du délégué des travailleurs en ESAT.

Concrétisation, expériences milieu ordinaire :

- La participation aux Duoday pour 5 travailleurs :
Terrains de découverte : Centre équestre, Mécanique agricole, Déchetterie, Super U, Fleuriste.
- La mise en place de stages dans le milieu ordinaire
- Une mise à disposition d'une équipe autonome d'espaces verts en entreprise.
- Des prestations de services en entreprise.

4.5 La garantie des droits des usagers et de leur participation

Les dispositions de la loi 2002-2 relatives aux droits des personnes accompagnées sont effectives :

- L'instance Conseil de Vie Sociale (CVS) est dynamique et bien investie par les personnes (3 réunions dans l'année)
- Les documents livret d'accueil et règlement de fonctionnement sont remis à l'admission et expliqués,
- Le contrat de soutien et d'aide par le travail est élaboré et discuté avec la personne.

4.6 La promotion de l'autonomie, de la qualité de vie, de la santé et de la participation sociale

L'ESAT, en tant qu'établissement de mise au travail, est moins concerné par cette dimension, à laquelle l'Association PROGECAT répond par l'action de ses autres établissements et services.

Il s'agit principalement de développer l'autonomie des travailleurs dans la réalisation de leur activité professionnelle.

La participation à des événements sportifs et culturels

- Participation à une épreuve sportive et d'orientation du club des entreprises de Loudun.

Différents outils sont mis en place :

- Réalisation de supports en blanchisserie pour la programmation des machines à laver ;
- Création de fiches « entretien des locaux » avec l'utilisation des produits, étapes de réalisation en fonction des supports notamment ;
- Des fiches de préparation du matériel espaces verts afin que les travailleurs puissent charger les véhicules pour les départs en chantiers.

4.7 La protection et la prévention des risques

En 2023, une fois par mois, sur chaque atelier, est organisée une réunion sur la prévention des accidents du travail. Un thème est choisi par l'équipe, avec des exemples concrets, des mises en situation.

L'établissement continue sa mise à niveau concernant les équipements de protection individuelle pour chaque travailleur.

Les plans d'intervention dans les entreprises où l'ESAT intervient permettent, notamment au niveau des Espaces Verts, de minimiser les risques professionnels.

Concernant l'ensemble des ateliers, des actions de prévention pour la sécurité des travailleurs par les moniteurs d'atelier ont été mises en place. Malgré nos efforts, des accidents du travail ont été recensés mais ils sont en baisse et sont tous bénins.

4.8 L'établissement dans son environnement

Les partenariats de l'établissement sont avant tout liés à son activité commerciale.

Toutefois, l'établissement est en lien avec la MDPH concernant le suivi de l'orientation, la gestion de la file active et les admissions. Il est également en relation avec les établissements de santé en fonction des besoins des personnes (CMP).

- Gestion Via trajectoire

Suite à la mise en place de cette plateforme départementale, destinée à optimiser le traitement des orientations MDPH et le nombre de places disponibles au sein des établissements médicosociaux, nous avons décidé sur l'ESAT, d'aborder la question de façon dynamique et proactive, en contactant de façon systématique les personnes orientées sur notre établissement en leur proposant une rencontre, une visite, et éventuellement un stage.

Ainsi, sur l'année 2023, nous avons contacté environ 30 personnes via la plateforme. Sur ces 30 personnes 10 seulement ont visité l'ESAT. Sur ces 10 personnes, 3 ont confirmé leur projet par la mise en place d'un stage.

La question de l'éloignement géographique, du manque de mobilité avec le faible réseau de transport menant à Loudun a été l'élément le plus souvent cité par les personnes pour ne pas honorer les rendez-vous proposés. La majorité des personnes contactées n'ont donné aucune suite à notre démarche.

- Mise en place d'un partenariat d'action :
- Lien soutenu avec la plateforme emploi accompagné, organisation d'une rencontre sur site de l'ensemble des personnes ayant un projet d'inclusion, participation à quelques réunions de coordination, accompagnement emploi milieu ordinaire d'un travailleur ;
- Intervention présentation ESAT IME de Seuilley pour jeunes et salariés, organisation et mise en place d'une équipe de jeunes intégrée (tous les mardis après-midi) ;
- Intervention présentation ESAT Lycée Guy Chauvet seconde STSS suite visite de nos établissements de Loudun (terminales en janvier 23) ;
- Rencontres régulières, lien constant avec IME Véniers, IME de Seuilley autour de l'organisation des stages ESAT ;
- Visite de l'ESAT/FH de deux groupes de professionnels de l'IME Pierre Garnier ;

- Lien et formation autisme par SAMSAH TSA dans le cadre de l'accueil d'un stagiaire sur FH et ESAT ;
- Rencontre service public de l'emploi, pôle emploi, CAPE emploi et mission locale ;
- Participation au dispositif de coordination de parcours PASSER'AILES avec IME de Seully et ESAT de Chinon ;
- Formation référence de parcours avec des partenaires de Loudun (FSL, MDS, PMI...) ;
- Liens réguliers avec tuteurs associatifs du département et des départements voisins (ATRC, UDAF, ATI, APAJH...) ;
- Lien avec organismes de formation pour mise en place des formations TH ;
- Participation aux réunions partenaires sur Loudun pour renforcer maillage territorial ;
- Prospection et mise en place d'intervenants pour soutien ESAT ;

4.9 L'organisation de l'établissement au service de l'utilisateur

Des réunions d'équipes pluriprofessionnelles en présence de la psychologue permet d'apporter son éclairage à l'équipe éducative et de mieux comprendre et gérer les situations d'ordre éducatif.

Les questions relatives aux travaux de production sont abordées sur un autre temps de réunion spécifique par atelier.

Les moniteurs d'ateliers sont tous formés au titre de TMA.

- Soutien

Si le soutien était déjà présent à l'ESAT, à travers notamment la participation à des événements sportifs et culturels, à des actions de formation, ou encore par des accompagnements dans le cadre de la mise en œuvre des projets personnalisés, il connaît aujourd'hui un essor important.

En effet, le choix a été fait d'étendre et développer ces actions, pour leur permettre de toucher un plus grand nombre de travailleurs, en lien avec leurs situations personnelles et professionnelles, et afin de répondre à leurs besoins. Il s'agit notamment de viser des actions leur permettant le maintien ou le développement de certains acquis et répondre à leurs projets personnalisés.

Cela se traduit en 2023, par la mise en place, sur des temps non productifs (vendredis matin principalement) d'un panel d'activités, avec l'objectif d'intensifier le travail éducatif, la prévention et l'information des travailleurs.

Ont ainsi été déployés :

- Un atelier vie affective et sexuelle par notre psychologue et une sage-femme de la PMI / pour 18 travailleurs (2 groupes de 9 personnes), dans une récurrence trimestrielle ;

- Un soutien à la lecture, à l'écriture et au calcul par l'association « COUP DE POUCE » pour 6 travailleurs dans une récurrence hebdomadaire ;
- Une sensibilisation aux risques des réseaux sociaux, au harcèlement, par la gendarmerie, pour 18 travailleurs (2 groupes de 9) ;
- Un soutien numérique animé par la référente numérique locale pour 6 travailleurs dans un récurrence mensuelle ;
- Une réunion thématique de présentation des différentes mesures de protection animée par l'UDAF 86, pour tous les travailleurs ayant une mesure de protection ;
- Une participation à des événements sportifs et culturel ;
- Une sensibilisation sur la thématique des violences faites aux femmes par l'association locale RAV (réseau aide violences) pour 8 travailleurs ;
- La poursuite d'accompagnements personnalisés professionnels et sociaux.

4.10 Les démarches d'inclusion et d'intégration

Le CREAI Nouvelle Aquitaine dans une étude d'octobre 2022 précise que les modalités de l'accompagnement médico-social des personnes avec handicap psychique évoluent. Ces nouvelles pratiques inclusives améliorent le quotidien des personnes concernées, dans les champs de l'activité professionnelle, de la vie sociale et de la santé.

Les démarches menées par l'ESAT, d'inclusion, d'insertion et d'intégration s'inscrivent totalement dans ce constat.

L'offre de service de l'établissement en s'articulant autour de :

- la dynamique d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- l'accompagnement médico-social ;
- des activités de soutien et l'offre de formation.

s'inscrit pleinement et fortement dans la volonté que les personnes en situation de handicap, les travailleurs, puissent participer pleinement à la société selon un principe d'égalité de droits.

La dynamique d'insertion vers le milieu ordinaire de travail

L'accompagnement favorisant l'inclusion et l'accès au milieu ordinaire de travail est un objectif stratégique d'amélioration continue et une priorité constante dans nos principes d'intervention.

La circulaire de mai 2022 qui fixe le plan de transformation des ESAT vient confirmer la pertinence de cette orientation.

Le constat de notre action :

L'insertion en milieu ordinaire s'articule autour de :

- **Un engagement fort de la direction de maintenir une professionnelle dédiée, une chargée d'insertion.** Celle-ci au sein de l'équipe pluridisciplinaire participe de la co-construction du projet personnalisé du travailleur. Elle est chargée de mettre en œuvre les projets personnalisés des travailleurs qui concernent le milieu ordinaire ou le changement d'ESAT. Elle soutient le travailleur, lève les freins qui peuvent exister et l'accompagne vers le l'extérieur. La chargée d'insertion accompagne également l'entreprise d'accueil dans la compréhension et l'optimisation de l'accueil du travailleur détaché. Son action est totalement inscrite dans un réseau de partenaires économiques et institutionnels.

- **Un travail en équipe pluridisciplinaire qui permet de créer une dynamique, un mouvement des travailleurs de l'ESAT vers le milieu ordinaire.** Cette dynamique est indispensable. L'idée est de permettre au travailleur accueilli à l'ESAT de se réassurer, de se former, d'apprendre pour progresser sur les savoir-être et les savoir-faire. C'est au contact de ses pairs et avec le soutien quotidien des moniteurs d'atelier que le travailleur de l'ESAT peut construire sa capacité et son envie d'expérimenter le travail hors de l'ESAT. De ces phases d'expérimentation en sécurité en collectif et soutenues émergent des demandes de se confronter en autonomie au milieu ordinaire. C'est dans cette logique que s'inscrit l'accompagnement mené par la chargée d'insertion.

- **La prise en compte et la formalisation de la demande du travailleur dans le cadre du projet personnalisé.** Celui-ci constitue la rencontre de l'offre de service de l'établissement, de l'évaluation de l'équipe pluridisciplinaire avec la demande du travailleur. C'est là qu'apparaît la volonté d'expérimenter un parcours vers le milieu ordinaire de travail. Celle-ci est indispensable pour envisager une expérimentation. Maintenir l'accès au milieu ordinaire, comme possible, est essentiel. Cette éventualité, même si elle ne se concrétise pas, dans le cas où l'évaluation laisse à penser que ce n'est pas pour l'instant envisageable, participe de l'apaisement et de la dynamisation du parcours au sein de l'ESAT.

- **Les outils juridiques sont essentiels pour venir sécuriser le parcours des travailleurs à l'extérieur de l'ESAT.** Les conventions de stage, les contrats de mise à disposition, les conventions d'appuis sont systématiquement mises en œuvre pour étendre la protection du contrat de soutien et d'aide par le travail à l'extérieur de l'ESAT. Là encore la circulaire de mai 2022 nous place dans l'obligation de mener une réflexion sur la protection des périodes de stage.

Axes d'amélioration :

Les axes d'amélioration s'inscrivent dans la nécessité d'accompagner la transformation des ESAT via le plan que définit le décret de décembre 2022.

Ainsi dans l'idée de favoriser une dynamique de parcours nous allons prioriser :

- Envisager l'environnement de l'ESAT comme décroisé et réfléchir l'insertion en milieu ordinaire en permettant aux travailleurs d'évoluer, dans deux cadres juridiques, dans une entreprise ordinaire en complément de l'ESAT.

- Envisager la notion de partenariat comme essentielle en se rapprochant, d'un Service Public de l'Emploi pour permettre la mise en œuvre des immersions sécurisées en milieu ordinaire de travail via la prescription de PMSMP, d'un Dispositif d'Emploi Accompagné pour sécuriser la sortie de l'ESAT. Conventionner un partenariat avec une Entreprise Adaptée.

- Conserver la dynamique de mise à disposition comme un levier essentiel pour l'inclusion professionnelle des travailleurs de l'ESAT en milieu ordinaire en veillant à l'équilibre économique de l'établissement. Nous mettrons à jour les conditions de facturation en incluant les frais de déplacement des travailleurs détachés comme le prévoit le décret de décembre 2022.

Favoriser la coopération entre l'ESAT et les partenaires de l'accompagnement en milieu ordinaire en interrogeant le conventionnement avec une plateforme d'Emploi Accompagné.

-Les activités de soutien éducatif

L'identité de note accompagnement s'affirme dans la proposition aux travailleurs d'actions individuelles ou collectives, de soutien, et/ou d'activités éducatives. Celles-ci contribuent à leur bien-être, à l'épanouissement personnel et à leur inclusion sociale, par exemple :

- **L'implication dans la vie sociale** (développer des compétences relationnelles, autour de l'adaptation du langage, de la politesse, de l'utilisation du téléphone, trouver sa place dans un collectif, une équipe, une institution, s'y impliquer) ;
- **Les activités en lien avec le bien-être social, psychique et physique** (sport adapté, expression libre comme le théâtre, la vidéo, la photo, la peinture, l'informatique, le dessin, le graffiti, le collage, la musique...) ;
- **L'accès à l'autonomie** (utilisation des transports en communs, reconnaître un parcours, apprendre à se repérer, donner et rendre de la monnaie...) ;
- **La découverte et l'accès à un environnement culturel de proximité** (découvrir et s'inscrire dans une médiathèque, découverte des lieux ou monuments culturels, découvrir un musée, un théâtre, une exposition).

-La formation professionnelle à destination des travailleurs de l'ESAT

Les ESAT doivent mettre en œuvre ou favoriser l'accès à des actions de formation professionnelle pour les personnes handicapées qu'ils accueillent. Cette obligation couvre plusieurs types d'actions, notamment d'adaptation et de développement des compétences, d'acquisition d'une qualification plus élevée, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, de bilan des compétences professionnelles et personnelles et de validation des acquis de l'expérience.

Comme l'insertion en milieu ordinaire, la formation professionnelle des travailleurs accueillis à l'ESAT constitue une priorité et un engagement fort de la direction. Malgré les contraintes organisationnelles générées par la multiplication des accompagnements, chaque année des formations sont proposées aux travailleurs de l'établissement. Des besoins individuels et collectifs sont identifiés. **Un Plan de Développement de Compétences des Travailleurs** est établi annuellement.

Ces formations peuvent avoir lieu en sécurité entre pairs au sein de l'établissement ou dans les organismes de formation du droit commun. En cela la formation participe de la volonté d'ouverture de l'établissement au bénéfice des travailleurs.

L'établissement participe également de la dynamique de Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience et du réseau du **dispositif « Différent et Compétent »** en participant à des jurys internes dans d'autres établissements, en accueillant des sessions de formation.

La formation, c'est aussi la création pour chaque travailleur de l'établissement d'un **Compte Personnel de Formation** et la possibilité de le mobiliser dans le cadre du Projet Personnalisé pour suivre une formation dans un organisme du droit commun.

4.11 La contractualisation, un engagement réciproque

Le Contrat de soutien

Le travailleur signe avec l'ESAT **un contrat de soutien et d'aide par le travail**. Ce contrat définit les droits et obligations du travailleur et de l'établissement. Cela concerne notamment :

- les activités professionnelles,
- la mise en œuvre du soutien médico-social et/ou éducatif.

Ce contrat est conclu pour une durée d'un an. Ce contrat est renouvelable chaque année par tacite reconduction.

Il ne s'agit pas d'un contrat de travail. Le travailleur a un statut d'« usager » de l'établissement, il n'est par conséquent pas considéré comme « salarié ». Toutefois, le code du travail s'applique aux ESAT, en ce qui concerne l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail.

La rémunération garantie

Dès son admission en période d'essai, la personne perçoit une rémunération. Le montant varie entre 55% et 110% du SMIC et prend en compte le temps de travail (temps plein ou temps partiel). La rémunération se compose d'un financement de l'ESAT et d'un financement de l'État.

La rémunération garantie peut aussi se cumuler (en partie ou totalement) avec l'Allocation aux adultes handicapés (AAH). Durant les périodes de congés ou de formation, la rémunération est maintenue.

La rupture du contrat de soutien

Le travailleur peut mettre fin à son contrat. Lorsqu'il souhaite partir de l'établissement, le travailleur doit informer l'ESAT par courrier recommandé avec avis de réception. Dans le mois qui suit l'envoi de la lettre, un entretien doit être organisé entre le travailleur et l'ESAT, pour échanger sur les motifs de la rupture.

La MDPH est informée de ce souhait et se prononce sur la sortie. La fin de prise en charge du travailleur par l'ÉSAT intervient après une décision de la CDAPH (MDPH). Cette décision entraîne automatiquement la rupture du contrat de soutien et d'aide par le travail.

La mise en œuvre du Plan de Transformation des ESAT et le Décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en ESAT vient modifier la relation contractuelle et permet l'accès à un contrat de travail relevant du Code du Travail.

En effet le **décret précise les conditions de mise en œuvre d'une double activité en milieux ordinaire et protégé, les droits ouverts dans le cadre du parcours renforcé en emploi pour les travailleurs qui entrent en milieu ordinaire.**

4.12 La promotion de la bientraitance et prévention de la maltraitance

CONSEIL de l'EUROPE (1990) : « Tout acte ou omission commis par une personne s'il porte atteinte à la vie, à l'intégrité corporelle ou psychique ou à la liberté d'une personne ou compromet gravement le développement de sa personnalité et/ou nuit à sa sécurité financière »

La Haute Autorité de Santé (HAS) a émis des recommandations sur la promotion de la bientraitance et la prévention de la maltraitance, applicables dans différents types d'établissements médico-sociaux, dont les Foyers d'Accueil Médicalisés (FAM) et les Foyers de Vie Occupationnels (FVO). Ces recommandations visent à assurer la sécurité, le bien-être et la dignité des personnes accueillies.

Les Principes clés des recommandations de la HAS pour la promotion de la bientraitance :

- **Une approche centrée sur la personne** : Chaque résident doit être pris en charge de manière personnalisée, en respectant son projet de vie, ses besoins et ses choix, et en prenant en compte ses capacités et ses limites.
- **Respect des droits fondamentaux** : Les droits fondamentaux des personnes, notamment leur dignité, leur liberté d'expression, leur intimité et leur droit à l'information, doivent être garantis.
- **Participation active** : Encourager la participation des personnes accueillies et de leurs proches dans les décisions qui les concernent, afin de les rendre acteurs de leur propre prise en charge.
- **Formation et sensibilisation des professionnels** : Tous les professionnels doivent être formés à la bientraitance et à la prévention de la maltraitance, avec des mises à jour régulières sur les bonnes pratiques.
- **Évaluation régulière des pratiques** : Les établissements doivent mettre en place des dispositifs d'évaluation continue de leurs pratiques professionnelles et institutionnelles, notamment à travers des audits, des auto-évaluations et des outils d'amélioration continue.
- **Communication bienveillante** : Privilégier une communication bienveillante, respectueuse et non jugeante, aussi bien entre professionnels qu'avec les personnes accompagnées et leurs familles.

- **Prévention des risques de maltraitance** : Les établissements doivent élaborer des procédures claires pour identifier, signaler et traiter les situations de maltraitance. Cela inclut des plans d'action immédiats et des protocoles de signalement aux autorités compétentes.

Les mesures spécifiques de prévention de la maltraitance incluent :

- La mise en place de **référénts bientraitance** dans chaque établissement.
- Des **protocoles de signalement** en cas de suspicion de maltraitance (physique, psychologique, financière, etc.).
- La **sensibilisation et la formation** continue du personnel sur les différents types de maltraitance et sur les méthodes de détection.
- L'engagement à créer un **environnement de travail serein** pour le personnel, réduisant ainsi les risques de maltraitance par épuisement ou stress.

4.13 La promotion de la santé

La promotion de la santé telle que formalisé par l'O.M.S dans la charte d'Ottawa (ratifiée par la France en 1986) : «Elle a pour but de donner aux individus davantage de maîtrise de leur propre santé et davantage de moyens de l'améliorer. Pour parvenir à un état de complet bien-être physique, mental et social, l'individu, ou le groupe, doit pouvoir identifier et réaliser ses ambitions, satisfaire ses besoins et évoluer avec son milieu ou s'y adapter. La santé est donc perçue comme une ressource de la vie quotidienne, et non comme le but de la vie; c'est un concept positif mettant l'accent sur les ressources sociales et personnelles, et sur les capacités physiques. La promotion de la santé ne relève donc pas seulement du secteur de la santé : elle ne se borne pas seulement à préconiser l'adoption de modes de vie qui favorisent la bonne santé ; son ambition est le bien-être complet de l'individu. »

Dans une recommandation de bonnes pratiques professionnelles de juillet 2013, la Haute Autorité de Santé nous rappelle : « *Les personnes handicapées psychiques ont besoin de soins psychiatriques dans la double dimension de « care » (prendre soin) et de « cure » (les soins curatifs). Les soins somatiques sont également à prendre en compte, ces derniers ont un impact important sur la qualité de vie des personnes. Ainsi, il est recommandé aux professionnels : d'assurer l'accompagnement garantissant le bien être psychique et la continuité des soins psychiatriques, en coordination avec l'équipe de secteur psychiatrique ou le médecin de ville; d'assurer l'accompagnement garantissant l'accès et la continuité aux soins somatiques, en coordination avec le médecin traitant; de prévenir, repérer et atténuer la souffrance psychique des personnes, en coordination avec les professionnels du soin; de soutenir les personnes dans leur processus de rétablissement, en coordination avec les professionnels du soin et les acteurs de l'éducation à la santé; de prendre en compte les éventuelles conduites addictives à risque (sur la santé ou la vie sociale) en coordination avec le médecin traitant et les professionnels de l'addictologie »*

Dans les Établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS), la loi prévoit l'obligation de dispenser une information et une éducation à la sexualité et à la contraception dans toute structure

accueillant des personnes handicapées (article L.6121-6 3° du Code de la santé publique et article L.312-16 du Code de l'éducation)

La dimension santé s'inscrit dans notre démarche médico-sociale d'accompagnement global, elle apparaît dans le projet de vie du travailleur et s'aborde dans une approche inclusive inscrite dans la cité et l'environnement des travailleurs.

La participation des travailleurs au volet santé de leur projet personnalisé, la cohérence et la continuité des soins constituent une réponse aux besoins spécifiques identifiés au regard du public que nous accueillons.

Nous avons fait de la promotion de la santé un objectif stratégique de notre amélioration continue et déclinons des actions prioritaires dans ce sens

De plus l'évolution du cadre légal avec la circulaire en juillet 2021 rappelle le droit à la vie affective, intime et sexuelle des personnes en situation de handicap accompagnées par les établissements médicaux – sociaux comme une priorité. Cette vigilance est également portée par la MDPH de la Gironde comme une réflexion prioritaire à mener dans la réponse aux situations de comportements à problèmes. La manifestation des besoins affectifs, intimes et sexuels des travailleurs pouvant parfois générer ce type de comportements.

Actions mises en œuvre

Le volet santé est inscrit dans le projet personnalisé du travailleur. Il fait partie de son projet de vie. Nous recherchons la participation du travailleur dans cet axe du projet en l'informant sur ses droits à la santé, sur les organisations possibles à mettre en place pour en faciliter l'exercice.

La spécificité de notre public souligne l'importance, de la Psychologue Clinicienne sur l'établissement et surtout met en relief le manque de présence effective hebdomadaire.

Elle constitue une ressource nécessaire auprès des travailleurs dans les accompagnements et soutiens proposés, relais vers des structures de soins hors de l'établissement, en public ou libéral.

Elle permet par son étayage un réel apport auprès de l'équipe pluridisciplinaire dans les réponses qu'elle peut apporter aux besoins spécifiques des travailleurs. Son importance est exacerbée dans le contexte actuel de l'accompagnement psychiatrique de secteur et face à la difficulté de trouver un thérapeute en libéral.

Elle ne développe pas de suivi individuel mais constitue un relais, parfois le seul lien thérapeutique existant, pour favoriser la continuité du soin avec l'extérieur de l'établissement.

L'expérience COVID a mis en évidence notre capacité à prévenir et à gérer un risque lié à la santé pour les travailleurs. Nous avons informé les travailleurs lors de la pandémie sur leurs besoins en vaccination en lien avec leur médecin traitant. Nous avons organisé et facilité des actions de vaccination et de test préventif sur l'établissement.

Nous développons des modalités d'intervention qui permettent aux travailleurs de mieux appréhender leur santé. Parfois, la souffrance psychique peut générer chez les travailleurs des comportements

problèmes. La réception de ceux-ci dans un cadre collectif et institutionnel est souvent difficile. Nous recherchons en équipe pluridisciplinaire et avec l'aide d'autres structures les causes somatiques psychiques et environnementales à l'origine de ses comportements.

Les professionnels de l'ESAT en contact direct avec les travailleurs s'inscrivent dans la réponse aux défis de santé publique notamment au travers de la prévention. Pour la Haute Autorité de santé, « *la prévention consiste à éviter l'apparition, le développement ou l'aggravation de maladie ou d'incapacité* »

Autour de thématiques comme l'hygiène bucco-dentaire, l'alimentation, l'ESAT a proposé des actions de prévention sous des formes très diverses : informations collectives informations individuelles.

Cependant dans leurs accompagnements quotidiens les professionnels sont également confrontés aux besoins d'analyser et d'accompagner les prises de risques des travailleurs, parfois leur refus de soins. Dans ce cas précis les professionnels posent clairement les responsabilités de chacun dans les risques que souhaite prendre le travailleur, ils expliquent aux travailleurs et à leurs proches les conséquences éventuelles du refus.

L'établissement se trouve au centre d'un point de tension. L'évolution du public accueilli voit augmenter le nombre de travailleurs porteurs de troubles psychiques qui nécessitent la prise régulière d'un traitement. Face à cet environnement de plus en plus médicamenté nous ne disposons de professionnels, médecin, infirmière qui puissent encadrer et sécuriser l'aide à la prise de médicaments. Qu'il s'agisse de traitement prescrit par un médecin, traitant et psychiatre ou d'antidouleurs.

Une procédure a pour objet de définir les modalités qui visent la sécurisation de la prise en charge médicamenteuse occasionnelle à l'ESAT Ateliers Saint Joseph. Les travailleurs étant en capacité de prendre leur traitement en autonomie et souvent avant ou après le travail, la prise en charge médicamenteuse n'est pas un principe d'intervention régulier.

La loi du 21 juillet 2009 a complété le Code d'action Sociale et des Familles et a permis l'aide à la prise de médicaments en établissement médico-social par des personnels éducatifs. Cependant cette permission légale ne concerne que les personnes accompagnées qui n'ont plus l'autonomie suffisante pour prendre elle-même leur traitement, ce qui n'est pas le cas en ESAT.

Cependant dans la pratique nous avons besoin de pouvoir garantir aux travailleurs l'accès à un protocole de soins ou un traitement particulier. **Pour cela nous organisons avec l'accord du travailleur et en lien avec son médecin traitant un passage infirmier sur l'établissement**

Axes de progression recherchés

Une priorité s'articule autour du renfort des compétences des professionnels sur la problématique de santé des personnes accompagnées. **Nous avons à maintenir une participation régulière des professionnels à des formations autour des spécificités des travailleurs, comme le vieillissement, les pathologies psychiques et les souffrances qui en découlent.**

Une sensibilisation des professionnels au droit à la vie affective, relationnelle, intime et sexuelle doit être mise en place.

Il est important de renforcer la part du soin dans le projet personnalisé, en accentuant la prévention, l'information et la coordination des soins autour des travailleurs. Le volet santé, dans le cadre des accompagnements à la retraite est à projeter, à développer.

Le lien avec la MDPH est à renforcer pour pouvoir bénéficier de son expertise sur le volet santé.

Il est essentiel de développer le soutien psychologique sur l'établissement par une augmentation du temps de travail de la psychologue clinicienne. Cette ressource est indispensable dans les accompagnements proposés aux travailleurs, comme relais vers les structures de soins à l'extérieur en public ou libéral. L'équipe pluri disciplinaire doit pouvoir s'appuyer sur son étayage dans la définition de l'accompagnement proposé au travailleur

5 Les compétences et les professionnels mobilisés

5.1 Les compétences et qualifications

Poste	Missions	Présences
Directeur	Le directeur vise l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap en leur fournissant un travail adapté au sein de l'établissement. A la fois chef d'entreprise et directeur d'établissement médico-social, il développe l'activité commerciale, manage le personnel, coordonne l'accompagnement social des travailleurs et gère les aspects administratifs et budgétaires de la structure.	1 ETP
Directeur Adjoint	Le Directeur Adjoint est en charge de la prise en charge médico-sociale des travailleurs et de la mise en œuvre des projets personnalisés. Il supervise la mise en œuvre des activités de soutien et action à destination du milieu ordinaire. Il remplace le Directeur en son absence	1 ETP
Responsable Administratif et Comptable	Le chef comptable produit et supervise les états financiers de l'ESAT, l'application des normes comptables, en relation avec les tiers. Veillant à la fiabilité des données recueillies, il participe au développement des outils décisionnels destinés au management. Il assure également la tenue de la comptabilité, dans le respect des procédures établies, en garantissant la régularité et la fiabilité des comptes.	1 ETP
Hôtesse	La secrétaire commerciale assure l'accueil téléphonique et	1.4 ETP

commerciale	physique du public. Elle réalise le traitement commercial et administratif des commandes des clients dans un objectif de qualité.	
Moniteur principal	Le moniteur principal participe à la mise en œuvre des activités professionnelles, ainsi qu'à l'encadrement et l'accompagnement des travailleurs handicapés, le tout en lien avec l'équipe pluridisciplinaire de la structure.	1 ETP
Responsable de Chai	Il coordonne l'activité viticole « Les Vignobles du Paradis » pour offrir aux clients des prestations de qualité, tout en veillant à l'accompagnement médicosocial des personnes handicapées formées dans l'établissement.	1 ETP
Moniteur d'atelier	Les moniteurs d'atelier ont pour mission d'organiser le travail et d'encadrer les équipes de travailleurs, en conciliant les impératifs de production et ceux de bien-être et d'insertion des travailleurs handicapés. Ils assurent l'adaptation des postes de travail et veillent au respect de la sécurité des personnes. Ils sont référents d'un certain nombre de travailleurs. Ils sont également les interlocuteurs au quotidien des clients pour enregistrer les commandes, réaliser des devis et tenir les engagements en termes de livraison et de qualité.	4 ETP
Intervenante sociale	Par son accompagnement, l'intervenante sociale aide à l'insertion ou la réinsertion professionnelle et sociale des usagers. Elle contribue à l'apaisement des usagers pour maintenir leur équilibre au travail. Elle assure le suivi administratif des usagers.	0.2 ETP
Psychologue	La psychologue observe et accompagne les travailleurs souffrant de troubles psychiques en identifiant leurs besoins et en développant des actions curatives adaptées, dans l'objectif de promouvoir leur bien-être et leur autonomie.	0,40 ETP

5.2 La dynamique du travail d'équipe / Modalité de coordination et de régulation

Les réunions se présentent comme des moments incontournables, visant à informer le personnel, à harmoniser les pratiques et à organiser l'accompagnement des résidents. En fonction de leur nature, ces réunions peuvent impliquer l'ensemble du personnel ou seulement une partie spécifique.

L'ESAT dispose de plusieurs espaces de coordination et de régulation pour permettre un

fonctionnement fluide entre les équipes et garantir un cadre repérant pour les personnes accompagnées L'organisation de l'établissement prévoit, un vendredi par mois, une matinée hors du vis-à-vis de l'accompagnement pour deux temps de réunion, institutionnel et d'analyse de pratiques professionnelles.

Type de réunion	Fréquence	Personnes conviées	Objectifs
CODIR / COPIL	Hebdomadaire	Directeur / Directeur Adjoint / Chef de service / Psychologue / Responsable Adm et financière / Coordinatrice	-Suivi amélioration continue. -mise en œuvre des démarches d'évaluation interne et externe -Suivi des Fiches de Signalement des Evènements Indésirables. - Echanges sur les besoins des travailleurs et l'organisation des prestations - Point de situation et/ou clinique autour des travailleurs
Réunion équipe	Bi mensuel	Directeur adjoint / Psychologue / Moniteurs Principaux / Moniteurs Ateliers/	-Point de situation et/ou clinique autour des travailleurs -Point d'étape des projets personnalisés -Echanges sur les besoins des travailleurs et l'organisation des prestations.
Analyse Pratiques Professionnelles	Mensuelle	Moniteurs Principaux / Moniteurs Ateliers	- Soutien des professionnels dans leurs pratiques professionnelles

5.3 Le soutien aux professionnels

Il existe, au niveau associatif ou des établissements et services, un certain nombre d'actions ou d'instances qui visent le soutien aux professionnels. Parmi celles-ci, on peut citer :

La formation continue, un investissement essentiel quoique significatif, demeure nécessaire. Qu'elle soit impulsée par l'employeur ou par les professionnels eux-mêmes, cette démarche favorise la mise à jour des connaissances, l'essor des compétences, et l'acquisition de nouveaux savoirs. Annuellement, l'élaboration du plan de formation s'aligne étroitement sur les objectifs définis par le projet d'établissement ou ceux inscrits au Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM).

- L'analyse des pratiques professionnelles

Cette réunion mensuelle est animée par une psychologue externe à l'établissement. Son objectif :

- Le développement professionnel et la qualité des relations éducatives.
- Encourager la diversité des points de vue.
- L'analyse des dynamiques relationnelles,
- La réflexion sur ses propres pratiques,
- Mutualiser les savoirs et renforcer la coopération.
- Encourager le développement de compétences relationnelles et l'adoption d'une vision systémique des situations au sein de l'équipe.

- Les stratégies managériales

Les stratégies managériales bienveillantes reposent sur la communication ouverte, la reconnaissance des actions, le développement professionnel, la flexibilité, l'encouragement à l'autonomie, la prise en compte du bien-être mental, la constructivité, la promotion de l'évolution et de la mobilité professionnelle, la gestion empathique des conflits, et la flexibilité dans le leadership. Ces approches visent à créer un environnement de travail positif, renforçant l'engagement des employés et favorisant une culture organisationnelle axée sur la bienveillance, la participation et le respect mutuel.

La notion de cadre de proximité met en valeur la disponibilité du chef de service au quotidien, dans les collaborations de réflexion et dans l'action.

5.4 Politique RH et évolution des compétences

Politique RH

	OUI	NON	Points forts	Points d'amélioration	Eléments transposables à d'autres ESMS
Accord entreprise	Oui		Mise en place en 2022 d'un outil de gestion de plannings et mise en place d'un accord d'annualisation du temps de travail	Annualisation du temps de travail	
Adéquation du personnel aux missions ?	Oui		Fiches de poste écrites et évolutives. Mise en place d'une	Personnel embauché peu qualifié.	Formation Pro mobilisée depuis 2021 pour un

			politique de formation qualifiante		professionnel formé par métier chaque année
Dispositifs innovants	Oui		Porteur du projet PTS depuis 2021 Mobilisation d'alternants	Embauche d'une chargée de mission RH en CDD pour la promotion et le renforcement des métiers du secteur Embauche d'alternants depuis 2021	
Mise en œuvre d'un Plan GEPP		Non	Mise en place sur 2022 des entretiens professionnels – Mise en place d'un plan de développement des compétences – Mise en place de fiches de poste pour toutes les fonctions de l'association –	Mise en place sur 2023 d'un parcours d'intégration des nouveaux salariés - rédaction des documents – Protocole d'accueil des nouveaux embauchés rédigé	Transversale association. Axe à travailler dans les années à venir

Axe d'amélioration : lancer une démarche Qualité de Vie au Travail (QVT) accompagnée par un cabinet extérieur (ARCT) en lien avec les élus du CSE.

- Améliorer le fonctionnement tout en répondant à nos missions ;
- Faire équipe, formation à déployer sur 2024 et années qui suivent.

5.5 La qualité et la gestion des risques

L'Association a engagé depuis plusieurs années une démarche globale d'amélioration continue de la qualité pour l'ensemble de ses établissements.

« La recherche de la qualité, dispositif intégré à la pratique professionnelle, posture d'encadrement du travail et obligation réglementaire par ailleurs, se pose comme garantie de l'engagement de réussite envers les personnes, et exige des personnels pour être en conformité avec leur mission ».

Les démarches évaluatives des établissements sont pilotées et coordonnées au niveau du siège de l'association. La dynamique collective impulsée permet de :

- Réaliser pour tous les sites des démarches d'évaluation interne
- Déployer un outil commun d'évaluation (ARSENE portés par l'ANCREAI)
- Disposer pour chaque site d'un plan d'amélioration continue de la qualité
- Former un réseau de référents qualité et d'animateurs qualité
- Inclure dans les pratiques professionnelles une recherche continue de la qualité.

Un comité de pilotage a pour missions de :

- Planifier et suivre les démarches institutionnelles (réécriture du projet d'établissement, réalisation de l'évaluation interne, mise à jour des outils internes)
- Suivre annuellement l'état d'avancée du Plan d'amélioration de la qualité (PAQ) et la réactualisation périodique de l'évaluation interne.
- Suivre l'avancée des actions du présent Projet d'établissement.

Ce comité de pilotage a vocation à se réunir plusieurs fois dans l'année pour ces différentes missions.

La loi du 2 janvier 2002 demande de « **procéder à l'évaluation de leurs activités et de la qualité des prestations qu'ils délivrent** » sur la base des Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles de l'ANESM. Cette évaluation permet de s'assurer qu'est respecté le droit des personnes handicapées à une prise en charge et un accompagnement de qualité adaptés à leurs besoins.

Le **système d'amélioration continue** est l'ensemble des outils mis en œuvre pour atteindre les objectifs fixés suite à l'évaluation :

- Formalisation des pratiques des professionnels et du fonctionnement de l'établissement (écrire ce qu'on fait, et faire ce qu'on dit) : création de la base documentaire (processus, protocoles, formulaires) ;
- Recueil des informations sur les dysfonctionnements pour les corriger : signalement des événements indésirables ;
- Mise en place d'actions correctives pour atteindre la qualité souhaitée : élaboration de plans d'actions (qui, quoi, quand) ;
- Suivi de l'évolution du niveau de qualité : choix d'indicateurs.

Cela nécessite un engagement fort de la direction pour valider des objectifs à cinq ans, des plans d'actions annuels et donner les moyens de les mettre en œuvre (négociation du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens avec l'ARS).

Sur la base de l'évaluation interne, un plan d'amélioration continu de la qualité (P.A.C.Q.) est élaboré et est suivi. Une restitution annuelle est faite dans le cadre du rapport d'activité annuel, conformément au décret sur l'évaluation.

PLAN ASSOCIATIF DE GESTION DES RISQUES

L'Association pilote depuis la direction générale une politique de gestion des risques qui permet :

- De **cartographier les risques** inhérents à l'activité de nos établissements et de la situation des usagers. Cela implique la protection de la personne accueillie par le respect des obligations réglementaires notamment en matière d'hygiène et de sécurité, d'information des usagers, de formation des personnels, de ratio d'encadrement, etc. Il recouvre également l'identification et l'analyse des besoins de protection et des risques liés à la situation de vulnérabilité des jeunes accueillis ;
- De **se conformer** aux obligations réglementaires en matière de signalement des événements indésirables ;
- **D'analyser les événements indésirables** remontés par les établissements pour en déterminer des **plans d'action** spécifiques (lien avec le plan de formation, renforcement des actions pour des publics ciblés...).
-

Cette politique de gestion des risques s'accompagne d'une volonté de prévention et d'organisation apprenante en vue de limiter l'apparition ou la reproduction d'incident.

LA PRISE EN COMPTE DES EVENEMENTS INDESIRABLES

Dans une volonté de fluidifier la connaissance des événements indésirables et conformément aux attentes réglementaires, un circuit de gestion des événements indésirables a été décliné pour tous les établissements de l'Association PROGECAT.

Une **procédure associative** en définit les modalités. Les événements indésirables graves font l'objet d'un circuit particulier. Il s'agit d'informer de « tout dysfonctionnement grave dans leur gestion ou leur organisation susceptible d'affecter la prise en charge des usagers, leur accompagnement ou le respect de leurs droits et tout événement ayant pour effet de menacer ou de compromettre la santé, la sécurité ou le bien-être physique ou moral des personnes prises en charge ou accompagnées ».

La Présidente, la Direction Générale et les autorités compétentes sont informées de ces événements.

Les événements indésirables de portée moindre que rencontrent les établissements et services sont traités et suivis en interne.

La procédure de Signalement des Evénements Indésirables a pour objet de définir les modalités de signalement et de traitement des événements indésirables survenus dans l'établissement.

Elle concerne le signalement d'événements selon une graduation :

- Signalement : informations apportées par des professionnels dans l'exercice de leur fonction ;
- **Evènement indésirable** : tout événement sanitaire, médicosocial ou environnemental susceptible d'avoir un impact sur la santé ou la sécurité des personnes ;
- **Evènement indésirable grave** : événement ayant pour conséquence de menacer ou compromettre la santé, la sécurité ou le bien-être physique ou moral des personnes accueillies ou de perturber l'organisation ou le fonctionnement de l'établissement avec des conséquences néfastes sur la prise en charge des personnes et le respect de leurs droits ;

- **Evènement indésirable grave lié aux soins** : événement inattendu au regard de l'état de santé et de la pathologie de la personne et dont les conséquences sont le décès, la mise en jeu du pronostic vital, la survenue probable d'un déficit fonctionnel permanent.

Tout salarié, intérimaire ou stagiaire peut participer à l'amélioration de la qualité et de la sécurité de la prise en charge des personnes en situation de handicap, ainsi que des conditions de travail et du fonctionnement de l'établissement.

Grâce aux signalements, la direction peut :

Identifier, analyser et traiter les risques liés à l'activité de l'établissement,

Réduire au maximum ces risques,

Améliorer la qualité de prise en charge des personnes accueillies.

→ **L'enjeu est d'informer au plus tôt la direction afin de gérer immédiatement les situations les plus graves. Le signalement doit être effectué le plus rapidement possible après la survenue de l'évènement.**

1 - Quels évènements signaler ?

Il s'agit d'évènements indésirables, survenus dans l'établissement, et qui pourraient menacer la santé ou compromettre la sécurité des personnes accueillies au sein de la structure, des salariés et des visiteurs.

L'évènement indésirable est un **accident, incident, risque d'incident ou dysfonctionnement qui survient dans l'établissement** et qui révèle un défaut dans l'organisation ou dans le fonctionnement, entraînant ou pouvant être susceptible d'entraîner des conséquences dommageables pour les personnes accueillies, visiteurs, personnels ou pour les biens.

2 - Comment signaler ?

Renseigner la fiche d'évènement indésirable (personnes concernées, nature de l'évènement, circonstances et déroulement des faits, actions mises en œuvre immédiatement, actions à mener).

→ Ce formulaire est disponible :

Dans la base documentaire informatisée

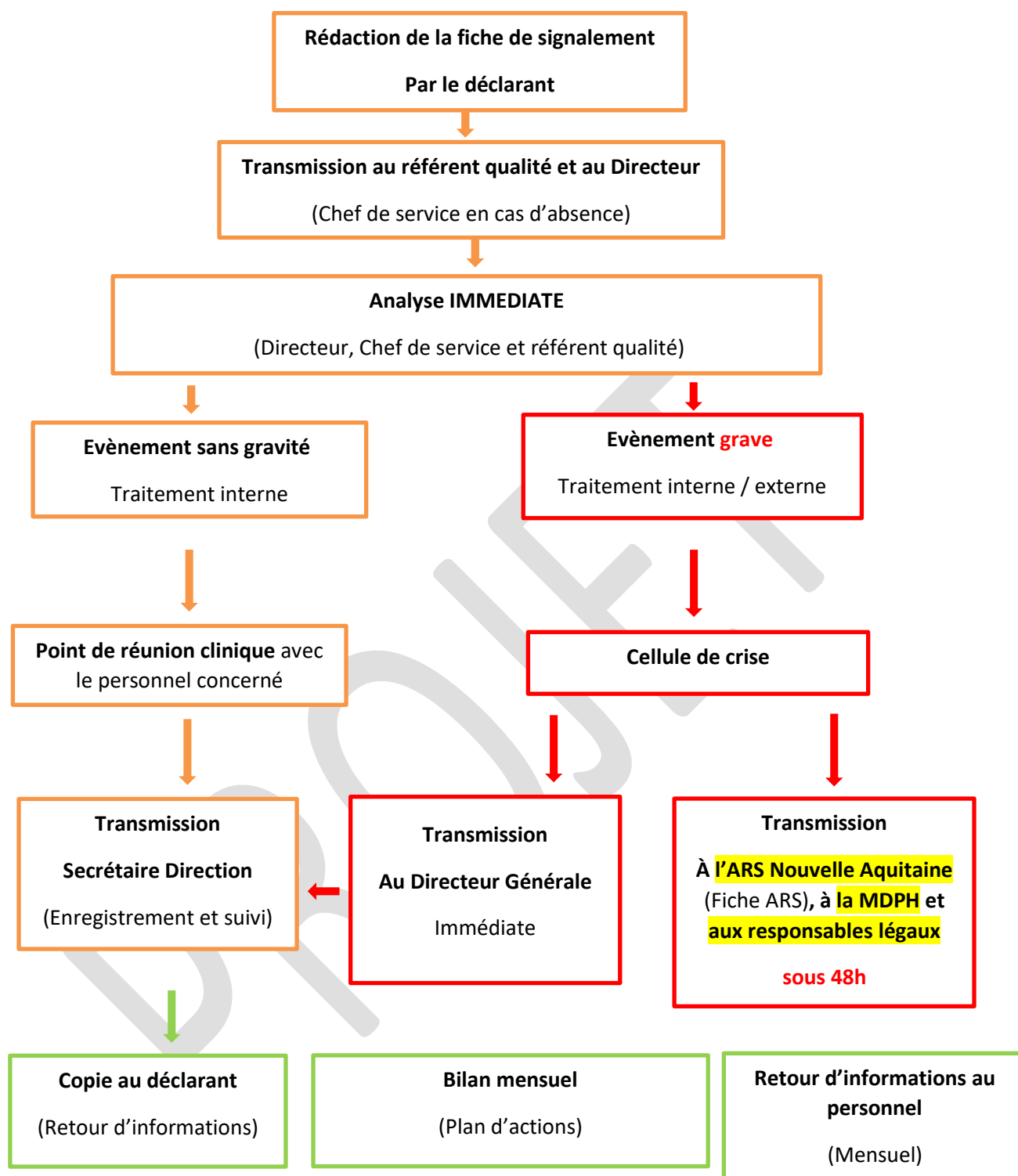
Dans chaque établissement

Auprès du secrétariat de direction qui est également en capacité de rappeler où sont classés l'ensemble des documents relatifs au signalement d'évènements indésirables.

Remettre la fiche complétée au référent qualité et à la direction (Directeur et/ou Chef de service).

3 - Quel est le circuit de signalement et de traitement des évènements indésirables ?

Suivant la gravité des évènements indésirables, le circuit de signalement et de traitement diffère :



LA GESTION DES INCIDENTS

La gestion des incidents se déploie concrètement par :

Un signalement en interne est remonté à la direction. Celle-ci est informée le plus rapidement possible d'autant plus si l'évènement revêt un niveau de gravité significatif. Dans ce cas une cellule de crise avec la direction, la psychologue, les professionnels concernés et/ou l'équipe élargie est mise en

œuvre. Les premières mesures à mettre en œuvre sont préconisées, la perturbation sur l'organisation et conséquences néfastes sur la prise en charge des personnes sont appréhendées.

Une formalisation est menée. Pour garantir la protection des personnes prises en charge, **l'Etablissement est tenu d'informer l'Agence Régionale de Santé Nouvelle-Aquitaine** de tout événement menaçant ou compromettant la santé, la sécurité ou le bien-être physique ou moral des personnes accueillies, ou perturbant et le respect de leurs droits.

Une fiche d'évènement grave est rédigée et adressée à :

La Direction Générale de PROGECAT

Agence Régionale de Santé

Maison Départementale des Personnes Handicapées.

Une information écrite précise est réalisée sur :

- la nature des faits,
- les circonstances dans lesquelles ils sont survenus,
- la ou les victimes concernées
- la ou les personnes ou service mis en cause
- les dispositions prises par l'établissement pour remédier à l'évènement indésirable,
- les dispositions prises par l'établissement à l'égard de la victime et des personnes accueillies,
- les dispositions prises par l'établissement à l'égard de l'auteur présumé en cas de maltraitance,
- l'information des familles ou des proches,
- les démarches engagées, le cas échéant, auprès des autorités judiciaires, de police ou de gendarmerie

Elle vient compléter, par sa forme circonstanciée, la fiche de signalement d'évènement indésirable grave.

Ces documents, fiches de signalement, rapport circonstancié peuvent être adressées au service en charge des mesures de protection, où aux familles dans certains cas. Ils peuvent également servir de support lors des différentes auditions auprès des autorités judiciaires, de police ou de gendarmerie mais également auprès des services juridiques des organismes en charge des mesures de protection.

À chaque étape de la temporalité de la gestion des incidents une réflexion est menée sur le niveau de communication à maintenir à l'égard des professionnels de l'établissement et des personnes accueillies.

DISPOSITIF DE RECUEIL DES PLAINTES ET RECLAMATIONS

Les plaintes et réclamations font l'objet d'un traitement à plusieurs niveaux selon le contenu de la plainte.

Une procédure interne permet l'expression des « plaintes » et « réclamations », de toutes les formulations d'insatisfaction, les remarques, suggestions ou avis émis de façon spontanée ou non, et ce quel qu'en soit le mode d'expression (écrit/oral) et le mode de recueil.

A savoir :

- les plaintes ;
- les lettres de doléances ;
- les appels téléphoniques, visites, courriers électroniques ;
- les supports permettant une expression libre des usagers (enquête satisfaction, questionnaires de sorties, etc.). Ils sont considérés comme des plaintes ou des réclamations, dès lors que ce support est utilisé comme tel par les usagers.

Cette procédure a pour objet de définir les modalités qui visent la gestion des plaintes et des réclamations. **La gestion des plaintes et des réclamations fait partie intégrante des droits des usagers. Favoriser leur expression, répondre aux plaignants, identifier les dysfonctionnements et assurer la traçabilité de ces dysfonctionnements sont autant d'actions permettant à notre établissement d'améliorer la qualité de la prise en charge et de s'inscrire dans une démarche de bientraitance.**

Cette procédure s'inscrit dans la dynamique des textes suivants :

La loi du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé. Cette loi a consolidé le droit de tout usager de se dire insatisfait.

La recommandation relative à la bientraitance : définition et repère pour la mise en œuvre (ANESM / HAS juillet 2018). Cette recommandation réaffirme la nécessité d'entendre la parole de l'utilisateur et d'en respecter sa légitimité.

Le nouveau cadre évaluatif des établissements sociaux et médico-sociaux prévoit un item sur le recueil et le traitement des plaintes et des réclamations.

L'Association a également formalisé **une procédure de gestion des plaintes et réclamations** permettant à toute personne accueillie ou sa famille de bénéficier d'un circuit transparent et de saisir l'Association si nécessaire.

5.6 Le système d'information

Les flux d'informations se sont densifiés et complexifiés, du fait de l'évolution réglementaire du secteur médicosocial (démarche qualité-gestion des risques, droit du travail, contraintes budgétaires et financières, droits des personnes accueillies, évolution des pratiques professionnelles...).

Ce contexte génère de nouveaux besoins pour les professionnels :

- Un accès rapide, fiable, sécurisé à des informations valides, nécessaires à leur travail quotidien ;
- Des échanges entre professionnels dans le cadre de la prise en charge des personnes accueillies.

Tous les professionnels ont accès à un poste informatique, ce qui devrait favoriser l'accès et le partage d'informations, l'harmonisation et la mutualisation des pratiques (base documentaire).

Le développement du système d'informations a pour finalité **une meilleure connaissance de l'activité et une amélioration du pilotage de la structure**. Cela nécessite des investissements techniques, l'implication et la formation des utilisateurs, du temps pour la mise en place des outils.

A ce jour, les données et informations concernant les personnes accueillies et le personnel sont traitées sur support papier ou informatique (traitement bureautique, et logiciel EIG pour la paie).

- Concernant les professionnels :

Un **dossier individuel uniformisé** a été constitué pour chacun, conservé dans une armoire fermant à clé dans le bureau de la comptabilité. Ce dossier est partagé avec le service comptable pour le traitement des variables de paie.

Sur la même période, un répertoire informatisé a été constitué pour centraliser toutes les informations relatives à la gestion des Ressources Humaines, faciliter et sécuriser leur accès (limité). Des tableaux de bord permettent de suivre les données.

- Concernant les personnes accueillies :

La prise en charge pluridisciplinaire impose le partage d'informations. La loi de modernisation de notre système de santé n° 2016-41 du 26 janvier 2016 est venue répondre au besoin d'une approche plus globale du partage d'informations.

Le dossier de la personne accueillie est devenu le support des pratiques pluriprofessionnelles, le lieu de recueil et de conservation des informations utiles, formalisées, organisées et actualisées.

Depuis plusieurs années, **un dossier individuel** est constitué pour chaque personne admise dans l'établissement. A l'automne 2017, un audit de ces dossiers a été réalisé : aucun n'était conforme aux préconisations de l'ANESM quant à la confidentialité des données sensibles. Toutes les informations (administratives, éducatives, sociales et médicales) étaient accessibles à l'ensemble des professionnels.

Un outil informatisé sécurisé pour le suivi de la prise en charge des usagers (mémoire de l'accompagnement, traçabilité) est déployé sur l'association. Ce déploiement a permis l'équipement de tous les établissements et services avec le logiciel de gestion de **dossier unique informatisé AIRMES**. Cet outil a permis de couvrir l'ensemble des besoins des professionnels (administratif, éducatif, social, médical). La centralisation du dossier a apporté plus d'efficacité au quotidien et évité la redondance d'informations.

Le système d'information est un élément central. Il doit permettre aux différents acteurs de véhiculer des informations et de communiquer grâce à un ensemble de ressources matérielles, humaines et logicielles. Un système d'informations permet de créer, collecter, stocker, traiter, distribuer ou détruire des informations. C'est un outil de communication entre les différents services. L'objectif est de restituer une information à la bonne personne et au bon moment sous le format approprié.

Pour être performant, le circuit d'informations est à construire à partir des processus métiers (tâches à réaliser) et de leurs interactions, et non simplement autour de solutions informatiques.

Les informations ont deux sources : interne (notes de service ...), et externe (fournisseurs, clients, partenaires ...). Le sens de la circulation peut être ascendant (les informations remontent vers la hiérarchie), descendant (les informations viennent de la hiérarchie), ou latéral (les informations se transmettent entre mêmes niveaux de hiérarchie).

L'établissement est soumis à de nombreuses exigences réglementaires quant à la sécurité du système d'informations. Il s'agit d'empêcher l'utilisation non autorisée, le mauvais usage, la modification ou le détournement des informations conservées par l'établissement.

Les objectifs suivants sont visés :

- **La disponibilité des informations** : le système doit fonctionner sans failles durant les plages horaires prévues ;
- **L'intégrité des informations** : les données doivent être exactes et complètes ;
- **La confidentialité** : seules les personnes autorisées peuvent avoir accès aux informations qui leur sont destinées.

5.7 Développement durable et sobriété énergétique

La sobriété énergétique est le moyen de répartir plus équitablement l'énergie. Elle permet de préserver les ressources naturelles incontestablement limitées. À cette idée s'associe le développement durable qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs.

Ces enjeux sont majeurs pour notre société. Ils le sont également pour nos établissements. Pour autant nous avons conscience d'être, sur ces questions, au centre d'un point de tension aiguë. En effet entre nos locaux vieillissants, structurellement défaillant sur les questions d'isolation et d'équilibre énergétique, notre réponse aux enjeux sociétaux liés à l'énergie est fortement limitée.

Une réflexion collective est en marche sur nos établissements qui doit être basée sur une responsabilité individuelle et prévoit d'ores et déjà l'évolution de la gestion de l'énergie.

La mise en œuvre de notre activité de production évolue et s'engage pour faire face à ces enjeux importants.

Axes d'amélioration recherchés :

Dans ce contexte contraint lié aux locaux et à l'activité, nous souhaitons pour faire face à la nécessité d'un effort sur la sobriété énergétique développer les axes suivants :

- Nous soulignons la nécessité **d'un effort collectif** basé sur **la responsabilité individuelle** dans la gestion de l'énergie.
- Nous souhaitons mettre en place des actions de formation et de sensibilisation sur la gestion de l'électricité de l'eau ou de l'usage des mails.

Deux idées se dégagent :

- Autour d'une formation générale aux travailleurs et aux salariés sur l'évolution du climat et les enjeux environnementaux (fresque du climat).

- Une réflexion est à mener sur la mise en place d'une brigade verte composée d'usagers et de salarié dédiée à la sensibilisation, à la formation, au développement des éco-gestes sur les établissements.

Les bâtiments doivent faire l'objet, dans le cadre de budgets contenus, **d'amélioration et de développement** : L'installation d'une prise électrique pour les véhicules sur le parking, une réflexion structurelle sur l'isolation, le changement d'ampoule à basse consommation, la mise en place de minuteries pour limiter la consommation.

La gestion globale des déchets doit être poursuivi en favorisant la sélection et le tri des déchets de l'administratif à la restauration en passant par l'ensemble des activités de l'établissement, en veillant à associer les résidents à cette gestion.

Responsable, engagé, convaincu, l'établissement fait d'un développement sobre et énergétiquement durable une priorité et le définit comme une action prioritaire dans les 5 ans à venir.

6 Enjeux-prospectives-fiches actions

En conclusion, les actions développées cette année visent l'optimisation de la qualité de la prestation au travers de la mise en place de nouveaux outils, de la mise à jour des documents de référence et du développement des actions de socialisation. L'introduction d'outils de suivi informatisés a facilité la gestion des données et permis une approche plus ciblée et personnalisée pour répondre aux besoins individuels en matière de soins et d'activités sociales. De plus, notre organisation flexible et structurée a favorisé des réponses adaptées et efficaces aux besoins diversifiés de nos résidents.

Cependant, nous avons identifié des défis à relever, notamment la difficulté à répondre aux besoins des personnes dont l'orientation ne trouve pas de solution. Nous percevons la nécessité d'explorer de nouvelles approches et de renforcer nos collaborations avec les acteurs locaux pour trouver des solutions.

En outre, la population vieillissante que nous accueillons requiert une attention particulière. Nous nous projetons dans le développement des partenariats locaux solides pour répondre aux besoins actuels et futurs, ainsi qu'à élaborer des stratégies d'assouplissement du projet de vie afin de garantir un environnement adapté et propice à l'épanouissement de nos résidents.

L'évaluation externe prévue en 2024 doit mettre en valeur les actions entreprises et réaffirmer la qualité de la prestation globale.

Les FICHES ACTIONS déployés dans le cadre du CPOM associatif :

AXE STRATEGIQUE 1 : Garantir l'accompagnement favorisant l'inclusion

Fiche Action n° 1 Rendre opérationnel le plan de transformation des ESAT – Favoriser l'accès à l'emploi et à la formation – Favoriser les parcours en milieu ordinaire	
Référent (personne ou institution) :	ESAT – tout personnel de l'établissement
Constat du diagnostic : 1 Compétences des travailleurs handicapés pas assez reconnues / Actions sur leur pouvoir d'agir à poursuivre / Nécessité d'accompagner les parcours des personnes 2 Missions hors ateliers ESAT expérimentées mais à poursuivre et à développer 3 Activités d'ESAT à sécuriser et à développer (yc vignoble où l'atelier est sous dimensionné en termes de personnes) – Le vignoble est un support privilégié pour la promotion des travailleurs en situation de handicap et d'intervention en milieu ordinaire – Se préparer à la réforme visant le plein emploi	
Objectif opérationnel	Objectif relatif à l'emploi accompagné / Insertion professionnelle
Description de l'action	- Poursuivre les actions menées dans le cadre de la formation des travailleurs handicapés (Dispositif RAE, ouverture CPF, mobilisation des formations individuelles et collectives, carnet de parcours) pour favoriser leur possibilité d'intégrer le milieu ordinaire -S'inscrire dans l'ensemble des dispositifs nationaux, régionaux, départementaux en lien avec le plan de transformation des ESAT => Développer et poursuivre les partenariats avec les institutionnels à visée professionnelle inclusive (Dispositif emploi accompagné, SPE, EA, Agro campus) y compris pour un parcours renforcé à l'emploi -Renforcer les mesures visant la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs d'ESAT souhaitant aller en MO - Mettre en place une approche holistique pour les projets personnalisés (mesurer l'envie pour chaque personne de vouloir vivre une expérience en MO) en favorisant les initiatives pour augmenter le pouvoir d'agir des personnes -Mettre en place un délégué des travailleurs ainsi que l'instance mixte - Faire de la prospection au niveau du bassin d'emploi aux partenaires économiques l'ensemble des services pouvant être assumés l'ESAT et favoriser aussi les MAD ou prestations ou PMSMP - Mettre en place une équipe autonome en espaces verts -Proposer un parcours professionnel privilégié pour les futurs travailleurs d'ESAT y compris pour les personnes du vignoble. Communiquer sur l'atelier spécifique du vignoble. Créer un groupe de travail pour sécuriser le devenir des ateliers

Moyens nécessaires	-Inscription dans une logique de réseau à l'échelon départemental pour procéder à la signature des conventions (SPE). Mise en place d'un classeur des conventions signées - Développement des partenariats : Poursuite des actions menées et entamées avec les partenaires (DEA et Agro campus) - A coûts constants, transformation partielle d'un poste de moniteur d'atelier pour faire de la prospection auprès des entreprises du territoire, pour suivre les conventions d'appui (+développement de missions Hors les Murs) - Possibilité d'acquisition d'un véhicule pour la mise en place d'une équipe autonome espaces verts - A coûts constants : plan de formation annuel des personnes accompagnées en fonction des besoins repérés. Information auprès des personnes et leurs tuteurs (ouverture droits CPF) - Nouvelle organisation pour le suivi des projets personnalisés (approche holistique) - Commission à mettre en place pour le devenir et le développement des ateliers en difficulté tout en préservant le développement des compétences (développement de certains ateliers, arrêt de certains ateliers, création d'un autre dispositif : EA vignoble ?). Suivi des orientations stratégiques du CA
Calendrier prévisionnel	Prise en compte de ces éléments le plus rapidement possible (dès 2023 pour certains points)
Indicateurs d'évaluation du résultat de l'action	<u>Indicateurs de mise en œuvre</u> -Carnet de parcours en lien avec nos partenaires qui expérimentent le carnet de parcours numérisé ou carnet papier par nos soins -Projet d'établissement -Nombre de projets personnalisés avec une approche holistique - Nombre de formations envisagées réalisées chaque année par les travailleurs - Supports publicitaires divers et de différents moyens de communication pour développement du « hors les murs » <u>Indicateurs de résultat (impact) :</u> -Nombre de conventions signées (SPE, EA..) -Evaluation qualitative auprès des travailleurs : enquêtes de satisfaction auprès des personnes accompagnées : Cible : 100% des travailleurs interrogés -Nombre de travailleurs ayant réalisés des expériences professionnelles « hors ESAT ». Evolution du nombre de conventions (stages, PMSMP, MAD, prestation de service) -Suivi de l'évolution du CA des différents ateliers -Suivi des indicateurs de performance des ateliers (CA/SIG) -Taux de rémunération moyen des travailleurs de l'ESAT

Points de vigilance Bonnes pratiques à promouvoir	<u>Rendre les activités des ESAT rentables et être ambitieux sur le déploiement du plan de transformation des ESAT</u> Perspective d'une meilleure visibilité des compétences des personnes accompagnées Possibilité d'accentuer les missions hors ESAT Diversification des compétences Eventuellement, temps pour un moniteur Hors les murs en remplacement d'un moniteur d'atelier actuel ou mutualisation d'un temps de CIP avec une autre association
--	--

PROJET

AXE STRATEGIQUE 1 : Garantir l'accompagnement favorisant l'inclusion

Fiche Action n° 2 Renforcer les droits des personnes en facilitant leur expression, l'accès à la culture, au sport et à l'habitat inclusif	
Référent (personne ou institution) :	ESAT – EANM -EAM
Constat du diagnostic : 1 Les personnes en situation de handicap n'ont pas toujours accès à la culture et au sport 2 Certaines personnes souhaitent souhaiteraient bénéficier d'un mode d'hébergement collectifs inclusif 3 La promotion des droits des personnes accompagnées doit être poursuivie	
Objectif opérationnel	Objectif relatif à la participation sociale et citoyenne
Description de l'action	- Permettre l'accès à différentes activités culturelles et sportives des personnes accompagnées - Favoriser le mode d'expression des personnes et accéder à leurs souhaits - Permettre aux plus jeunes travailleurs d'ESAT d'accéder à un logement inclusif - Favoriser les modes d'expression des personnes accompagnées en favorisant l'autodétermination et le pouvoir d'agir des personnes
	Tout le personnel yc éducatif / Equipe de direction
Moyens nécessaires	- Approche holistique et inclusive des projets personnalisés - Enquêtes de satisfaction des bénéficiaires - Mise en place d'un délégué des travailleurs - Commission mixte représentative - Budgets « sorties extérieures » dans le cadre de l'enveloppe allouée - Logement collectif inclusif
Calendrier prévisionnel	Prise en compte de ces éléments le plus rapidement possible

Indicateurs d'évaluation du résultat de l'action	<u>Indicateurs de mise en œuvre</u> - Nombre de formations éventuelles réalisées chaque année par les travailleurs - Nombre de commissions auxquelles participent les résidents y compris mixte <u>Indicateurs de résultat (impact) :</u> -Nombre d'activités et sorties proposées -Nombre de résidents participant aux activités culturelles et sportives -Taux de résidents disposant d'activités culturelles et sportives -Pourcentage de personnes souhaitant bénéficier d'un projet d'habitat inclusif qui ont pu y accéder -Nombre d'enquêtes de satisfaction
Points de vigilance Bonnes pratiques à promouvoir	

AXE STRATEGIQUE 1 : Garantir l'accompagnement favorisant l'inclusion

Fiche Action n°3	
Renforcer la dimension soin et faciliter la promotion de la santé au sein de l'association	
Référent (personne ou institution) :	EAM (Médecin coordinateur / IDE / Référente santé) et autres structures (EANM, ESAT, Services)
Constat du diagnostic : 1 Résidents de Monts sur Guesnes entre autres ont des besoins en soin de plus en plus importants (population vieillissante) 2 Nécessité de renforcer la culture du soin au sein des établissements et tout particulièrement sur l'EAM 3 Nécessité de développer quand c'est possible la consultation auprès de spécialistes à distance 4 Nécessité de poursuivre les partenariats avec les acteurs du soin du territoire pour maintenir l'accès aux soins pour les travailleurs d'ESAT – Développement d'actions de prévention et de promotion de la santé	
Objectif opérationnel (ou spécifique)	Objectif relatif à l'accès au soin et à la santé des résidents
Description de l'action	-Favoriser un suivi médical régulier pour chaque résident de l'EAM y compris avec des spécialistes -Poursuivre le développement d'une culture du soin -Mener des actions de promotion de la santé à l'hygiène au sein de l'association (y compris l'ESAT) -Renforcer la sécurité des bénéficiaires par la prévention et la gestion des risques individuels et collectifs liés au soin -Favoriser l'accès à la télémédecine - Faciliter l'accès au réseau de santé aux travailleurs d'ESAT
Identification des acteurs à mobiliser	Médecin coordinateur / IDE / Chef de service / Aide-soignant / Educateurs
Moyens nécessaires	Moyens humains : -Suivis médicaux et actions de promotion de la santé menées par thématique chaque année en lien avec le projet de soin -Plan de formation du personnel à mettre en place en fonction des besoins identifiés -Intervention de partenaires extérieurs pour partager leurs expertises et expériences (EHPAD, spécialistes) -Démarche de signalement interne et évaluation régulière des process (partie médicale notamment) - Formation à la télémédecine -Activités de soutien

	-Accompagnement par le SAVS des travailleurs d'ESAT s'ils le souhaitent aux Rdvs médicaux pour faciliter l'accès au réseau de santé Moyens techniques et financiers éventuels : -Veille par l'IDE et le médecin sur les moyens médicaux et matériels nécessaires dans le cadre des accompagnements -Possibilité d'augmenter le nombre de postes d'aide soignants en cours du CPOM (transformation de 2 postes d'AES en AS pour l'unité regroupant les résidents les plus vulnérables).
Calendrier prévisionnel	En cours et à poursuivre sur le CPOM
Indicateurs d'évaluation du résultat de l'action	<u>Indicateurs de mise en œuvre :</u> -Nombre d'actions pour la promotion de la santé et l'hygiène (avec des interventions extérieures si nécessaire) sur l'EAM et relayée sur l'association. Cible : 1 action par an sur un thème donné -Nombre d'autoévaluations du circuit du médicament réalisées -Projet de soins et d'établissement -Nombre de synergies et rencontres avec les acteurs du grand âge <u>Indicateurs de résultat (impact) :</u> -Sur l'EAM, nombre de visites annuels chez l'ophtalmo et le dentiste, voire d'autres spécialistes dans le cadre de leur suivi. Cible : 100% des résidents ont une visite par an et par spécialiste -Nombre de professionnels formés par thématique (hygiène bucco-dentaire, bientraitance, prévention des escarres, troubles du comportement, prise en charge de la douleur -Nombre d'actes en télémédecine -Nombre de TH ayant accès au réseau de santé. Cible : 100%
Points de vigilance Bonnes pratiques à promouvoir	Limites actuelles du fonctionnement de notre EAM : Publics FAM hébergé qui augmente au-delà de l'agrément (partagé au niveau du diagnostic) avec des troubles et des problèmes de santé qui s'accroissent avec le temps. Problème à venir sur l'alimentation et les repas pour certains résidents (risque de déglutition ++). Attention, les soucis viendront de la nécessité des textures modifiées (pour rappel, la nourriture est fabriquée par un prestataire qui ne peut pas modifier des textures pour des soucis de normes HACCP. Inscription dans le projet d'établissement de l'EAM le projet de soin qui sera en cours de finalisation en 2024. Fiche action en lien avec le l'axe 1 du PRS 2023-2024

AXE STRATEGIQUE 1 : Garantir l'accompagnement favorisant l'inclusion

Fiche Action n° 4 Faciliter l'information à destination et répondre aux besoins de formation des aidants	
Référent (personne ou institution) :	Services et équipe de direction
Constat du diagnostic : 1 Difficultés pour certaines familles ou représentants de mettre à jour les dossiers (aide sociale, notification d'orientation) 2 Les aidants sont en difficulté lorsqu'il y a des transitions de parcours ou besoins en formation et conseils 3 Défaut d'informations de certaines familles (droits à activer, solutions de répit..)	
Objectif opérationnel	Objectif relatif à l'expertise d'usage et d'aide aux aidants
Description de l'action	- Accompagner au mieux les familles et les tuteurs pour la mise à jour des dossiers administratifs - Accompagner les familles pour les changements d'orientation et les visites d'établissement - Accompagner les familles pour activer leurs droits
	Equipe éducative des services et CDS
Moyens nécessaires	-Temps mis à disposition pour un professionnel repéré : Redéploiement de 20% du temps de la professionnelle du SAF à coûts constants -Mission du chef de service de l'offre médico-sociale et de la coordination de parcours (lien avec coordinatrice et services) -Visites d'établissement -Réunions d'informations, interventions de partenaires
Calendrier prévisionnel	Prise en compte de ces éléments le plus rapidement possible
Indicateurs d'évaluation du résultat de l'action	<u>Indicateurs de mise en œuvre</u> -Nombre de formations ou réunions d'informations dispensées au profit des aidants. Cible : 1 réunion collective sur un thème spécifique par an <u>Indicateurs de résultat (impact) :</u> -Dossiers d'aide sociale – Cible : 100% des dossiers d'aide sociale à jour

	-Notification de réorientation- Cible : 100% des dossiers mis à jour
--	--

PROJET

AXE 2 : Favoriser une approche populationnelle par type de handicap

Fiche Action n° 5	
Répondre aux besoins du vieillissement des personnes accompagnées	
Référent (personne ou institution) :	EAM et ESAT / Equipe de direction
Constat du diagnostic : 1- Une partie des personnes accueillies au sein des établissements de l'association sont âgées. A horizon du prochain CPOM, nous estimons à 5 sur le FH actuel, le nombre de personnes étant sur une liste de PHV et à 12 au sein du FOFAM actuel 2- Près de 7 à 8 personnes sur l'ESAT vont partir en retraite durant le CPOM 3- Nécessité de repérer les signes du vieillissement et à la dépendance pour anticiper les parcours des personnes 4- Nombre de personnes PMR en augmentation sur le FOFAM actuel (EAM)	
Objectif opérationnel (ou spécifique)	Objectif relatif à l'adaptation des réponses aux âges charnières : Anticiper et accompagner au mieux les phases de transition ou âge charnière (Changement d'établissement, départ en retraite, départ en EHPAD)
Description de l'action	-Anticiper les changements de parcours des bénéficiaires. Rencontres et stages (EHPAD du territoire, UPHV) -Favoriser les partenariats (collectivités, associations, partenaires du secteur). S'inscrire dans des dispositifs existants permettant la préparation aux départs en retraite des travailleurs d'ESAT. Favoriser des temps d'échanges et de rencontres avec les autres professionnels du secteur pour échanger sur les pratiques professionnelles (EHPAD..) -Possibilité de former le personnel pour se prémunir face aux signes du vieillissement et à la dépendance. -Etudier et identifier le matériel nécessaire pour accompagner au mieux les personnes à mobilité réduite dans des actes de toilettes. -Possibilité de former le personnel à l'utilisation du matériel pour limiter l'usure professionnelle -Positionner l'association sur des places de PHV si un appel à projet est proposé sur le nord Vienne. Au minima, être associé au projet : Ne nous concerne pas. AAP jamais créé pour les PHV, PROGECAT n'a pas d'EHPAD. Relève du schéma.
Identification des acteurs à mobiliser	Equipe de direction / IDE / Référente santé / Equipe éducative

Moyens nécessaires	-Possibilité de mise en place d'une référence de parcours au sein de l'association : chef de service, responsable de l'offre médico-sociale pour faciliter la fluidité du parcours des personnes -Mission supplémentaire pour les personnels issus des services (SAVS) pour l'accompagnement à la retraite en lien avec les partenaires et les dispositifs connus sur le territoire (Chrysthal) -Possibilité de plan de formation et formations à proposer aux personnels des établissements pour répondre à ces enjeux et de formation d'un référent retraite (Adhésion à Chrysthal) -Echanges avec d'autres professionnels sur leurs pratiques -Etude pour l'installation d'un système de rails à mettre en place sur l'EAM
Calendrier prévisionnel	A partir de 2025 notamment pour la partie PHV
Indicateurs d'évaluation du résultat de l'action	<u>Indicateurs de mise en œuvre :</u> -Approche holistique des projets personnalisés des personnes et logique de parcours au sein de l'association – Nombre de projets personnalisés réalisés sous cette forme - Nombre de professionnels ayant disposé des formations <u>Indicateurs de résultat (impact) :</u> -Nombre de stages effectués pour les personnes durant leur parcours -Nombre de départs en retraite accompagnés. Cible : 100% des personnes partant en retraite -Nombre de personnels formés et nombre de rencontres réalisées -Nombre de questionnaire de satisfaction auprès des personnes PMR – Mesure du niveau de satisfaction auprès des bénéficiaires et des professionnels sur l'enquête de satisfaction
Points de vigilance Bonnes pratiques à promouvoir	Passer d'une logique de places à une logique d'offre de service (PRS) Accompagnement pour les départs en retraite peut être fait en lien avec nos services (SAVS)

AXE 3 : Contribuer à la démarche « réponse accompagnée pour tous »

Fiche Action n° 6 Clarifier l'offre de service actuelle et changer les agréments pour répondre davantage aux besoins des bénéficiaires	
Référent (personne ou institution) :	EANM / Annexe / SAVS
Constat du diagnostic : 1- Les agréments actuels pour certains établissements ne correspondent pas à la réalité des publics accompagnés (1 personne avec orientation MAS accompagnée, 11 personnes avec orientation FAM accompagnées Vs 9 à l'agrément). Personnes avec orientation foyer de vie accompagnées sur l'annexe et le FH 2- Les agréments actuels ne sont pas en adéquation avec les besoins repérés au sein du territoire. L'établissement est sollicité actuellement pour l'accueil de personnes en accueil de jour avec orientation foyer de vie	
Objectif opérationnel (ou spécifique)	Concevoir et décrire différemment l'offre de service actuelle
Description de l'action	-Modifier les agréments actuels afin de les rendre en adéquation avec l'ensemble de la population accueillie actuellement soit Annexe => passage de 16 places annexe à 8 places d'accueil de jour à temps plein (interne) 4 places d'accueil de jour externe 4 places annexe/ESAT FH => EANM avec passage de 23 places à 24 places dont 16 places de FH 8 places de Foyer de vie SAVS => Possibilité d'étendre ses missions d'accompagnement sur le territoire pour des personnes DI y compris lors de la rédaction d'une convention d'appui pour les travailleurs d'ESAT sortant (Création d'une file active) -Répondre à des ruptures de parcours au sein du territoire (demande d'accueil de jour pour des orientations foyer de vie sans hébergement)
Identification des acteurs à mobiliser	Equipe de direction / Equipe éducative

Moyens nécessaires	-Nouvelle organisation de travail et mutualisation de moyens à envisager entre les équipes de l'annexe et l'équipe de l'EANM -A intégrer au projet d'établissement de l'EANM en 2024 et sur l'ensemble des établissements et services -Mission supplémentaire (SAVS et SAF) -Intégration au sein de l'EANM d'une équipe de surveillants de nuit (Cf. Fiche action 10 avec coût supplémentaire estimé) -Aménagement du bâtiment à terme pour dédier 1 des 3 patios aux personnes avec orientation foyer de vie
Calendrier prévisionnel	Nécessité pour la mise en place opérationnelle d'associer les équipes (y compris pour les horaires)
Indicateurs d'évaluation du résultat de l'action	<u>Indicateurs de mise en œuvre :</u> -Nombre de commissions à mettre en place pour association les équipes (3 thèmes travaillés : Ecriture du projet, les modifications du bâti à envisager, les horaires) -Projet associatif et projet d'établissement <u>Indicateurs de résultat (impact) :</u> -Evaluation qualitative avec un questionnaire de satisfaction à posteriori des changements
Points de vigilance Bonnes pratiques à promouvoir	Nécessité d'ajuster les moyens alloués à l'association avec une montée en charge au fur et à mesure du CPOM (Diagnostic partagé et coût à la place médian)

AXE 3 : Contribuer à la démarche « réponse accompagnée pour tous »

Fiche Action n° 7 Être acteur opérationnel dans le parcours des personnes au sein du territoire et renforcer les partenariats au sein du territoire	
Référent (personne ou institution) :	EAM / EANM /ESAT
Constat du diagnostic : 1- Nécessité d'être mieux repéré sur le territoire 2- Nécessité d'accentuer le travail de coopération avec l'ensemble des acteurs du territoire 3- Contribution de Progecat actuellement dans le dispositif d'orientation permanent 4- Mise en place de conditions d'accueil des stagiaires plus favorables	
Objectif opérationnel (ou spécifique)	Collaborer avec la MDPH dans la cadre de la mise en œuvre du dispositif d'orientation permanent
Description de l'action	- Renforcer les partenariats au sein du territoire pour répondre au mieux aux besoins des personnes (en termes d'accueil et sortie) en renforçant notamment les phases de transition dans la gestion des parcours des personnes accompagnées (passage à la retraite des travailleurs d'ESAT, accompagnement des personnes avec orientation foyer de vie avant intégration en EHPAD ou FA) + de collaboration -Favoriser les partenariats et l'ouverture des établissements vers l'extérieur (collectivités, associations, partenaires du secteur, familles....) -Participer à une organisation territoriale avec les acteurs sociaux, médico-sociaux, sanitaires et les pouvoirs publics dont la MDPH afin de constituer un véritable réseau opérationnel de réponses et d'écoute des cas complexes et sans solution -Favoriser le travail de coopération déjà engagé et l'accentuer via des dispositifs innovants. Mettre en place un système comme l'expérimentation du dispositif « Passer'elle » pour favoriser l'arrivée des nouveaux entrants dans nos établissements - Améliorer les conditions de d'accueil et de stages dans l'ensemble des structures en favorisant la pair aideance - Faciliter l'accessibilité à l'ESAT
Identification des acteurs à mobiliser	Temps de travail du personnel dans le cadre du PCPE

Moyens nécessaires	-Identification d'une référence de parcours au sein de l'association : chef de service, responsable de l'offre médico-sociale pour faciliter la fluidité du parcours des personnes -Conventions à répertorier sur le siège et les établissements -Poursuite de l'accueil de groupes ritualisés au sein de l'ESAT (groupe de Seuil depuis 2022 / IME de Véniers à venir) -Poursuite de la coopération avec l'IME de Véniers (Mettre en place un dispositif passerelle entre le secteur enfant et adulte sur le territoire) -Participation de l'association au dispositif permanent en lien avec la MDPH -Mise en place d'ambassadeurs (résidents et travailleurs) lors de l'accueil de stagiaires -Supports de communication -Eventuelle identification d'une chambre d'accueil au niveau de l'EAM et de l'ESAT pour faciliter les stages
Calendrier prévisionnel	En cours
Indicateurs d'évaluation du résultat de l'action	<u>Indicateurs de mise en œuvre :</u> -Nombre de conventions signées avec des partenaires et enregistrées par établissement et service. Cible : en augmentation -Nombre de conventions signées avec le DAC PTA -Nombre d'actions de médiation et du coaching mis en place par les pairs dans les ESMS (???) - Nombre de formations où les pairs sont associés. Cible : en augmentation -Livret d'accueil sur les établissements <u>Indicateurs de résultat (impact) :</u> -Nombre d'entrées et de sorties de personnes accompagnées -Nombre d'entrées sur les établissements et services liées aux accueils de groupe -Nombre de stagiaires accueillis au cours du CPOM -Questionnaire de satisfaction pour mesurer la qualité d'accueil des personnes
Points de vigilance Bonnes pratiques à promouvoir	Être dans une logique de parcours plutôt que de places comme le préconise le PRS Nécessité de renforcer et améliorer les transitions de parcours en réassurant les familles dans leurs démarches

AXE 3 : Contribuer à la démarche « réponse accompagnée pour tous »

Fiche Action n° 8 Mettre en place un système informatisé sécurisé etinteropérable	
Référent (personne ou institution) :	Ensemble des établissements et services de l'association
Constat du diagnostic : 1- Logiciel du dossier de l'utilisateur utilisé sur l'association et obsolète et plus maintenu en 2024. Logiciel déployé avec une configuration avec Seraphin PH (adéquation entre les besoins des usagers et les prestations offertes par les établissements et services) 2- Peu d'expertise sur la maîtrise du logiciel au sein de l'association 3- Déploiement de via trajectoire et ROR avec mise à jour des données	
Objectif opérationnel (ou spécifique)	Participer au déploiement du système d'information
Description de l'action	-Engager la modernisation des outils numériques de l'établissement et notamment le dossier usager informatisé -Déployer dans le cadre du projet ESMS numérique au niveau de la grappe du GASSI le programme Airmes -Faciliter la transmission d'informations avec les différents partenaires du soin et du médico-social. -Disposer d'un système sécurisé - Alimenter Viatrajectoire et utiliser les outils de coordination mis à disposition pour le suivi des parcours des personnes (Viatrajectoire, ROR) -Développer l'usage de SERAPHIN PH (acculturer les équipes)
Identification des acteurs à mobiliser	Chefs de service, référente RGPD, prestataire informatique
Moyens nécessaires	-Mise en place d'une équipe de facilitateurs et d'administrateurs au sein des établissements pour assurer la transmission de la formation (même en cas de turnover). Organisation à mettre en place pour permettre à chaque nouvel arrivant de connaître le logiciel -Formations des personnels (référence de parcours et coordination) -Enveloppe (projet ESMS numérique) pour déployer le projet
Calendrier prévisionnel	2023 et 2024 pour le dossier de l'utilisateur Pour le logiciel qualité, souhait de déployer selon les ressources en cours de CPOM

Indicateurs d'évaluation du résultat de l'action	<u>Indicateurs de mise en œuvre :</u> -Suivi des listes d'attente des bénéficiaires. Cible : Nombre de Mises à jour des données régulièrement sur via trajectoire et Ror -Mise en place de la fibre et un serveur commun à tous les établissements -Connexion VPN sécurisé <u>Indicateurs de résultat (impact) :</u> -Déploiement réalisé avant fin 2024 -Cible : Tout le personnel formé
Points de vigilance Bonnes pratiques à promouvoir	Urgence de procéder au changement de logiciel. Plus de maintenance. Projet de déploiement validé en 2022

AXE 4 : Maintenir une gestion performante et un management de la qualité

Fiche Action n° 9	
Mettre en place un management de la qualité plus structuré et être en conformité par rapport à la réglementation (y compris incendie)	
Référent (personne ou institution) :	Equipe de direction
Constat du diagnostic : 1- Pas de professionnel dédié pour le management de la qualité au sein de l'association 2- Pas de gestion informatisée de la qualité 3- Nécessité de se mettre aux normes par rapport à la réglementation incendie et la législation du travail sur l'EANM. Non-conformité depuis 2014. Elément partagé lors du diagnostic commun avec les financeurs. Garantir une surveillance de nuit la nuit sur cet établissement 4- Nécessité de mettre à jour les documents de la loi 2002-2 notamment sur la partie du respect des droits d'aller et venir des personnes sur nos établissements	
Objectif opérationnel (ou spécifique)	Conforter le management de la qualité et la gestion des risques
Description de l'action	-Améliorer le suivi de la qualité au sein des établissements (Evaluations, DUERP, formations). Mettre en place un mangement pour favoriser le pilotage de la qualité au sein de l'association. Mettre en place et faire le suivi des plans d'action suite aux évaluations internes et externes -Actualiser l'ensemble des documents associatifs et produire une revue documentaire -Revisiter l'ensemble des règlements de fonctionnement des établissements et services de l'association. Rendre l'ensemble de ces documents accessibles en FALC -Sécuriser l'accueil des résidents sur l'ensemble des établissements y compris l'EANM : Mettre fin au système des gardes couchés au sein de l'EANM. Nécessité au regard des publics accompagnés et aménagement dans l'enveloppe dédiée.
Identification des acteurs à mobiliser	Chef de service pour l'offre médico-sociale / Equipe de direction / Adjoint de direction
Moyens nécessaires	-Possibilité de transformation d'un poste de coordinateur en un poste de chef de service responsable de l'offre de service et de la qualité. Coût supplémentaire d'un manager qualité estimé : 5 Ke annuel -Eventuel responsable qualité et groupe qualité pour le suivi des procédures -Mise en place d'un logiciel qualité au cours du CPOM pour faciliter le suivi des actions -Transformation des 2 postes en garde couchées sur l'EANM en 2 postes de surveillants de nuit (coût de 55 Ke annule supplémentaire) dans l'enveloppe octroyée par le CD.

Calendrier prévisionnel	En cours mais à poursuivre au cours du CPOM
Indicateurs d'évaluation du résultat de l'action	<u>Indicateurs de mise en œuvre :</u> -Suivi des plans d'action (évaluations internes et externes..). Cible : Nombre de mises à jour de la base documentaire, des process en lien avec la HAS. -Informatisation du process qualité - Evaluation qualitative réalisée sur l'ensemble des établissements – nombre d'enquêtes de satisfaction à l'égard des bénéficiaires <u>Indicateurs de résultat (impact) :</u> -Mise en place des 2 postes de surveillants de nuit sur l'EANM dans le cadre de l'enveloppe octroyée. -Actualisation de l'ensemble des documents de la loi de 2002-2. Cible : 100% des règlements de fonctionnement, contrats de séjour ou CSAT mis à jour y compris en version FALC
Points de vigilance Bonnes pratiques à promouvoir	

AXE 4 : Maintenir une gestion performante et un management de la qualité

Fiche Action n° 10 Structurer l'organisation, stabiliser le personnel et rendre plus attractive l'association au sein du territoire	
Référent (personne ou institution) :	Equipe du siège et équipe de direction
Constat du diagnostic : 1- <u>Nécessité de consolider les fonctions supports au sein de l'association (RH, Qualité, Pilotage des travaux et fonction administrative)</u> 2- Fragilité de l'association car faible structure ce qui rend perfectible en cas de départ d'un collaborateur 3- Nécessité d'améliorer les conditions d'accueil des nouveaux professionnels 4- Peu de professionnels formés et techniques de recrutement à adapter 5- Faible attractivité du secteur et de l'association	
Objectif opérationnel (ou spécifique)	Garantir la performance des structures
Description de l'action	- Structurer l'ensemble des fonctions au sein du siège (fonction administrative, temps RH, Temps qualité (Cf fiche action 9). -Identifier une personne ressource pour les gros travaux -Développer les mutualisations inter-établissements et se créer un pool de remplacements -Construire un plan de formation annuel en cohérence avec les besoins identifiés -Mettre en place une démarche GPEC (entretiens professionnels) -Déployer une démarche QVT -Mettre en place une politique favorable d'accueil des nouveaux embauchés afin de les conserver. Développer le parcours de personnels au sein de la structure. Créer à M+6 un temps de retours des nouveaux collaborateurs. Mettre en place des ambassadeurs pour l'accueil des nouveaux salariés - Possibilité de développer des formations y compris les actions de prévention sur les troubles musculosquelettiques et les risques professionnels -Développer l'analyse des pratiques professionnels sur tous les établissements -Communiquer et améliorer la visibilité de l'association -Développer des enquêtes de satisfaction et d'amélioration
Identification des acteurs à mobiliser	Ensemble des équipes et y compris le CA

Moyens nécessaires	-Organisation à mettre en place -Démarche qualité (formalisation) -Sensibilisation du personnel à la démarche qualité -Formations à destination des managers -A terme, envisager l'embauche d'un professionnel des RH (à voir selon opportunité selon moyens du CPOM) et/ou maintien de la PTS -Suivi de l'audit social -Mise en place d'une BDSE -Envisager un plan de formation annuel - Maintien d'un plan de formation ambitieux et cohérent en lien avec les besoins des professionnels embauchés -Coût engendré par les transformations de poste – Voir le diagnostic partagé et envoyé aux financeurs -Supports de communication -Démarche QVT à engager
Calendrier prévisionnel	En cours et à poursuivre
Indicateurs d'évaluation du résultat de l'action	<u>Indicateurs de mise en œuvre :</u> -Organigramme -Nombre de formations liées à la qualité mis en place -Nombre de formalisations de fiches action dans le référentiel qualité -Techniques innovantes d'embauches de nouveaux professionnels (MRS..). Cible : 100% des cadres formés -Process d'accueil des nouveaux entrants formalisé et appliqué -Maintien de la formalisation du plan de formation annuel avec présentation en CSE. Nombre de formations réalisées -Nombre de supports de communication réalisés <u>Indicateurs de résultat (impact) :</u> -Nombre de professionnels ayant effectué des formations sur l'année et taux de personnes formées aux formations programmées -Taux de professionnel bénéficiant de l'analyse de la pratique -Suivi des indicateurs RH dans le tableau de bord opérationnel (turnover, AT, AM) -Nombre d'heures de formation sur le « faire équipe » et la QVT
Points de vigilance Bonnes pratiques à promouvoir	Nécessité de dédier des heures d'une professionnelle sur les RH Polyvalence déjà très développée – Mesurer les limites du fonctionnement actuel