



PROJET D'ÉTABLISSEMENT

ESAT

Etablissement de Soutien et d'Accompagnement par le Travail

2024-2029



ELABORATION DU PROJET D'ETABLISSEMENT :

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

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

11 groupes ont été constitués :

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

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

Ce présent projet d'établissement est validé par le conseil d'administration des PEP 86 le 27 novembre 2024.

TABLE DES MATIERES

Elaboration du projet d'établissement :	1
1 L'association et l'établissement : Histoire, valeurs et repères	4
1.1 L'association PEP86 et ses valeurs	4
1.2 l'établissement André RIDEAU	8
1.3 Le cadre réglementaire, les agréments, les missions	11
2 Le public accompagné : attentes et besoins	14
2.1 Les données générales et statistiques	14
3 L'offre de service	18
3.1 Les réponses aux besoins de soins médicaux et paramédicaux :	18
3.2 Les réponses aux besoins de sécurité :	19
3.3 La réponse aux besoins d'exercer ses droits :	23
3.4 La réponse aux besoins dans les actes de la vie quotidienne :	24
3.5 La réponse aux besoins psycho affectifs :	24
3.6 La réponse aux besoins de travail :	25
3.7 La réponse aux besoins de mobilité	25
3.8 La réponse aux besoins d'inclusion	26
3.9 La personnalisation de l'accompagnement	28
4 Le respect des droits et les principes d'intervention	35
4.1 Le respect des droits des personnes accompagnées	35
4.2 Les principes d'interventions	37
4.3 La réflexion éthique et la gestion des paradoxes	38
4.4 Le déploiement d'une culture de la bientraitance	39
4.5 La politique de prévention de la maltraitance	40
5 Le partenariat, l'ouverture à et sur l'environnement	42
5.1 Un projet inclusif à poursuivre :	42
5.2 Le lien avec les prestataires d'activités extérieures	42
5.3 Le lien avec les familles, les amis et les mandataires :	43
5.4 Le lien avec les autres établissements	43
5.5 Le lien avec le tissu économique du territoire	44
5.6 Le lien avec les prestataires de service et de maintenance :	44
6 L'organisation, les compétences et les ressources mobilisées	45
6.1 Le financement	45
6.2 L'organisation (organigramme)	45
6.3 Les temps de réunions	47
6.4 La politique de formation	48

7	La démarche qualité, sécurité, environnement	49
7.1	L'évaluation de la qualité	49
7.2	La participation des personnes accompagnées	50
7.3	La qualité de vie au travail	52
7.4	la gestion documentaire	52
7.5	La gestion des évènements indésirables	53
7.6	La gestion des plaintes et réclamations	53
7.7	La gestion des risques	53
7.8	L'amélioration de la qualité	53
7.9	La promotion du développement durable	54
8	Les constats, les orientations et le plan d'actions	55
8.1	Fiche action n° 1 : Développer une stratégie commerciale	55
8.2	Fiche Action n°2 : formalisation des outils de suivi et d'évaluation	56
8.3	Fiche action n° 3 : Améliorer la communication interne	57
8.4	Fiche action n° 4 : Renforcer la formalisation dans le cadre de la démarche qualité	58
8.5	Fiche action n°5 : Réduire les dépenses énergétiques	59
	Annexe : Liste des acronymes	60

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

1.1 L'ASSOCIATION PEP86 ET SES VALEURS

Un engagement inscrit dans l'histoire

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

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

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

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

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

L'objet de l'association

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

- > de contribuer à la lutte contre les exclusions et les inégalités sanitaires, sociales, économiques et culturelles, à l'éducation à la citoyenneté, notamment par l'éducation populaire, à la préservation et au développement du lien social, au maintien et au renforcement de la cohésion territoriale, en concourant au développement durable dans ses dimensions économique, sociale, environnementale et participative, à la transition énergétique ou à la solidarité internationale ;
- > de contribuer à l'édification d'une société inclusive, permettant à chaque citoyen de jouer le rôle social qu'il souhaite ;
- > d'apporter un accompagnement matériel, moral et social, aux enfants, aux adolescents, aux adultes, à leur famille, à leurs proches aidants tout particulièrement aux personnes en situation de pauvreté, de vulnérabilité ou de fragilité, d'exclusion sociale, de handicap ou de perte d'autonomie, ou ayant besoin d'une protection ;
- > de participer à leur éducation, à leur formation et à leur insertion sociale et professionnelle dans une société inclusive ;

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

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

Les valeurs

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

 **SOLIDARITÉ**  **ÉGALITÉ**  **CITOYENNETÉ**  **LAÏCITÉ**

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

Agir ensemble, le projet associatif 2021-2025

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

Les ambitions

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

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

Les axes stratégiques

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

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

AXE 2 :

- > Faciliter l'accès au droit commun pour tous dans une logique inclusive
- > Promouvoir un accompagnement personnalisé sans rupture

AXE 3 : Promouvoir un développement durable

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

AXE 5 : Renforcer la communication interne et externe

Les PEP 86 : un acteur de territoires

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



Le secteur des Politiques Éducatives et Sociales de Proximité (PESP)



Site de Poitiers

PARI 86 (5)
APV (6)



Site administratif de Biard

Siège social SAPADHE
Action Sociale



Le secteur des Politiques Sociales, Médico-Sociales et de Santé (PSMSS)



Site de Migné-Auxances

CMPP
CAMSP
SESSAD IV (rattaché au site de Biard)
RE.COL.TE (1)
PCO TND (2)
Antennes du CMPP
Châtelleraut, Mirebeau, Montmorillon



Site de Biard

IEM Indigo
Oasis
Terra Nova
PCPE (3)



Site de Smarves

Eldorado : ESAT, Foyer de Vie,
Foyer d'hébergement, Foyer
d'accueil médicalisé (FAM), SAVS



Site d'Adriers

ESAT André Rideau
Foyer de Vie, Foyer d'hébergement,
Annexe, SAVS



Site de Montmorillon

Sites de l'ESAT A. Rideau
Lussac-les-Châteaux, L'Isle Jourdain,
Montmorillon



Site de Montmorillon

IME Les Jaumes
L'Odyssée Foyer de Vie et FAM
SESSAD Petite Enfance et DI (4)
ULIS école
Montmorillon, Chauvigny, Verrières
ULIS collège
Montmorillon, Chauvigny, Lussac-
les-Châteaux



Le secteur des Politiques Éducatives, Vacances, Loisirs et Culture (PEVLC)



Centre de mer Bellevue (La Tranche sur Mer)

(1) Réseau COLlaboratif Territorial
(2) Plateforme de Coordination et d'Orientation des Troubles Neuro-Développementaux
(3) Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées
(4) Déficience Intellectuelle
(5) Pôle d'Appui et de Ressources à l'Inclusion de la Vienne
(6) Assistance Parcours de Vie



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



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



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

1.2 L'ETABLISSEMENT ANDRE RIDEAU

1.2.1 SON HISTOIRE

En 1976, le Centre d'Aide par le Travail d'Adriers ouvre ses portes à l'initiative du CCAS¹. Le C.A.T.² est établi dans un ancien bâtiment appartenant au bureau de l'Aide Sociale, dans lequel des religieuses recueillaient jadis les indigents de la Commune.

Monsieur André RIDEAU, ancien Maire d'Adriers et Conseiller Général du Canton de l'Isle Jourdain, est à l'initiative de l'implantation de cet établissement dans le Sud Vienne. Cet élu local est alors "soucieux de maintenir et développer une activité sociale et économique pour son village, de créer de l'emploi, d'éviter une dépopulation de sa commune, et de rendre les conditions de vie plus agréables à ceux qui sont les plus défavorisés de la société".

C'est sous son impulsion qu'ouvrit un C.A.T. en zone rurale, avec une vocation agricole s'inscrivant dans les objectifs de la loi d'orientation ; cette création répondait aussi aux attentes de l'hôpital psychiatrique de Poitiers qui attendait une structure d'accueil pour des personnes n'ayant plus leur place dans le secteur hospitalier.

A sa création, le 1^{er} avril 1976, le CAT est géré par le CREAHI³. Il est agréé pour recevoir en CAT et en foyer d'hébergement 42 adultes et compte 23 salariés.

Dès le 1^{er} janvier 1982, la CAT d'Adriers change d'association gestionnaire. En effet, il est décidé par décret que les CREAHI ne sont plus autorisées à gérer des établissements sociaux. C'est l'ADPEP86⁴ qui assure dès lors la gestion du CAT d'Adriers. Ses valeurs sont en adéquation avec celles véhiculées par le CAT à savoir :

SOLIDARITE – CITOYENNETE – LAICITE

A sa création, le CAT propose 4 ateliers sur site : lingerie et sous-traitance diverses, menuiserie (fabrication de râteliers, de pièges à belettes, de tables et de bancs) et élevage de Chèvres « Saanen » pour la production et la vente de lait et un atelier de type occupationnel. Un atelier d'élevage de volailles, de porcs et la production de cidre est décentré à « La Tache » dans une ancienne ferme. Les adultes des ateliers d'élevage font également un peu d'entretien d'espace vert ainsi que du bois.

Concernant l'hébergement, les adultes vivent en foyer de type collectif composé de chambres individuelles et de chambres collectives (jusqu'à 3 personnes par chambre). La mixité n'est pas de rigueur et chaque sexe a un étage.

¹ Centre Communal d'Action Sociale

² Centre d'Aide par le Travail

³ Centre Régional d'Etudes et d'Actions sur les Handicaps et les Inadaptations

⁴ L'Association Départementale des Pupilles de l'Enseignement Public de la Vienne

1.2.2 L'EVOLUTION DE L'ETABLISSEMENT EN QUELQUES DATES CLES :

Septembre 1983 : Déplacement de la ferme de « La Tache » pour « Rosette » une propriété implantée à LUCHAPT. Activités de la ferme : Elevage de Volailles, Lapins, Pigeons et Sangliers. Création d'un abattoir départemental. 3 adultes viennent compléter l'effectif et résident à « Rosette » : désormais la capacité est de 45 places.

9 juin 1986 : Installation de 9 adultes en appartements à Adriers.

Octobre 1990 : Création du premier service de suite à Adriers, création de 7 places en appartements et de 7 places supplémentaires de travailleurs au CAT. La capacité de l'Etablissement passe à 52 Résidents.

1^{er} avril 1991 : Ouverture de l'Annexe du CAT : 16 places avec hébergement. Cette section est unique dans le département. Elle assure un accompagnement permanent à des adultes qui ne peuvent pas ou plus travailler mais prépare aussi des personnes à travailler en ESAT.

Octobre 1991 : Ouverture de l'Atelier « Espaces Verts » de Montmorillon et d'un service de suite pour le suivi des 7 Résidents en appartements.

1993 : l'établissement change de nom et devient le CAT « André RIDEAU » en référence au maire d'Adriers grâce à qui l'établissement a vu le jour.

3 janvier 1993 : Ouverture du Service d'Accompagnement à Domicile (S.A.D.). Ce service d'accueil de 8 personnes retraitées de CAT est une première en France.

Le 1^{er} décembre 1993 : Ouverture de l'Atelier Espaces Verts de L'Isle Jourdain et création d'un service de suite pour le suivi des 7 Résidents en appartements.

5 octobre 1996 : Ouverture de l'Atelier menuiserie industrielle à Lussac les Châteaux et création d'un service de suite pour 5 Résidents en appartements.

1^{er} mai 2001 : A la demande de la DISS⁷, création d'un Service de Placement d'Accueil Familial (SPAF) pour le Sud Vienne.

1^{er} décembre 2001 : Abandon du site de « Rosette » à LUCHAPT et des activités d'élevage. Les ateliers " Horticole-Elevage " deviennent des ateliers Espaces Verts ; ils s'installent dans les locaux de l'ancienne chèvrerie et bergerie d'Adriers.

2005 : les CAT deviennent des Etablissements et Service d'Aide par le Travail (ESAT)

Janvier 2007 : Début de la construction de la « Résidence des Primetières », comportant 7 appartements à Lussac les Châteaux (fonctionnement SAVS).

1^{er} septembre 2009 : Prise de possession par les adultes de la nouvelle Résidence de l'ESAT. Logés en chambre ou en studio, chacun dispose d'une salle de bains individuelle avec WC.

Été 2010 : Construction à l'Isle Jourdain des salles de repos, de repas et des bureaux pour remplacer les anciennes installations précaires.

1^{er} novembre 2010 : Le Service d'Accompagnement à Domicile (S.A.D.) au lieu-dit « Le Chagneau » est fermé, les locaux n'étant plus adaptés.

1^{er} septembre 2012 : Création du Pôle ESAT regroupant les 2 ESAT des PEP86 à savoir les ESAT « André Rideau » d'Adriers et « Les Flotteurs Poitevins » de Smarves. La création du Pôle, avec une direction commune, permet la mutualisation des outils de production et les échanges entre équipes de terrain.

Septembre 2019 : fin des travaux de rénovation des ateliers espaces verts, sous-traitance et

Mai 2022 : Début des travaux de lourde rénovation du bâtiment qui accueillera le Foyer de Vie. Cet espace dont les travaux s'achèveront au 1^{er} semestre 2023, comprendra 8 chambres spacieuses pour 8 des 12 personnes du FV, une cuisine pédagogique, ainsi que des espaces d'activités et de détente.

20 décembre 2022 : Parution de l'arrêté n° 2022-A-DGAS-DA-SE-0218 actant la transformation de l'offre. La « résidence » et l'Annexe deviennent l'Etablissement d'Accueil Non Médicalisé André RIDEAU qui regroupe 3 services : Le foyer hébergement, le foyer de vie et la section Annexe de l'ESAT

Au 31 décembre 2022, l'EANM André RIDEAU accompagne 45 personnes :

Avril 2024, création de l'équipe mobile, cette équipe est constituée de travailleurs de l'E.S.A.T. et accompagné d'un moniteur d'atelier. Elle intervient dans des entreprises du sud Vienne pour différentes missions

Au 1er décembre 2023, une extension de 2 places de l'EANM de type « foyer de vie externalisé » est arrêté par le département.

1.2.3 LES PRINCIPES QUI FONDENT L'ENGAGEMENT

L'Etablissement A. RIDEAU se veut porteur des engagements associatifs autour de la laïcité, de la citoyenneté, de l'égalité, de la solidarité et de l'inclusion.

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

- Son pouvoir de s'exprimer librement, individuellement ou collectivement en aménageant des espaces d'écoute et d'échanges
- Son pouvoir de choisir en l'impliquant dans chacune des prestations qui lui sont proposées en respectant son droit de dire « non » et de renoncer
- Son pouvoir d'agir en le rendant pleinement acteur de son accompagnement et de son parcours dans une démarche participative et inclusive.

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

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

d'interagir. Être à l'écoute de la volonté de la personne accompagnée et s'adapter, sont les préalables à toute action éducative.

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

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

1.3 LE CADRE REGLEMENTAIRE, LES AGREMENTS, LES MISSIONS

1.3.1 CADRE LEGAL ET REGLEMENTAIRE

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

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

Plus récemment, des textes sont venus réformer les ESAT

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

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

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

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

1.3.4 LE PLAN DE TRANSFORMATION DES ESAT

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

Ce plan s'inscrit dans une volonté du législateur de rendre les ESAT plus inclusifs et mieux adaptés aux réalités du monde professionnel.

1.3.5 4. LA LOI POUR LE PLEIN EMPLOI DU 18 DECEMBRE 2023

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

La loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 a introduit plusieurs mesures importantes visant à favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs en milieu protégé.

Devenu désormais des Etablissements et services d'ACCOMPAGNEMENT par le travail, les ESAT sont appelés à mettre en place de nouveaux droits pour les travailleurs : la mutuelle obligatoire (pris en charge à 50% par l'établissement), le droit de grève, de retrait, de se syndiquer, ...

Le décret de décembre 2022 était tout autant important, il facilite la transition entre l'ESAT et le milieu ordinaire. C'est dans le cadre de ce décret qu'a été acté la possibilité pour les travailleurs d'ESAT de cumuler un contrat en milieu ordinaire avec un contrat en milieu protégé. Ce décret donne aussi aux travailleurs d'ESAT le droit aux congés exceptionnels, le droit à la formation, création de l'instance mixte, des délégués des travailleurs.

1.3.6 LES AGREMENTS

Raison sociale : ESAT André RIDEAU

Adresse administrative : 2 rue Garestier Lapierre – 86430 ADRIERS

N° FINESS : 860780535

N° SIRET : 30053625700235

Date d'ouverture : 1^{er} avril 1972

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

Capacité : 82 Equivalents Temps Plein (ETP)

Date d'autorisation initiale : 1^{er} avril 1976

Date d'ouverture : 1^{er} avril 1976

Arrêtés des agréments : Arrêté n°76 ASS/E.E. – 072 du 4 mai 1976 – Arrêté n° 2005-ASS/MS 029 du 10 octobre 2005 portant sur l'extension de capacité de 77 à 82 ETP

1.3.7 LES MISSIONS GENERALES DE L'ESAT

« Les ESAT sont chargés d'offrir des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel aux personnes handicapées dont les capacités de travail ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée, et 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 » (**art. L. 344-2 et L. 344-2-1 du code de l'action sociale et des familles**).

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

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

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

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

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

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

- Désigner sa personne de confiance
- Bénéficier d'une stratégie de prévention dans le cadre de campagnes d'informations, de dépistages, de vaccinations au sein de l'établissement,

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

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

2 LE PUBLIC ACCOMPAGNE : ATTENTES ET BESOINS

2.1 LES DONNEES GENERALES ET STATISTIQUES

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

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

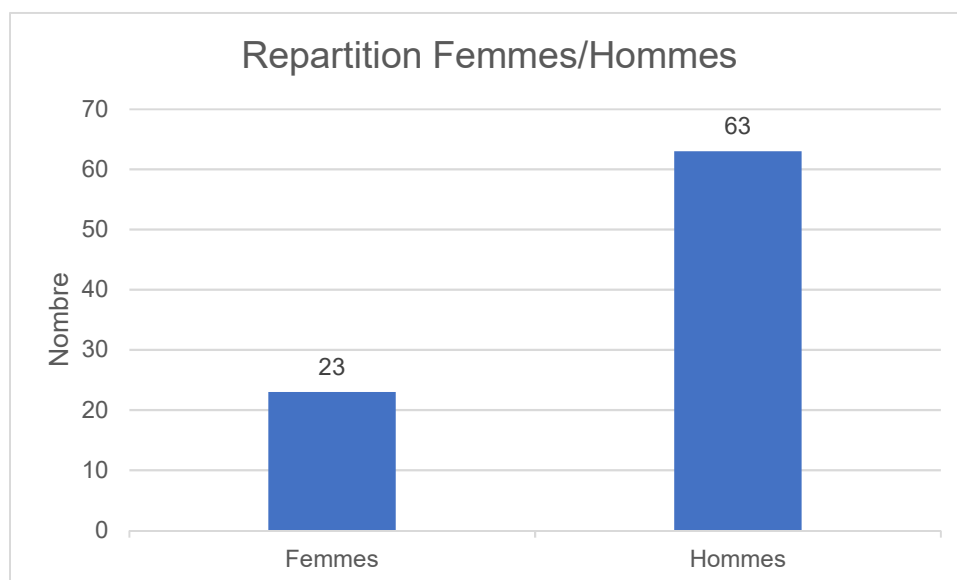
2.1.1 NOMBRE DE TRAVAILLEURS ET D'ATELIERS

Au 31/12/2023, l'ESAT accompagne 86 travailleurs correspondant à 83.24 Equivalents Temps Plein (ETP). Cet effectif se répartit sur 4 sites et dans différents ateliers.

- A Adriers : 1 atelier blanchisserie - 1 atelier sous-traitance – 1 atelier espaces verts avec 2 équipes et 1 atelier menuiserie
- A l'Isle Jourdain : 1 atelier espaces verts
- A Montmorillon : 1 atelier espaces verts
- A Lussac-Les-Châteaux : 1 atelier espaces verts – 1 atelier sous-traitance – un atelier de repassage pour les particuliers – Une équipe de mise à disposition de travailleurs d'ESAT en entreprise

Depuis 2024, il y a également une équipe mobile de 2 à 5 travailleurs accompagnés par un moniteur qui se rend dans les entreprises pour effectuer les prestations directement chez le client.

2.1.2 REPARTITION HOMMES/FEMMES

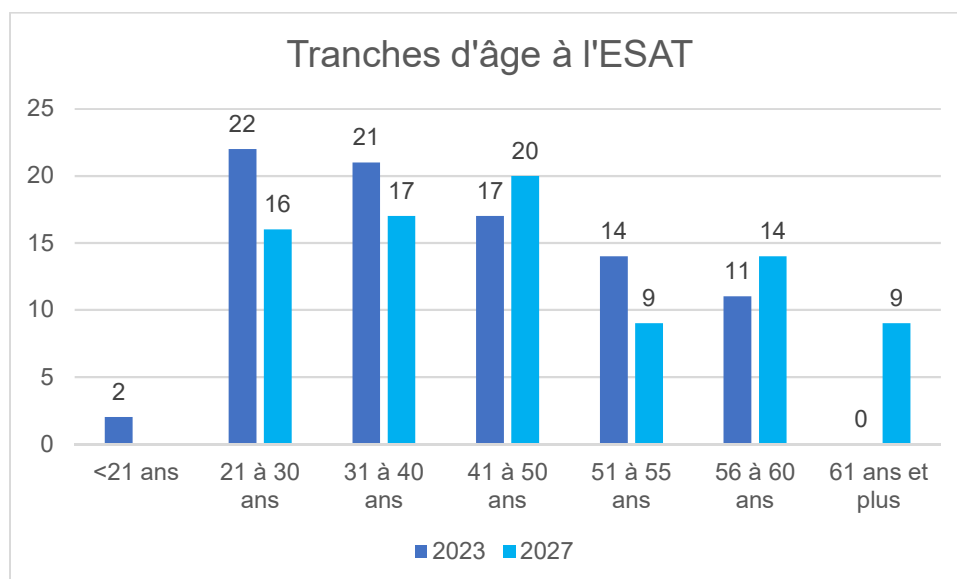


On constate une prédominance masculine dans les effectifs. La tendance évolue de manière significative puisque 12 femmes ont intégré l'ESAT entre 2013 et 2023 contre 11 entre 1986 et 2012.

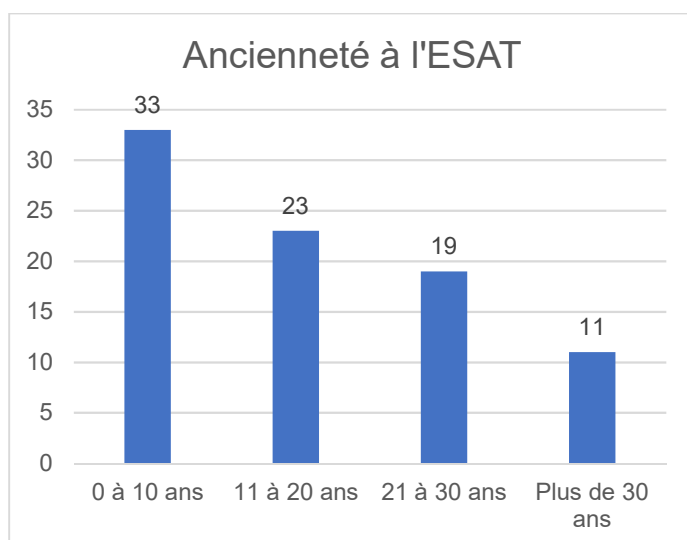
2.1.3 ÂGE ET ANCIENNETÉ DES TRAVAILLEURS

La moyenne d'âge des travailleurs est de 39.93 ans

L'âge médian est de 40 ans.



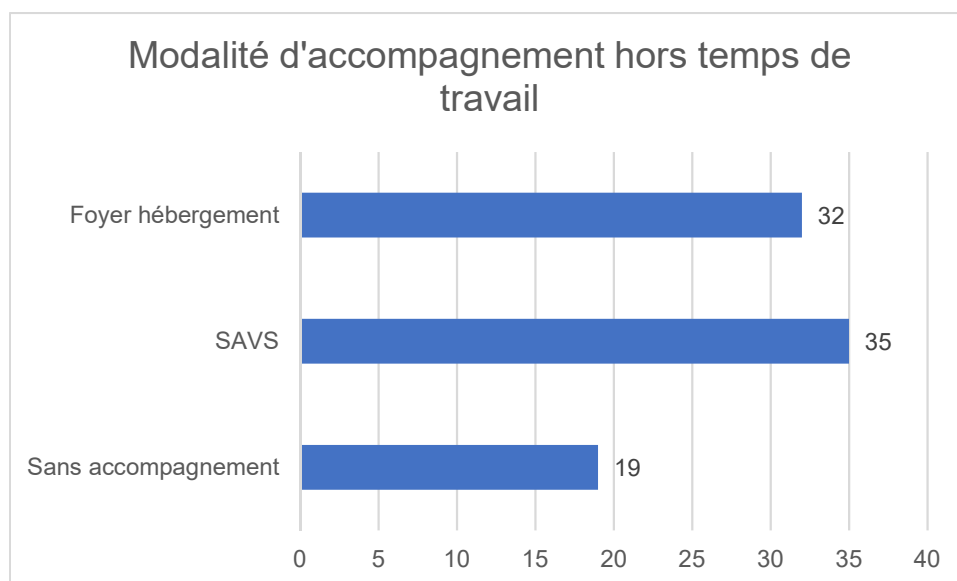
Une projection est faite sur 2027 afin de commencer à réfléchir sur les départs à la retraite et l'avancée dans l'âge des travailleurs. D'ici à 5 ans, plus d'1/4 des effectifs aura 56 ans et plus. Le dispositif d'un avenir après le travail vient en réponse à ce phénomène de plus en plus prégnant du vieillissement de la population accompagnée.



On constate un renouvellement des effectifs relativement important dans les ateliers ces 10 dernières années avec près de la moitié des effectifs présents depuis moins de 15 ans et qui rentre dans la tranche d'âge des moins de 40 ans. Les départs sont souvent liés à des cessations d'activité pour raison de santé ou des départs à la retraite.

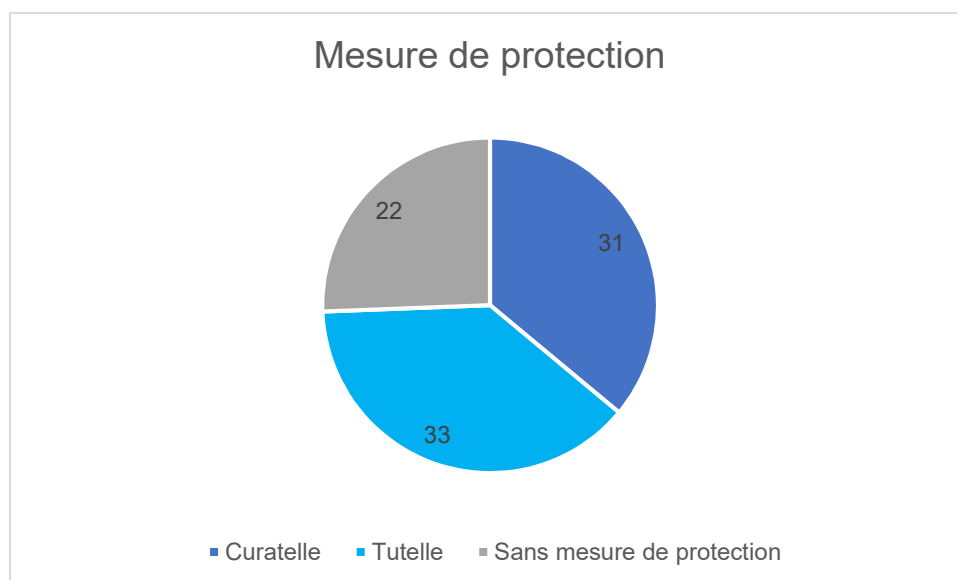
Cette donnée impose une vigilance sur la personnalisation des parcours des uns et des autres. En effet si certaines personnes cheminent vers la cessation d'activité ou la retraite en raison de leur âge, d'autres sont au début de leur parcours professionnel.

2.1.4 MODALITES D'ACCUEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEURS



62% des travailleurs vivent dans un logement autonome avec ou sans accompagnement à la vie sociale et plus d'un tiers sont hébergés au sein de l'EANM.

2.1.5 MESURES DE PROTECTION



Plus des 2/3 des travailleurs bénéficient d'une mesure de protection.

2.1.6 QUELQUES INDICATEURS DU SUIVI DU PLAN DE TRANSFORMATION DES ESAT EN ENTRE 2022 ET 2023

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, indique dans son article R. 344-7-2 qu'« Au plus tard le 30 avril de chaque année, les établissements et les services d'aide par le travail présentent au directeur général de l'agence régionale de santé un rapport sur la mise en œuvre des actions en direction des travailleurs handicapés qu'ils accompagnent ».

Voici quelques indicateurs renseignés pour les années 2022 et 2023 :

Axe 1 Dynamique de parcours	Oui/Non Nombre en 2022	Oui/Non Nombre en 2023	Commentaires
Travailleurs inscrits à France travail	0	2	Les 2 inscriptions se sont faites dans le cadre de formations financées par France Travail
Travailleurs en PMSMP	6	6	6 travailleurs ont fait des stages en milieu ordinaire en 2022 et 2023. Cela a permis la sortie de 2 travailleurs de l'ESAT vers le milieu ordinaire.
Travailleurs en mise à disposition	12 pour 1654 heures	12 pour 3991 heures	2022 : 18 210€ de chiffre d'affaire 2023 : 45 117€ de chiffre d'affaire
Travailleurs partis de l'ESAT vers le milieu ordinaire/adapté	2		2022 : 1 travailleur entrée en formation professionnelle agricole et 1 travailleur en apprentissage dans la restauration
Travailleur revenu du milieu ordinaire	0	1	Un travailleur revenu après un CDD de cantonnier pour la commune
Convention d'appui en cours	3	3	3 conventions d'appui en cours avec 3 travailleurs sortis en milieu ordinaire
Axe 2 Droits et pouvoir d'agir des travailleurs			
Adhésion à l'OPCO	Non	Oui	
Travailleurs ayant bénéficié d'une formation	61	77	Formations en gestes de 1ers secours, informatique, permis AM, manipulation des extincteurs, travail en sécurité aux espaces verts, etc.
Délégué des Personnes	Non	Oui	
Formation délégué des Personnes	Non	Oui	
Instance mixte	Non	Oui	
Complémentaire santé des travailleurs	Non	Non	Mise en place finalisée en juillet 2024
Axe 3 : Développement des activités de l'ESAT			
Convention de partenariat avec la plateforme emploi accompagné	Oui 1	Oui	L'association des PEP86 a signé la première convention avec la plateforme Emploi Accompagné de la Vienne en 2019

Ces dernières années sont marquées par un virage inclusif important à l'ESAT dans le cadre du plan de transformation des ESAT.

3 L'OFFRE DE SERVICE

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

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

3.1 LES REPONSES AUX BESOINS DE SOINS MEDICAUX ET PARAMEDICAUX :

Outre le suivi des travailleurs effectué par la médecine du travail en lien avec le secrétariat de l'établissement, des prestations de soins sont réalisées par l'infirmière et l'aide-soignante à l'infirmerie ainsi que par la psychologue :

3.1.1 LES SOINS INFIRMIERS :

Les ouvriers d'ESAT sur le site d'Adriers, peuvent, en cas de besoin solliciter le service infirmerie de l'EANM :

- Si une personne a besoin de soins infirmiers, ces derniers sont directement réalisés sur place (prise de sang, vaccination, différents tests, pansements simples à complexes, etc.). Si les actes infirmiers sont à réaliser le weekend, les infirmières coordonnent les interventions des professionnels libéraux ou l'HAD par exemple.
- Un travail de prévention est réalisé également concernant la sexualité, l'hygiène, l'alimentation, la sédentarité, la douleur, l'élimination... Ces prestations sont réalisées conjointement avec les équipes éducatives autour d'actions collectives et individuelles.

3.1.2 LES SOINS PSYCHIQUES :

- Une psychologue est présente à l'établissement 6 jours par mois pour assurer le suivi psychologique de certains travailleurs dans le cadre de leur Projet personnalisé. Elle offre une approche psychothérapeutique et apporte son concours pour cerner leurs difficultés cognitives. Elle se déplace également sur le site de Lussac-les Châteaux un mercredi sur deux

3.2 LES REPONSES AUX BESOINS DE SECURITE :

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

3.2.1 LES LOCAUX :

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

L'ESAT possède plusieurs ateliers qui font l'objet de réfections régulièrement. Ils sont équipés de vestiaires, de WC adaptés, de bureau pour les moniteurs d'ateliers, de lieux de stockage et d'espaces de travail vastes et adaptés.

3.2.1.1 LES ATELIERS

3.2.1.1.1 LA BLANCHISSERIE.

Cet atelier composé de vestiaires, d'une zone propre et d'une zone sale et encadré par un moniteur d'atelier propose des prestations de lavage, séchage et repassage de vêtement/linge de maison. Il répond en premier lieu à un besoin de l'établissement, il s'occupe du linge des personnes hébergées au foyer de vie et à la résidence. En outre nous proposons nos services à des clients particuliers ou à des entreprise (gites ruraux, village vacances, communauté de commune, EDF...). Cet atelier répond aux normes RABC. Certains travailleurs de l'ateliers réalisent également les livraisons.

3.2.1.1.2 LE MENAGE/ENTRETIEN DES LOCAUX.

Cet atelier, rattaché à la blanchisserie, s'occupe de l'entretien de l'EANM, il est constitué d'un petit groupe de travailleurs, ils sont encadrés par une monitrice d'atelier, certains travaillent en autonomie.

3.2.1.1.3 LA MECANIQUE.

Cet atelier composé de bureaux, de vestiaires est encadré par un moniteur d'atelier. Il compte un petit groupe de travailleurs. Ils s'occupent de l'entretien et la réparation des matériels espaces verts de l'ESAT. Ils peuvent aussi réaliser des travaux de sous-traitance industrielle faisant appel à certaines compétences (telles que la soudure par exemple).

3.2.1.1.4 L'EQUIPE MOBILE.

Cette équipe hors les murs est composée d'un moniteur d'atelier et de 3 ou 4 travailleurs. Les travailleurs viennent des autres ateliers de l'ESAT, ils sont choisis en fonction de leur projet personnalisé. L'équipe intervient dans des entreprises pour des travaux de sous-traitance, ou de démantèlement par exemple.

3.2.1.1.5 LES ESPACES VERTS.

Cet atelier est composé de deux équipes, il comprend une salle de pause, des vestiaires, des bureaux et un hangar pour le matériel. L'atelier propose des prestations espaces verts à des clients particuliers, des collectivités et des entreprises. Certains des travailleurs de l'atelier se rendent en autonomie sur certains chantiers grâce aux voiturettes électriques.

3.2.1.1.6 LA SOUS-TRAITANCE.

Cet atelier, composé de bureaux, vestiaires, d'une salle de pause est encadré par une monitrice d'atelier, les activités que l'on peut y trouver sont très variées : du démantèlement (compteur dans le cadre d'un marché avec la Sorégie), de la confection de sac en toile, bâches, de l'ensachage, etc.

3.2.1.1.7 LA MENUISERIE.

Cet atelier, composé de bureaux, vestiaires d'une salle de pause, d'une salle d'exposition et d'un espace de stockage confectionne essentiellement du matériel en bois pour l'élevage ovin. C'est un des derniers établissements en France à réaliser ces produits en bois, il s'agit d'une activité historique de l'établissement.

L'atelier est daté et ne répond plus aux exigences actuelles en termes de qualité de vie au travail et d'ergonomie. Un projet de déménagement est à l'étude.

3.2.1.1.8 L'ATELIER DE L'ISLE JOURDAIN.

Cet atelier composé de bureaux, salle de pause, d'un réfectoire, de vestiaires, d'un atelier pour le matériel et les véhicules propose une activité d'espaces verts. Il fournit la même prestation que l'atelier espaces verts d'Adriers.

3.2.1.1.9 L'ATELIER DE LUSSAC LES CHATEAUX.

Cet atelier composé de bureaux, salle de pause, d'un réfectoire, de vestiaires, d'un hangar pour le matériel est encadré par trois moniteurs d'ateliers. Cet atelier propose une activité d'espaces verts avec deux équipes dont une qui est en permanence sur le site de la centrale nucléaire de Civaux. Une activité sous-traitance, démantèlement et repassage à façon. Le ménage y est assuré par une équipe dédiée composée de travailleurs de ces ateliers.

3.2.1.1.10 L'ATELIER DE MONTMORILLON.

Cet atelier composé de bureaux, salle de pause, d'un réfectoire, de vestiaires, d'un hangar pour le matériel est encadré par un moniteur d'atelier. Il propose une activité d'espaces verts.

Sur les trois sites en dehors d'Adriers, est adossée une monitrice éducatrice du SAVS en charge d'accompagner les travailleurs qui ne vivent généralement à proximité de leurs ateliers de rattachement.

3.2.2 LES REPAS :

Les repas sont confectionnés sur le site d'Adriers où la Sodexo a obtenu l'habilitation de cuisine centrale en 2019. Les travailleurs hébergés mangent au self d'Adriers tandis que les non hébergés mangent dans des salles dédiées. Une liaison froide est réalisée du lundi au vendredi pour fournir les repas du midi et du soir. Sur les sites extérieurs, les moniteurs ou éducateurs du SAVS, assurent la remise en température.

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

3.2.3 LA BLANCHISSERIE :

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

3.2.4 L'HYGIENE ET L'ENTRETIEN :

Selon une organisation définie, l'atelier ménage assure une partie de l'entretien des locaux communs en collaboration avec l'agente de Service Intérieur en charge du ménage. L'ESAT et le bâtiment administratif sont nettoyés plusieurs fois par semaine. Les travailleurs nettoient leur poste de travail chaque vendredi avant de partir.

3.2.5 L'ADMINISTRATIF :

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

Les assistantes sociales ont des périmètres d'actions délimités. L'une est l'interface entre l'établissement et les familles. Elle assure la constitution et le suivi des dossiers administratifs auprès de la MDPH, des organismes de prestations et des différentes administrations. L'autre construit avec le résident son projet d'accueil familial. Par la suite, elle assure le suivi médico-social des résidents qui bénéficient d'un accueil temporaire ou permanent en famille d'accueil. Elle assure un service de proximité auprès des accueillants familiaux et des accueillis.

3.2.6 LA SECURITE :

Les bâtiments sont sous alarme surveillance en dehors des horaires d'ouverture.

La sécurité, c'est aussi pouvoir travailler dans de bonnes conditions sans risques pour sa santé. Les professionnels sont formés aux risques incendie et aux gestes de premiers secours. Ils sont également sensibilisés aux normes de sécurité dans le travail.

Le Document Unique des Risques professionnels (DUERP) est mis à jour chaque année et permet après évaluation des risques de mettre en place un plan d'actions correctives : formations, affichages de sécurité, achat d'Equipement de Protection Individuelle (EPI) adapté, adaptation des postes, etc.

En 2024, avec la création de l'instance mixte, l'année a été consacrée lors de réunions avec le délégué des personnes et les représentants des travailleurs du CVS, à l'évaluation des risques pour les travailleurs d'ESAT à travers leur expertise et leur expérience. Ce travail en collaboration étroite a permis la mise en évidence de risques non identifiés par les professionnels encadrants ainsi qu'une réflexion enrichie sur les actions correctives à mettre en place.

Par ailleurs, des interventions de prévention ponctuelles de la MSA, sur des thèmes spécifiques tels que les risques de TMS en espaces verts par exemple, permettent de rappeler aux travailleurs et aux encadrants des consignes pour travailler en sécurité.

3.2.7 PARTICIPATION A LA VIE SOCIALE :

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

Des temps festifs sont également organisés dans l'année tels que l'après-midi récréative, le repas des familles, le repas de Noël et des événements ponctuels tels que des départs en retraite par exemple.

3.2.8 LA COMMUNICATION :

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

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

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

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

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

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

3.3 LA REPONSE AUX BESOINS D'EXERCER SES DROITS :

3.3.1 LA PARTICIPATION :

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

Le plan de transformation des ESAT a créé une nouvelle instance de participation des travailleurs. Il s'agit de l'instance mixte dont l'objet est la qualité de vie au travail et la sécurité. Cette instance a été installée au sein de l'ESAT A. RIDEAU dès 2023. Les travailleurs ont ainsi pu élaborer leur DUERP en 2024. Leur expertise d'usage et leur expérience sont des atouts précieux pour l'enrichissement de ce document. En 2025, une évaluation des risques psychosociaux des travailleurs sera élaborée avec cette instance.

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

3.3.2 LA CITOYENNETE :

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

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

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

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

3.3.3 L'ACCES AUX INFORMATIONS :

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

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

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

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

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

3.5 LA REPONSE AUX BESOINS PSYCHO AFFECTIFS :

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

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

Il est primordial de considérer les personnes accompagnées en tant qu'adultes, de leur permettre d'exprimer leurs propres choix au quotidien, et d'être attentifs à leurs demandes dans le respect de leur intimité.

3.5.1 LE BIEN-ETRE PSYCHIQUE

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

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

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

3.5.2 LA VALORISATION

Face aux problèmes de la mésestime de soi, et/ou des carences affectives, des actions individuelles ou de groupes sont mises en place. Il s'agit par le biais du travail de permettre à la personne de pouvoir exprimer ses savoir-faire et de s'accomplir dans ses tâches. Les montées en compétences sont favorisées par le biais notamment du Plan de Développement des Compétences des travailleurs, l'accompagnement au passage des permis de conduire, par la mise en place de travail en autonomie sur certains chantiers et par une implication accrue des travailleurs à la vie de l'atelier notamment par le biais de l'instance mixte et l'élaboration d'un Document Unique des Risques Professionnels (DUERP) par leurs représentants.

3.6 LA REPONSE AUX BESOINS DE TRAVAIL :

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

Le travail au sein de l'ESAT permet à chaque travailleur de se sentir en confiance et reconnu dans ses compétences individuelles et collectives. Pour ce faire, ils sont accompagnés par un chef d'atelier du pôle, un moniteur principal, par 13 moniteurs d'atelier ainsi qu'une ouvrière de production.

L'ESAT est reparti sur plusieurs sites :

- Le site principal est à Adriers où se trouvent des ateliers d'espaces verts, de blanchisserie, de menuiserie, de ménage des locaux collectifs de l'établissement, de mécanique, de sous-traitance, ainsi qu'une l'équipe mobile qui intervient directement chez les entreprises clientes.

Les horaires de travail sont réparties comme suit :

Le lundi, le mercredi et le jeudi de 8h30 à 12h30 et de 13h45 à 17h00

Le mardi de 8h30 à 12h30 et de 13h45 à 16h00

Le vendredi de 8h30 à 11h00

- A Montmorillon : un atelier espaces verts
- A l'Isle Jourdain : un atelier espaces verts
- A Lussac les châteaux, des ateliers d'espaces verts, de sous-traitance et de repassage.

Sur ces 3 sites extérieurs les horaires de travail sont répartis comme suit :

Du lundi au jeudi de 8h30 à 12h15 et de 13h15 à 17h00

Le vendredi de 8h30 à 11h00

Le travail effectué au sein de l'ESAT est calibré en fonction des possibilités des travailleurs et de leur situation de handicap.

3.7 LA REPONSE AUX BESOINS DE MOBILITE

Dans ce cadre l'ESAT a mis en place des formations en partenariat avec une auto école pour que certains travailleurs (en lien avec leur projet personnalisé) puissent passer soit le BSR, une formation à la conduite de voiturette électrique ou même le permis remorque. L'ESAT est inscrit dans une démarche d'autonomie, pour cela l'établissement a fait l'acquisition de 4 véhicules électriques sans permis (2 fourgons et 2 plateaux) afin que les travailleurs disposant d'une autorisation à la conduite soient autonomes pour des livraisons ou des déplacements sur des chantiers.

3.8 LA REPONSE AUX BESOINS D'INCLUSION

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

3.8.1 LES PERIODES DE MISES EN SITUATIONS EN MILIEU PROFESSIONNELS (PMSMP) EN ENTREPRISES

En 2024, l'ESAT devient prescripteur de PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel). Cela permet aux travailleurs de l'ESAT de bénéficier d'un outil de droit commun tout en assurant une souplesse administrative de mise en œuvre.

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

3.8.1.1 FACILITER L'INSERTION PROFESSIONNELLE

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

3.8.1.2 FAVORISER L'AUTONOMIE ET LA CONFIANCE EN SOI

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

3.8.1.3 ENCOURAGER LES RELATIONS AVEC LES ENTREPRISES

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

3.8.1.4 L'ORGANISATION DES PMSMP EN ENTREPRISE PASSE PAR PLUSIEURS ETAPES :

1. **Identification des entreprises partenaires** : L'ESAT travaille activement pour identifier et établir des partenariats avec des entreprises prêtes à accueillir des stagiaires en situation de handicap.
L'inscription dans le tissu économique local est une priorité pour l'établissement dans un objectif inclusif. C'est dans ce contexte que l'ESAT s'est inscrit dans les réseaux locaux (CESV, EIT Sud Vienne,)

2. **Sensibilisation et accompagnement des entreprises** : L'ESAT met à disposition son expertise de l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap au service des entreprises partenaires dans une logique inclusive. L'établissement, par exemple, peut organiser des sessions de sensibilisation pour les employeurs afin de les préparer à accueillir des travailleurs.
3. **Mise en place du stage** :
 - *Définition des objectifs* : Avant le début du stage, des objectifs clairs sont définis en termes de compétences à acquérir et d'expériences à vivre.
 - *Encadrement et suivi* : Les stages sont encadrés par un tuteur au sein de l'entreprise et un référent au sein de l'ESAT, assurant un suivi régulier et une évaluation continue du stagiaire. Il est envisageable, en fonction des besoins et attentes, que le travailleur soit encadré par le tuteur de l'ESAT sur une journée complète lors de son intégration.
4. **Adaptation et soutien**
 - *Accompagnement personnalisé* : Les stagiaires bénéficient d'un accompagnement personnalisé pour s'assurer qu'ils s'adaptent bien à leur nouvel environnement de travail.
 - *Aménagements* : Les entreprises s'engagent à fournir les aménagements nécessaires pour faciliter l'intégration des stagiaires, qu'il s'agisse d'adaptations techniques ou organisationnelles.

3.8.2 LES PRESTATIONS DE SERVICES EN ENTREPRISE

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

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

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

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

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

3.8.3 LA MISE A DISPOSITION

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

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

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

3.9 LA PERSONNALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT

3.9.1 LE PARCOURS ET SES OUTILS

Le rapport « Zéro sans solution » a érigé comme « un devoir collectif de permettre un parcours de vie sans rupture pour les personnes en situation de handicap et pour leurs proches »⁵

3.9.1.1 LE PARCOURS ET INCLUSION

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

La réforme SERAFIN-PH⁶ s'ancre dans cette volonté de fluidifier et faciliter le parcours de vie des personnes en situation de handicap. En basant le financement d'un accompagnement sur les prestations personnalisées de l'individu et non plus seulement sur le coût de fonctionnement des prestations proposées par un établissement, la personne sera en mesure de mobiliser différentes ressources nécessaires à son épanouissement sans être encartée dans un schéma institutionnel jusqu'alors un peu cloisonné.

Le déploiement national du dispositif **Viatrajectoire** en 2019, conçu conjointement par l'ARS, les Conseils Départementaux et les professionnels de santé est l'un des outils de coordination de parcours de la personne. Cette plateforme alimentée par la MDPH et les ESMS⁷, est une source d'informations sur le cheminement d'une personne, son orientation, son inscription sur liste d'attente, ses admissions et ses sorties d'établissements. Ce dispositif devient l'outil de référence du suivi du parcours institutionnel de la personne notamment dans la gestion des listes d'attente de l'établissement.

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

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

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

⁵ Rapport du Ministère de la Solidarité et de la santé du 06/07/2014

⁶ Services et Établissements : Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées

⁷ Etablissements et Services Médicaux Sociaux

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

La prise de contact peut se faire de différentes manières :

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

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

3.9.1.3 VISITE DE L'ETABLISSEMENT

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

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

3.9.1.4 STAGE :

- Toute admission est conditionnée par plusieurs stages afin d'évaluer la pertinence de l'admission au regard du bien-être et de l'épanouissement de la personne et de l'adéquation des réponses qui peuvent être apportées par l'établissement et ses partenaires aux attentes et besoins de la personne accueillie. La durée des stages peut varier entre 1 à 3 semaines et peut être envisagée de manière séquentielle.
- **Une fiche de renseignements administratifs** supplémentaires (volet II), **médicaux** (sous pli confidentiel remis à l'infirmerie) et éventuellement éducatifs de l'établissement d'origine nécessaires à un accueil adapté, vient compléter le dossier de la personne.
- **Un référent est** identifié.
- **Ces stages** font l'objet d'une **convention** qui formalise le champ d'actions, en fonction de l'orientation et du mode d'accueil sollicité (hébergement ou non). Elle renseigne notamment sur l'objectif du stage, les droits et obligations de l'établissement et du stagiaire, les horaires, sur les prestations qui seront facturées. Elle peut être établie par l'établissement d'origine ou celui d'accueil.
- **La MISPE** (Mise en Situation Professionnelle en ESAT), est une convention particulière pour les stagiaires ESAT établie par la MDPH ou une délégation, accessible à des personnes qui n'évoluent pas en établissement, bénéficiaires d'une RQTH ou présentant une pathologie qui a rendu difficile le travail en milieu ordinaire. Dans ce cadre, le stage ne peut excéder la durée de 10 jours ouvrés et a pour objectif de valider ou pas la pertinence d'une demande d'orientation vers un établissement de type ESAT.

Les personnes accompagnées de l'établissement sont informées de l'arrivée d'un stagiaire en amont mais la notion de **pair-aidance** doit être développée. Elle peut se mettre en place de manière plus ou moins informelle mais non systématique. C'est un axe d'amélioration identifié qu'il conviendrait de formaliser.

Les stages sont aussi le terrain **d'une évaluation** du ou des référents et d'échanges pluridisciplinaires qui esquissent les leviers et les freins d'une éventuelle admission qui quoiqu'il en soit, sera impulsée par le souhait du stagiaire.

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

Bilan de stage :

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

3.9.1.5 ADMISSION

- **L'admission est une étape de formalisation et de contractualisation de l'accueil de la personne.** Elle est tributaire d'une orientation MDPH à jour et, le cas échéant, d'une demande d'aide sociale auprès du Conseil Départemental pour la prise en charge de l'hébergement.

Le volet III du dossier administratif d'inscription à compléter est remis à la personne et/ou à son représentant légal avec la liste des documents nécessaires.

Les personnes et leurs représentants légaux sont épaulés dans ces démarches par le personnel administratif et l'assistante sociale de l'établissement.

- **Quels que soient sont remis un règlement de fonctionnement des services et le livret d'accueil de l'usager auquel est annexé la charte des droits et libertés.**

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

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

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

3.9.1.6 SORTIE DE L'ETABLISSEMENT

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

Différentes raisons peuvent motiver une sortie de l'établissement :

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

3.9.2 LE PROJET PERSONNALISÉ ET LES REFERENTS :

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

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

Conformément aux Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) de la HAS⁸ sur « les attentes de la personne et le Projet Personnalisé » et dans le prolongement du Projet d'Établissement précédent, la volonté de placer l'adulte au cœur de son projet est réaffirmée, de l'en rendre acteur et décideur dans le respect de ses envies, de ses rêves, de ses convictions, de son expertise d'usage mais également de ses compétences et de son évolution.

3.9.2.1 LA REFERENCE

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

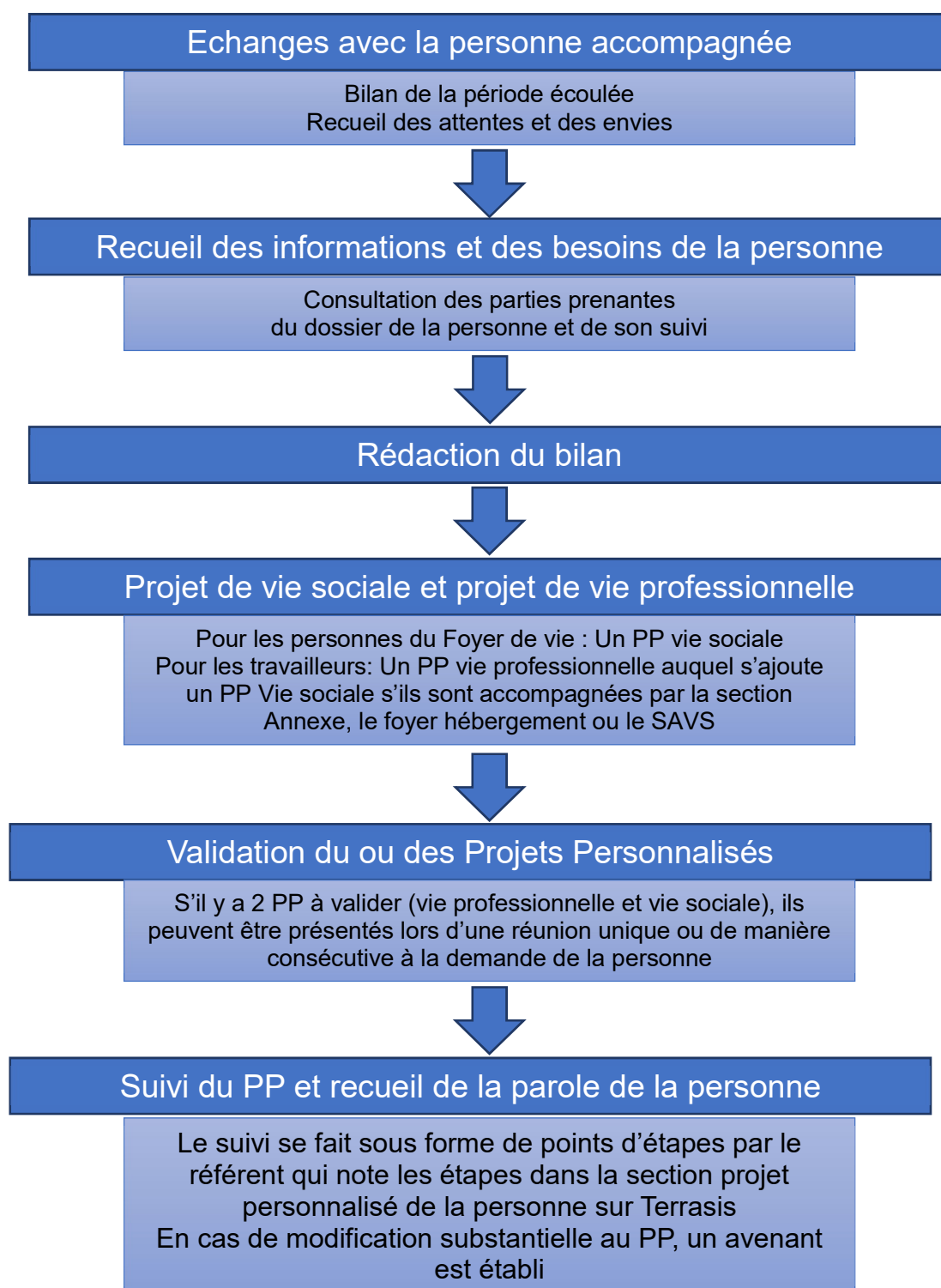
Il est le garant de la co-construction du Projet Personnalisé dans le respect des attentes, des besoins, des compétences et capacités de la personne avec comme points d'ancrage son expertise d'usage, c'est-à-dire les savoirs tirés de ses expériences de vie au quotidien, d'une part. D'autre part, il mobilise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

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

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

⁸ Haute Autorité de Santé

3.9.2.2 LE PROJET PERSONNALISE PROCEDURE



Un ou plusieurs avenants peuvent venir abonder le PP en cours d'année.

3.9.3 TERRAIN DE STAGE :

3.9.3.1 ACCUEIL DE STAGIAIRES EN SITUATION DE HANDICAP

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

3.9.3.2 ACCUEIL DE STAGIAIRES PROFESSIONNELS

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

4 LE RESPECT DES DROITS ET LES PRINCIPES D'INTERVENTION

4.1 LE RESPECT DES DROITS DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

4.1.1 PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION :

L'égalité de traitement et d'accompagnement est garanti par la mise en place de procédures, notamment de projet personnalisé. Chaque personne accompagnée peut participer à l'activité extérieure de son choix pratiquer son culte, etc.

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

Le projet personnalisé permet d'individualiser l'accompagnement tant sur le plan des activités que sur le plan des adaptations dans les actes de la vie quotidienne, et le cas échéant, du poste de travail et des stages professionnels, en lien avec les demandes et attentes de la personne.

4.1.3 DROIT A L'INFORMATION :

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

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

- Pour chaque situation, un dossier papier et une version numérique (dossier unique) sont réalisés dans le respect des lois en vigueur concernant sa protection, sa divulgation et son traitement.
- Les données concernant les usagers font l'objet d'un traitement automatisé dans les conditions fixées par la loi du 6 janvier 1978 modifiée, relative à l'informatique, aux fichiers et libertés. La personne accueillie a le droit de s'opposer, pour des raisons légitimes au recueil et au traitement des données nominatives la concernant. Ci-joint en annexe une autorisation de traitement du dossier.
- Les données médicales sont protégées par le secret professionnel. Par ailleurs, tous les professionnels de l'établissement sont soumis à un devoir de confidentialité concernant les personnes accompagnées, tel que stipulé dans leur contrat de travail.
- En cas de contestation ou de réclamation, la possibilité est donnée à la personne accueillie, sa famille et/ou son représentant légal de contacter la personne qualifiée. Les personnes désignées sont affichées dans l'établissement.

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

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

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

4.1.5 DROIT A LA RENONCIATION :

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

4.1.6 DROIT AU RESPECT DES LIENS FAMILIAUX :

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

4.1.7 DROIT A LA PROTECTION :

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

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

4.1.8 DROIT A L'AUTONOMIE :

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

4.1.9 PRINCIPE DE PREVENTION ET DE SOUTIEN :

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

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

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

4.1.11 DROIT A LA PRATIQUE RELIGIEUSE :

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

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

Les discussions concernant les personnes accompagnées ne se tiennent pas en présence de personnes non concernées.

4.2 LES PRINCIPES D'INTERVENTIONS

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

4.2.1 UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE

Tant que faire se peut, et au-delà des considérations de production, l'objectif est de prendre en considération les attentes, les besoins singuliers, les rythmes, les capacités des travailleurs.

4.2.2 LE RESPECT DES DEMANDES ET DES ATTENTES

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

4.2.3 PROMOUVOIR LE POUVOIR D'AGIR ET L'AUTODETERMINATION

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

4.2.4 OUVERTURE VERS L'EXTERIEUR ET INCLUSION

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

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

4.2.5 REINTERROGER SA PRATIQUE

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

4.3 LA REFLEXION ETHIQUE ET LA GESTION DES PARADOXES

4.3.1 LE COMITÉ DE RÉFLEXION ÉTHIQUE

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

4.3.2 LES ATELIERS D'ANALYSE DE LA PRATIQUE

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

4.3.3 LES INSTANCES D'ÉCHANGES POUR LES PROFESSIONNELS

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

4.4 LE DEPLOIEMENT D'UNE CULTURE DE LA BIEN TRAITANCE

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

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

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

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

4.4.2 LA QUALITE DU LIEN ENTRE PROFESSIONNELS ET PERSONNES ACCOMPAGNEES

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

4.4.3 UN CADRE ET UN FONCTIONNEMENT INSTITUTIONNELS FAVORISANT UNE CULTURE DE LA BIEN TRAITANCE

- Projet d'établissement et associatif : Ces Projets, élaborés collectivement avec les personnes accompagnées et les professionnels sont actualisés régulièrement et rappellent les grands principes qui guident les actions au quotidien dans le respect de la charte de bien traitance.
- Echanges, réflexions éthiques, questionnements : Les réunions, les groupes de travail, les ateliers d'analyses de la pratique permettent une remise en question et une interrogation permanente sur les pratiques et une réactivité face aux évolutions de la population accompagnée.

- Evaluation de la qualité : Notre établissement, s'inscrit dans une démarche continue d'amélioration de la qualité par le biais d'évaluations qui permettent les ajustements nécessaires face aux besoins, aux attentes et à leur évolution dans le temps.
- Formation et qualification : Des formations sont réalisées autour du vieillissement, des troubles alimentaires, de la connaissance du handicap neuromoteur. Elles viennent apporter des éléments de compréhension sur les interventions du quotidien et ainsi permettre de se décaler et penser les accompagnements.
- Gestion de l'information : L'établissement met en place des temps, des lieux et des outils pour optimiser la transmission et la circulation des informations nécessaires à l'accompagnement des personnes.
- Organisation et management : un management de proximité et participatif permet d'associer les professionnels au fonctionnement, et à l'organisation afin d'éviter les essoufflements et un sentiment d'insécurité dans ses pratiques.

4.4.4 UNE OUVERTURE SUR UN ENVIRONNEMENT PORTEUR D'ENRICHISSEMENT MUTUELS

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

4.5 LA POLITIQUE DE PREVENTION DE LA MALTRAITANCE

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

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

Cette démarche s'appuie sur :

- Une définition claire de la maltraitance, telle qu'énoncée à l'article L119-1 du CASF, soit : « La maltraitance vise toute personne en situation de vulnérabilité lorsqu'un geste, une parole, une action ou un défaut d'action compromet ou porte atteinte à son développement, à ses droits, à ses besoins fondamentaux ou à sa santé et que cette atteinte intervient dans une relation de confiance, de dépendance, de soin ou d'accompagnement. Les situations de maltraitance peuvent être ponctuelles ou durables, intentionnelles ou non. Leur origine peut être individuelle, collective ou institutionnelle. Les violences et les négligences peuvent revêtir des formes multiples et associées au sein de ces situations »
- L'information des personnes accompagnées via le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement

- Une gestion attentive des ressources humaines incluant notamment :
 - La qualification des professionnels
 - Le contrôle des antécédents judiciaires
 - La mise en place de fiches de poste conformes aux référentiels métiers
 - La sensibilisation et la formation des professionnels
 - La qualité de vie au travail, les échanges et la coordination
- L'identification et l'interrogation régulière, par l'équipe professionnelle, des situations à risque de maltraitance
- Une procédure associative de signalement et de traitement de la maltraitance déclinant :
 - Les modalités de signalement par tout professionnel confronté à une situation de maltraitance
 - Les modalités de traitement immédiat pilotés par l'équipe de direction
 - La protection de la personne concernée
 - Le signalement aux autorités administratives et judiciaires
 - L'analyse de l'évènement indésirable
 - La mise en place de mesures préventives ou correctives

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

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

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

5.1 UN PROJET INCLUSIF A POURSUIVRE :

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

Dans la mouvance de son association gestionnaire les PEP86 et de son Projet Associatif 2021-2025⁹, le Pôle ESAT entend poursuivre ses projets inclusifs en développant son réseau, en formalisant ses partenariats, en réfléchissant à des prestations en son sein ou hors-les-murs pour être en mesure de répondre de manière personnalisée aux aspirations de chacun, dans le respect de ses droits.

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

5.2 LE LIEN AVEC LES PRESTATAIRES D'ACTIVITES EXTERIEURES

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

Néanmoins, d'autres partenariats sont développés

5.2.1 LES CONVENTIONS :

Actuellement nous avons signé des conventions avec :

- L'UDAF dans le cadre de la participation de l'ESAT à la plateforme territoriale emploi accompagnée.
- La SOREGIES, dans le cadre de l'attribution d'un marché de 5 ans pour le démontage d'anciens compteurs électriques déposés dans le cadre du déploiement sur le territoire de la Vienne des compteurs Linky.
- L'OPCO Santé, garantissant de la sorte le suivi et le financement du plan de développement des compétences des travailleurs.
- France Travail : délégation de prescription de PMSMP
- Conventions d'appui tripartites avec Trametal pour 2 travailleurs ayant signé en CDI dans cette entreprise : valable un an renouvelable 2 fois. Elles définissent les contours de l'accompagnement éventuels nécessaires par l'ESAT dans l'entreprise.

⁹ Axe 2 du Projet Associatif PEP86 2021-2025 : Faciliter l'accès au droit commun pour tous dans une logique inclusive

5.2.2 INSCRIPTION DANS LES RESEAUX :

- **ANDICAT** : la direction de l'ESAT est membre actif et repéré du réseau ANDICAT (Association Nationale des Directeurs et Cadres d'ESAT). Depuis 2023, c'est la direction du pôle qui assure le rôle de correspondante départementale Andicat pour la Vienne
- **Collectif ESAT/EA** : ce collectif réunit l'ensemble des ESAT de la Vienne (porté par 8 associations différentes) ainsi que les entreprises adaptées du territoire. Jusqu'en 2020, ce collectif était organisé sous forme associative. Bien qu'il n'existe aujourd'hui pas de cadre juridique à ce collectif, des travaux collectifs sont menés : organisation d'une formation inter-établissement pour les délégués des personnes, rédaction d'une convention commune avec le PEA (Plateforme Emploi Accompagné), travaux d'interconnaissance avec le réseau local des EA (entreprises adaptées).
- **Club des Entreprises du Sud Vienne** (CESV) : l'établissement est membre de ce club depuis de nombreuses années. Depuis 2021, l'ESAT a intégré le Conseil d'Administration de ce club et y siège au poste de trésorier adjoint
- **L'EIT** (Ecologie Industriel et Territorial) Sud Vienne : l'ESAT s'est inscrit dans ce projet dès son lancement en 2019, porté à l'époque par le SIVEER. A la création de l'association en 2023, l'ESAT a intégré le Conseil d'Administration au poste de trésorier.
- **IRTS de Poitiers** : les liens entre l'institut et l'ESAT se tissent à plusieurs niveaux : dans le cadre d'interventions lors des formations de Moniteurs d'ateliers, de jury lors des examens de moniteurs d'atelier ou encore comme terrain d'accueil de stage de professionnels en devenir.

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

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

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

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

5.4 LE LIEN AVEC LES AUTRES ETABLISSEMENTS

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

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

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

5.5 LE LIEN AVEC LE TISSU ECONOMIQUE DU TERRITOIRE

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

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

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

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

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

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

6 L'ORGANISATION, LES COMPETENCES ET LES RESSOURCES MOBILISEES

6.1 LE FINANCEMENT

L'association des PEP86 a signé en 2017 un CPOM avec l'ARS. A l'époque, les 2 ESAT de l'association n'ont pas été intégrés à ce CPOM.

En 2024, le CPOM avec l'ARS est en cours de négociation. Son nouveau périmètre intègre les ESAT PEP86, dont l'ESAT André RIDEAU.

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

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

6.2 L'ORGANISATION (ORGANIGRAMME)

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

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

6.2.1 ORGANIGRAMME

Fonctions	Organigramme au 31/12/2023
Encadrement	0.8
- Directrice	0,3
- Chef d'atelier	0,5
Administratif	2.145
- Comptable	0.75
- Technicien supérieur	0,50
- Agent de bureau	0.565
- Assistante sociale	0.33
Service Généraux	1.2
- Ouvrier qualifié	
Educatif	12.6
- Moniteur d'atelier 1 ^{ère} classe	1,00
- Moniteur d'atelier 2 ^{ème} classe	11.6
Paramédical	0.12
- Psychologue	

Cet organigramme est un organigramme budgétaire. La description des services qui va suivre intègre tous les personnels qui œuvrent à l'accompagnement des travailleurs de l'ESAT quel que soit leur mode d'accueil.

6.2.2 LE SERVICE ADMINISTRATIF

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

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

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

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

Plus spécifiquement, la comptable gère toute la comptabilité de la production de l'ESAT, de la facturation aux relances, à la vérification des comptes.

Les assistantes sociales ont des périmètres d'actions délimités. L'une est l'interface entre l'établissement et les familles. Elle assure la constitution et le suivi des dossiers administratifs auprès de la MDPH, des organismes de prestations et des différentes administrations. L'autre construit avec le résident son projet d'accueil familial. Par la suite, elle assure le suivi médico-social des résidents qui bénéficient d'un accueil temporaire ou permanent en famille d'accueil. Elle assure un service de proximité auprès des accueillants familiaux et des accueillis.

6.2.3 LES SERVICES GENERAUX

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

L'agent d'entretien assure le nettoyage des locaux en respectant les normes en vigueur, elle travaille en collaboration avec l'atelier entretien des locaux et les veilleurs de nuit.

6.2.4 LE SERVICE PARAMEDICAL

L'équipe paramédicale est composée d'une infirmière, d'une aide-soignante et d'une psychologue.

Les personnels paramédicaux assurent les soins d'urgence sur le site d'Adriers.

L'infirmière et l'aide-soignante sont également sollicitées sur la mise en œuvre d'activités de soutien en lien avec la prévention à la santé (nutrition, addiction, etc.).

La psychologue propose des suivis individualisés. Elle intervient sur le site d'Adriers mais également sur le site de Lussac-Les-Châteaux.

6.2.5 L'EQUIPE EDUCATIVE

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

Les moniteurs d'atelier accompagnent les travailleurs éducativement pour qu'ils acquièrent progressivement, et de façon adaptée à chacun, une plus grande capacité de travail, de la rigueur, de l'assiduité, de l'autonomie, et de respect des consignes et de leurs collègues. Ils sont aussi les interlocuteurs privilégiés de leur parcours de vie professionnelle par le biais de leur Projet Personnel. L'ouvrier de production œuvre en soutien pour montrer les gestes, répéter les consignes si nécessaire, mais également assurer les livraisons et les navettes pour le trajet domicile-atelier des travailleurs qui ne sont pas véhiculés.

6.2.6 L'EQUIPE DE DIRECTION

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

Elle met en application les directives du conseil d'administration. La direction est garante du bien-être des personnes accompagnées et des salariés. C'est également la direction qui est responsable du respect des lois, des normes, de la sécurité.

6.3 LES TEMPS DE REUNIONS

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

6.4 LA POLITIQUE DE FORMATION

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

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

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

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

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

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

7 LA DEMARCHE QUALITE, SECURITE, ENVIRONNEMENT

7.1 L'EVALUATION DE LA QUALITE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.2 LA PARTICIPATION DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

Le tableau ci-dessous présente les différents dispositifs et instances existantes au sein de l'établissement pour favoriser la participation des personnes accompagnées.

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

7.3 LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

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

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

7.4 LA GESTION DOCUMENTAIRE

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

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

7.5 LA GESTION DES EVENEMENTS INDESIRABLES

Partie intégrante de la démarche qualité/gestion des risques, l'établissement est engagé depuis 2018 dans un processus de déclaration et de traitement des événements indésirables. La démarche vise à prévenir la survenue ou la reproduction d'un accident, d'un presque-accident, d'un incident, ou d'un dysfonctionnement. Une procédure associative décrit et encadre le dispositif. Elle prévoit une phase de déclaration par tout professionnel confronté à un événement indésirable, une phase de traitement avec mise en place d'actions préventives ou correctives, et une phase de retour d'expérience. La direction de l'établissement est signataire d'une charte de confiance à l'attention des professionnels.

7.6 LA GESTION DES PLAINTES ET RECLAMATIONS

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

7.7 LA GESTION DES RISQUES

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

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

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

7.8 L'AMELIORATION DE LA QUALITE

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

7.9 LA PROMOTION DU DEVELOPPEMENT DURABLE

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

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

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

8.1 FICHE ACTION N° 1 : DEVELOPPER UNE STRATEGIE COMMERCIALE

Constats / diagnostic

Un ESAT a cette particularité d'avoir une double comptabilité, le chiffre généré par les ateliers sert aussi bien pour la formation des travailleurs, l'achat de matériel plus moderne (matériel électrique pour les espaces verts), les équipements de protection individuels... certains ateliers fonctionnent très bien car la demande est très forte (espaces verts) mais d'autres comme la menuiserie a besoin de plus de visibilité, à cause d'un marché très fluctuant. L'objectif est aussi de maîtriser les coûts de production, et d'anticiper les investissements.

Outre la nécessité d'assurer l'équilibre financier et donc la pérennité du service, la stratégie commerciale doit avoir pour but de mettre en cohérence les ateliers avec le marché du travail. En effet, dans une optique inclusive, l'ESAT doit accompagner les travailleurs à l'acquisition de compétences transférables dans le milieu ordinaire de travail.

Objectifs

- Assurer l'équilibre financier de la production afin de :
 - o Pérenniser l'activité
 - o Dégager des marges permettant d'assurer notre politique d'investissement
- Adapter notre outil de production aux exigences du marché du travail afin de permettre aux travailleurs désireux de poursuivre leur parcours au sein du milieu ordinaire d'acquérir des compétences valorisables et transférables dans les entreprises.

Actions

- Développer la communication et la visibilité de l'ESAT
- Mise place d'outils permettant d'anticiper les achats
- Clarifier la politique de tarification
- Définir la politique d'investissement au regard des évolutions des marchés

Modalités de mise en œuvre

- Développement des outils de communication : site Internet
- Systématisation des dialogues de gestion avec l'ensemble des ateliers : stratégie en termes de marché, projet de développement, besoin d'investissements, politique d'achat ...
- Révision systématique des prix chaque année au regard du contexte inflationniste

Acteurs

Les moniteurs d'ateliers, le moniteur principal d'atelier, le chef des ateliers, la comptabilité et la direction.

Calendrier de mise en œuvre

2024-2029.

8.2 FICHE ACTION N°2 : FORMALISATION DES OUTILS DE SUIVI ET D’EVALUATION

Constats / diagnostic

Au sein des ateliers de l’ESAT, chaque travailleur dispose d’un projet professionnel co-construit avec son moniteur référent. Si cette pratique annuelle est ancrée dans les pratiques de l’établissement, la construction de ce dernier repose essentiellement sur l’observation et manque d’objectivation. L’absence de temps dédié aux écrits jusqu’en 2021 éclaire ce constat.

Les exigences inclusives actuelles requièrent d’évaluer avec plus de précisions les compétences acquises et transférables, les marges de progression individuelles, etc.

De plus, le plan de transformation des ESAT intègre également de nouvelles obligations de formalisation des compétences et parcours au travers la mise en place du « carnet de parcours et compétences ».

Objectifs

L’objectif est de donner aux professionnels de l’ESAT les outils nécessaires leur permettant de construire et d’accompagne le parcours du travailleur, sa formation, sa montée en compétence.

Actions

- Mettre en place le carnet de parcours et compétences
- Développer des outils d’évaluation des compétences
- Former les professionnels de l’accompagnement

Modalités de mise en œuvre

- Faire une étude comparative des outils disponibles pour la mise en place du carnet de parcours et compétences
- Etudier les offres du marché en termes de digitalisation des formations à l’acquisition de compétences
- Inscription au PDC d’une formation relative aux écrits professionnels

Acteurs

Les moniteurs d’ateliers, le moniteur principal, le chef des ateliers, la direction.

Calendrier de mise en œuvre

Courant 2025

8.3 FICHE ACTION N° 3 : AMELIORER LA COMMUNICATION INTERNE

Constat / diagnostic :

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

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

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

Objectifs

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

Actions :

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

Modalité de mise en œuvre :

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

Acteurs :

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

Calendrier de mise en œuvre :

- 2024-2026

8.4 FICHE ACTION N° 4 : RENFORCER LA FORMALISATION DANS LE CADRE DE LA DEMARCHE QUALITE

Constat / diagnostic :

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

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

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

La gestion documentaire n'est pas formalisée ni centralisée.

Objectifs

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

Actions :

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

Modalité de mise en œuvre :

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

Acteurs :

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

Calendrier de mise en œuvre :

- 2024 et 2025

8.5 FICHE ACTION N°5 : REDUIRE LES DEPENSES ENERGETIQUES

Constat / diagnostic :

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

Objectifs :

- Réduire les consommations
- Apporter plus de confort thermique

Actions :

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

Modalité de mise en œuvre :

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

Acteurs :

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

Calendrier de mise en œuvre :

- 2025-2027

ANNEXE : LISTE DES ACRONYMES

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