

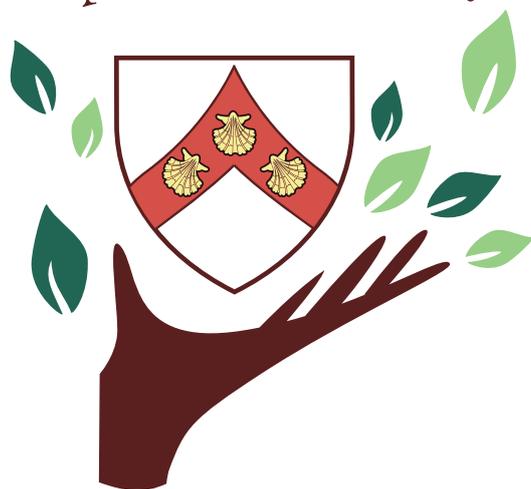


# *Projet d'Établissement*

## ESAT



A.A.P.E.A.I.



Alsace Bossue



# Préambule

*« Travailler, c'est bien mais être bien au travail c'est mieux »*

C. BEAUMONT.

*Comment être bien au travail ? Si le travail prend sens, alors nous pouvons être épanouis. C'est un des axes importants que nous allons mettre en oeuvre par l'implication de tous. C'est collectivement que nous pouvons faire de notre lieu de travail un lieu valorisant et enrichissant pour tous ses acteurs.*

*L'Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail (ESAT) a été créé et administré par l'AAPEAI d'Alsace Bossue le 15 octobre 1990. Notre ESAT, n'est pas une entreprise ordinaire, mais une structure médico-sociale offrant à des travailleurs en situation de handicap, orientés par la MDPH, des activités professionnelles adaptées, assorties de soutiens médico-sociaux. L'encadrement accompagne le maintien et/ou l'amélioration de l'autonomie des personnes lorsque c'est possible.*

*Le travail protégé sollicite de l'innovation et un état d'esprit particulier pour maintenir une « production respectueuse, inclusive et solidaire ». C'est ce que l'ESAT de DIEMERINGEN s'emploie à développer au quotidien. Il met en oeuvre des moyens qui permettent aux 77 travailleurs d'accéder à :*

- Des emplois diversifiés et techniques accessibles et adaptés*
- Des bilans de compétences, des formations, de la qualification professionnelle*
- Un encadrement technique et pédagogique de qualité, formé pour l'accompagnement professionnel des personnes en situation de handicap mental.*
- Une démarche visant à faciliter leur accès au milieu ordinaire au travers de dispositifs dédiés en se posant comme ressources pour les entreprises du territoire*
- Des moyens et outils permettant de toujours mieux prendre en compte leurs souhaits dans une démarche d'accompagnement individualisée*

*L'équipe de l'ESAT s'engage à respecter et à faire respecter, pour chacune des personnes accompagnées, ses droits fondamentaux rappelés dans la charte des droits et libertés de la personne accueillie (Loi 2002-02 du 2 janvier 2002). Le règlement de fonctionnement précise les moyens mis en oeuvre pour permettre aux personnes d'exercer leurs droits. La loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, fait obligation aux établissements et services sociaux et médicosociaux dans son article 12 (art. L311-8 du CASF<sup>1</sup>) d'élaborer un projet d'établissement ou de service. « Pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. » Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du conseil à la vie sociale ou, le cas échéant, après mise en oeuvre d'une autre forme de participation ».*

*Le projet d'établissement est donc un outil qui garantit les droits des personnes accompagnés, en ce sens qu'il définit les objectifs en matière de qualité des accompagnements et qu'il rend lisibles les modes d'organisation et de fonctionnement de l'ESAT.*

## Il vise trois objectifs majeurs :

- Le projet est d'abord une dynamique, une production collective et stimulante,
- Le projet est un document de référence pour les équipes et les destinataires,
- Le projet est un document évolutif car suivi et révisé tous les 5 ans.

C'est par ailleurs un document à visée intégratrice qui pose au sein de l'ESAT, des références d'actions partagées, donne des repères aux professionnels dans l'exercice de leur activité. Ce dernier clarifie, en externe, les accompagnements proposés et les modes d'intervention, le positionnement institutionnel de la structure et enfin, indique les évolutions en termes de public et de missions.

L'actualisation du projet d'établissement de l'ESAT nous permet de réinterroger nos pratiques, de nous recentrer sur nos missions d'ESAT et de définir notre feuille de route qui se veut adaptable pour les 5 ans à venir. Ce projet constitue un socle commun, base de l'intervention quotidienne des professionnels engagés au sein de l'ESAT.

L'évolution des profils des travailleurs admis, l'évolution du contexte socioéconomique et réglementaire nous oblige aujourd'hui à développer en particulier les 3 axes suivants :

- Dynamiser l'inclusion professionnelle en milieu ordinaire,
- Adapter l'accompagnement au public vieillissant, avec des troubles psychiques ou aux jeunes travailleurs,
- Ajuster les missions des professionnels aux réorganisations de l'établissement afin de mieux répondre à l'évolution du travail.

L'ESAT s'inscrit dans cette dynamique, dans le cadre de la Réponse Accompagnée pour Tous<sup>2</sup>, qui contribue

à la promotion et l'accompagnement de la personne accompagnées dans son autonomie à la fois professionnelle, sociale et citoyenne.

L'ESAT ancre également son intervention au coeur d'un territoire dont il se veut être un acteur (re)connu en mobilisant les synergies et les partenariats avec les institutions, les collectivités, les entreprises ou le milieu associatif. Son activité ne doit donc surtout pas être vue comme isolée mais faisant partie d'un véritable réseau (notamment avec les autres ESAT du département) visant à améliorer de manière continue l'accompagnement de ses usagers.

## Démarche engagée par l'établissement pour la réactualisation de son projet

Le déroulé de la démarche a pris en compte de manière participative et pluridisciplinaire :

- Les schémas nationaux (autisme, handicap rare...)
- Les Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles (HAS)
- Le projet associatif
- Le diagnostic préparatoire à la contractualisation d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens, en cours de construction avec l'ARS
- Les conclusions et fiches actions d'auto-évaluation effectuée en janvier 2022
- Les observations des personnes accompagnées et des familles dans le cadre du Conseil de la Vie Sociale
- Le travail de consultation des travailleurs au sein de l'ESAT
- Les enquêtes de satisfaction (évaluée dans le cadre du PAP)
- La réflexion de l'équipe de l'ESAT menée autour des pratiques spécifiques précisant les champs d'interventions et modalités d'accompagnement
- L'approbation du Comité qualité de l'AAPEAI Alsace Bossue

*Présenté au Conseil de la Vie Sociale le : 13.03.2023*

*Présenté au Comité Social et Economique le : 06.03.2023*

*Validé par le Conseil d'Administration de l'AAPEAI ALSACE BOSSUE le :  
06.03.2023*

# Liste des sigles

AAPEAL : Association des Amis et Parents d'Enfants et d'Adultes Inadaptés

ANAP : Agence Nationale d'Appui à la Performance

ARS : Agence Régionale de Santé

CAMSP : Centre d'Action Médico-Sociale Précoce

CASF : Code de l'Action Sociale et des Familles

CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

CEA : Collectivité Européenne d'Alsace

CMPP : Centre Médico-Pscho Pédagogique

CNSA : Caisse Nationale de la Solidarité pour l'Autonomie

CODIR : Comité de Direction

CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

CSE : Comité Social et Economique

CVS : Conseil de la Vie Sociale

DACQ : Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité

EA : Entreprise Adaptée

ESAT : Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail

ESMS : Etablissement et Service Médico-Social

FH : Foyer d'Hébergement

GIA4 : Groupement Inter Associatif

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

HAS : Haute Autorité de Santé

IME : Institut Médico-Educatif

IMPRO : Institut Médico Professionnel

MAS : Maison d'Accueil Spécialisée

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

MECS : Maison d'Enfants à Caractère Social

PAP : Projet d'Accompagnement Personnalisé

RBPP : Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles

SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

SERAFIN-PH : Services et Etablissements Réforme pour une Adéquation des Financements aux parcours des Personnes Handicapées

SESSAD : Service d'Education Spécialisée et de Soins à Domicile

TDI : Trouble du Développement Intellectuel.

TSA : Troubles du Spectre de l'Autisme

UE : Unité d'Enseignement

ULIS : Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire

# SOMMAIRE

## *Présentation de l'Association des Amis et des Parents d'Enfants et d'Adultes Inadaptés*

I. PRÉSENTATION GÉNÉRALE	11
1. Identité administrative	12
2. Cadre réglementaire	13
3. Valeurs et missions	14
4. La bienveillance	16
5. La gestion des risques	17
6. Les partenariats	17
II. CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION ACCUEILLIE	22
1. Profil de la population accueillie	22
2. Les évolutions constatées ces dix dernières années	23
III. NATURE DE L'OFFRE DE SERVICE	27
1. Les principes d'intervention de l'ESAT	27
2. Le parcours des personnes accompagnées par l'ESAT	29
2.1. LESAT, un établissement ressource	29
2.2. L'admission à l'ESAT	30
2.3. La sortie de l'ESAT	31
3. La démarche d'accompagnement en référence aux droits des usagers	31
3.1. Les outils de la loi n°2002-2	31
3.2. Le projet d'accompagnement personnalisé (PAP)	33
3.3. La coordination de parcours	35
3.4. Le rôle du référent parcours	36
4. Synthèse : La mise en oeuvre de l'accompagnement	37
4.1. L'accompagnement global	37
4.2. Les objectifs spécifiques à l'accompagnement	38
4.3. Adapter le travail de chacun	40
4.4. Des activités économiques diversifiées	40
4.5. Des évaluations en continu	45
4.6. L'ajustement des conditions de travail	45
5. Accompagner et stimuler la personne pour son progrès	46
5.1. La polyvalence	46
5.2. La formation en continu	47
5.3. Dynamiser leur inclusion professionnelle	48
5.4. Encourager leur implication et leur participation	48
5.5. Reconnaître et valoriser le travail et les compétences	51
5.6. Offrir un cadre de travail agréable et sécurisé	52
6. Proposer des activités de soutien à l'accès aux droits	53
IV. LES RESSOURCES HUMAINES ET LES COMPETENCES DE L'ESAT	54
1. Vers une nouvelle organisation	54
2. L'adaptation des ressources aux évolutions du secteur	55
3. La communication institutionnelle	56
4. Les moyens matériels	58



V. LA DEMARCHE DE PROGRES	
1. Evaluation interne et suites	59
2. L'Evaluation externe	62
3. Les rapports d'activités annuels	62
VI. LA STRATÉGIE D'ÉVOLUTION, OBJECTIFS ET PERSPECTIVES	63
1. Favoriser une logique de parcours	64
2. Accompagner la montée en compétence et l'employabilité des travailleurs	66
3. Accompagner le parcours Santé	67
4. Un parcours structuré sans rupture	68
5. Reconnaître et valoriser l'expertise	69
VII. SYNTHÈSE	
1. Axe 1 : Pilotage et qualité	71
2. Axe 2 : Cadre éthique et respect des droits	73
3. Axe 3 : Parcours et personnalisation	74
4. Axe 4 : Accompagnement à l'autonomie	75
ANNEXES	77



# Présentation de l'Association des Amis et des Parents d'Enfants et d'Adultes Inadaptés



A partir des années 70, la France entame une décennie de hauts et de bas circonstanciels qui caractérisent une détérioration économique et vient contrebalancer la période faste que l'on nomme communément les « Trente glorieuses ». Un nombre important d'enfants subissent des discriminations, se voyant refuser l'accès au système scolaire inadapté aux contraintes spécifiques liées à leur handicap.

Indignés par cette situation, et unis par le même idéal de fraternité et de laïcité, des parents, des enseignants, des ministres des cultes, des responsables d'administrations unissent leurs volontés et créent une première classe adaptée au sein même d'une école publique à DIEMERINGEN. Ces personnes ont posé les fondements de l'Association des Amis et Parents d'Enfants et d'Adultes Inadaptés (AAPEAI) Alsace Bossue.

L'AAPEAI Alsace Bossue est née en 1972, c'est une association Loi 1901 à but non lucratif.

L'IME « Eau vive » a été le premier établissement ouvert, conférant à l'AAPEAI Alsace Bossue le statut « d'organisme gestionnaire » dès le 03 septembre 1973. L'avancée en âge des enfants accompagnés par l'établissement induit naturellement, à la fin des années 80, un tournant dans l'histoire de l'AAPEAI Alsace Bossue. D'une part, une orientation de son action en faveur des adultes par la création du premier établissement pour adultes handicapés en situation de travail toujours à DIEMERINGEN (ESAT).

D'autre part, la création d'un foyer d'hébergement inauguré en 1998.

Le virage de l'an 2000 est marqué par le renforcement d'un éventail de réponses aux besoins du public par le biais du développement de services mobiles et de proximité. Un SAVS, en 2004, puis un SESSAD en 2007 marqueront la volonté associative de mailler le territoire rural qu'est l'Alsace Bossue et la proche Moselle. A ce jour, l'AAPEAI Alsace Bossue compte 6 établissements et services qui accompagnent 168 personnes du plus jeune âge jusqu'à l'âge de la retraite avec le concours de 71 professionnels.

Les évolutions du secteur médicosocial comme celles du contexte socioéconomique nous ont conduits, en 2018, à adhérer au Groupement inter associatif « GIA 4 ». Il s'agit pour l'AAPEAI de se joindre à la recherche conjointe de solutions nouvelles et optimisées aux enjeux de nos missions communes en faveur des personnes en situation de handicap.



## Evénements

12 Mai 1972	Constitution de l'association « AAPEAI Alsace Bossue ».
3 Septembre 1973	Ouverture du 1er établissement – « IME Eau vive ».
15 Octobre 1990	Ouverture de l'Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT).
12 Janvier 1998	Ouverture d'un Foyer d'Hébergement pour Travailleur Handicapés (FHTH).
1 <sup>er</sup> Octobre 1998	Ouverture d'une Entreprise Adaptée (EA).
1 <sup>er</sup> Octobre 2004	Ouverture d'un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS).
19 Janvier 2007	Ouverture d'un Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile (SESSAD).
1 <sup>er</sup> Septembre 2017	Ouverture de la plateforme Autisme. (7 places IME)
1 <sup>er</sup> Septembre 2018	Adhésion au Groupement Inter Associatif : GIA4.
1 <sup>er</sup> Novembre 2019	Extension non importante de 3 places de SESSAD Troubles du Spectre de l'Autisme.
1 <sup>er</sup> Mars 2021	Extension non importante de 2 places SESSAD Troubles du Spectre de l'Autisme

L'Association des Amis et Parents d'Enfants et d'Adultes Inadaptés (AAPEAI) Alsace Bossue s'est construite sur la volonté commune de participer, en tant que citoyen, à une mission de service public ayant pour finalité de permettre aux enfants et aux adultes porteurs d'un Trouble du Développement intellectuel d'avoir accès à l'exercice de leurs droits les plus fondamentaux.

C'est pourquoi l'engagement associatif de l'AAPEAI s'appuie sur la conviction que « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. » Cette ambition nous rassemble et nous donne l'élan pour mettre en actes les valeurs sous-tendues par la Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen.



L'AAPEAI se situe en Alsace Bossue dans le département du Bas-Rhin, limitrophe de la Moselle. Au 1er janvier 2017, l'Alsace Bossue compte 45 communes et constitue la plus étendue des communautés de communes du département.

Cette dernière est habitée par 25 004 personnes, elle connaît un déclin de sa population de -1,2 % et où le pourcentage de personnes vieillissantes est le plus important du département.



### LES ETABLISSEMENTS ET SERVICES DE L'AAPEAI

*L'AAPEAI en quelques chiffres, au 01/07/2022*

- 6 établissements & services à DIEMERINGEN
- 185 personnes accompagnées
- 69 professionnels



L'AAPEAI Alsace Bossue s'engage dans un accompagnement de qualité et de proximité sur un périmètre de 40 kilomètres autour de DIEMERINGEN. Le milieu est dit « rural » et nécessite une importante mobilité de nos équipes.

# I. PRÉSENTATION GÉNÉRALE

L'Établissement et Service d'Accompagnement par le Travail (ESAT) a été créé et administré par l'AAPEAL d'Alsace Bossue le 15 octobre 1990. C'est le premier établissement pour adultes porteurs d'un Trouble du Développement intellectuel ouvert après la création de l'IME « Eau vive ». Il s'appelait, à l'époque, Centre d'Aide par le Travail (CAT).

Huit ans plus tard, fut créé l'atelier protégé (appelé aujourd'hui « Entreprise Adaptée ») situé sur le même site que celui de l'ESAT.

L'agrément de l'ESAT a connu des extensions successives afin de répondre aux besoins de personnes issues du territoire d'Alsace Bossue et de la proche Moselle. Parallèlement à l'évolution croissante de la capacité d'accueil, de nouveaux ateliers ont vu le jour, permettant de diversifier les secteurs d'activité de l'établissement au-delà de la sous-traitance industrielle. (Confère schéma ci-dessous).

L'ESAT se situe au coeur de la zone industrielle de DIEMERINGEN (zone industrielle du Tiergarten), situation géographique qui constitue un atout stratégique, tant au regard de ses missions médico-sociales qu'économiques. Le site principal de l'ESAT est implanté sur un grand terrain, il regroupe l'ensemble des ateliers à l'exception de l'atelier « des Jardiniers d'Alsace Bossue » (Entretiens et aménagements paysagers) néanmoins situé dans la même rue.

L'association a souhaité préserver une proximité entre les deux structures pour maintenir un lien social entre les travailleurs et professionnels et garantir sa visibilité auprès des partenaires et clients.

## ÉVÉNEMENTS MARQUANTS

1990

Ouverture de l'ESAT

Ouverture Atelier Bois  
(fermeture en 2020)

Ouverture  
Conditionnement

1998

Ouverture de  
l'Entreprise  
Adaptée

2019

Ouverture Service Hygiène  
des locaux (premières  
intervention en avril 2014,  
1ère formation au lycée de  
Oermingen en mars 2016 ,  
professionnalisation via  
l'EA en 2020)

2021

Ouverture Service  
Restauration et  
prestations traiteur

## I.1 Identité administrative



Adresse administrative :	AAPEAI ALSACE BOSSUE, 10 quai de l'Eichel – 67 430 DIEMERINGEN 03. 88.00. 08. 55
Coordonnées du site :	2 rue du Tiergarten – 67 430 DIEMERINGEN
Dernier arrêté d'autorisation :	2 Octobre 2017
Agrément :	64 places
N° FINESS :	67 07 97 166
CPOM :	En cours de négociation
Mode de tarification :	Dotation globale
Conventions :	Conventions avec des partenaires sur les champs : sanitaire, scolaire, professionnel, psychologique, culturel et sportif, médicosocial.



## I.2 Cadre réglementaire

L'établissement est enregistré au Fichier National des Établissements Sanitaires et Sociaux comme « ESAT ». Il est régi par un ensemble de textes :

- La loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées : Cette loi a institué le travail protégé visant à faire accéder les personnes handicapées à une vie sociale et professionnelle grâce à une structure et des conditions de travail aménagées, en s'appuyant sur les CAT (Centre d'Aide par le Travail) et les ateliers protégés (actuellement entreprises adaptées).
- La loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale : Cette loi est venue renforcer les droits des usagers et leur participation. La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Cette loi a circonscrit le travail protégé aux seuls CAT dorénavant appelés ESAT (Etablissement et services d'aide par le travail). Les travailleurs en situation de handicap, même s'ils bénéficient de certains droits du code de travail, n'ont pas le statut de salariés.
- La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Les articles L 243-4 à L 344-6 et R 243-1 à R 344-21 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) regroupant les dispositions de l'ensemble des lois précédentes.
- Le Décret n° 2006-703 du 16 juin 2006 relatif aux ESAT et à la prestation de compensation et modifiant le CASF (partie réglementaire).
- Accueillir des personnes handicapées (...) leur offrir des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social ;
- Mettre en oeuvre ou 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, au bénéfice des personnes handicapées qu'ils accueillent, dans des conditions fixées par décret.
- Le Décret n° 2006-1752 du 23 décembre 2006 relatif au contrat de soutien et d'aide par le travail et aux ressources des travailleurs des ESAT.
- Le Décret n° 2007-874 du 14 mai 2007 portant diverses dispositions relatives aux ESAT et à l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail par les travailleurs en situation de handicap admis dans ces établissements ou services et modifiant le CASF.
- La Circulaire n° DGAS/3B/2008/259 du 1 août 2008 relative aux ESAT et aux personnes en situation de handicap qui y sont accueillies.
- Le Décret n°2009-565 du 20 mai 2009 relatif à la formation, la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) des travailleurs de l'ESAT.



## LES MISSIONS

Modifiées par la Loi n°2005-102 du 11 février 2005 – art. 39 JORF 12 février 2005 :  
« Les Etablissements et Services d’Aide par le Travail accueillent des personnes handicapées dont la CDAPH prévue à l’article L. 146-9 a constaté que les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée ou pour le compte d’un centre de distribution de travail à domicile, ni d’exercer une activité professionnelle indépendante. Ils leur offrent des possibilités d’activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu’un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social. »

Les recommandations suivantes ont été pris en compte :

Les recommandations transversales	Les recommandations spécifiques
<ul style="list-style-type: none"><li>• « Le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux » octobre 2010</li><li>• « Elaboration, rédaction, et animation du projet d’établissement ou de service » mai 2010</li><li>• « Concilier vie en collectivité et personnalisation de l’accueil et de l’accompagnement » novembre 2009</li><li>• « La conduite de l’évaluation interne dans les établissements et services visés à l’article L.312-1 du code de l’Action sociale et des familles » juillet 2009</li><li>• « Les attentes de la personne et le projet personnalisé » décembre 2008</li><li>• « Ouverture de l’établissement à et sur son environnement » décembre 2008</li><li>« Mission du responsable d’établissement et rôle de l’encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance »</li><li>« Mise en œuvre d’une stratégie d’adaptation à l’emploi des personnels au regard des populations accompagnées », juillet 2008</li><li>« La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre », juillet 2008</li><li>« L’accompagnement de la personne présentant un trouble du développement intellectuel », octobre 2022</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap, mai 2018</li><li>• Guide de repérage des problèmes somatiques, mai 2017</li><li>• L’accompagnement à la santé de la personne handicapée - Juillet 2013</li><li>• Spécificités de l’accompagnement des adultes handicapés psychiques, 2016</li><li>• Adaptation de l’accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT, Juin 2013</li></ul>



# I.3 Valeurs et missions

## LES VALEURS

Le projet de l'ESAT s'inscrit dans le projet associatif fondé sur les valeurs suivantes :

- La **dignité** place la personne en situation de handicap et son épanouissement au cœur de tous les enjeux. C'est la valeur « pilier ».
- La **pleine participation** installe la notion de co-construction comme postulat de l'accompagnement. La personne /sa famille sont maîtres d'œuvre des étapes du parcours.
- La **confiance mutuelle** permet de développer une relation éducative de qualité. Elle doit se faire à partir d'une communication basée sur le respect mutuel et l'honnêteté.
- L'**ouverture de l'ESAT** sur l'extérieur et son inscription au sein d'un territoire dont il constitue une ressource.
- La **valorisation des compétences des personnes accueillies**

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'ESAT assure un accompagnement individualisé à toute personne accueillie. Celle-ci fait valoir son libre choix entre les prestations proposées. Après avoir recueilli le consentement éclairé de la personne ou à défaut le consentement de son représentant légal, l'ESAT s'engage à garantir la participation directe ou avec l'aide de son représentant légal à la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de son Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP). Ce PAP est évolutif et réactualisé de manière régulière permettant ainsi à la personne d'être acteur de son parcours, tout au long de son accueil à l'ESAT.

Lors de son admission, la personne reçoit une information sur ses droits fondamentaux et les protections particulières légales et contractuelles dont elle bénéficie, ainsi que sur les voies de recours à sa disposition.

Les modalités d'accompagnement proposées sont co-construites et adaptées aux capacités, aux besoins et aux attentes de la personne. Elles s'inscrivent dans un parcours favorisant le développement de l'autonomie, la polyvalence l'employabilité et l'inclusion sous toutes ses formes.

Dans le respect de la dignité, de l'intégrité, de la vie privée, de l'intimité et de la sécurité de la personne, les professionnels interviennent au regard de la confidentialité des informations la concernant et favorisent l'accès à tout document relatif à son accompagnement.

### Piste d'attention

Préserver la valeur humaine et concevoir le travail comme support à l'accompagnement et non comme « seule » valeur économique.

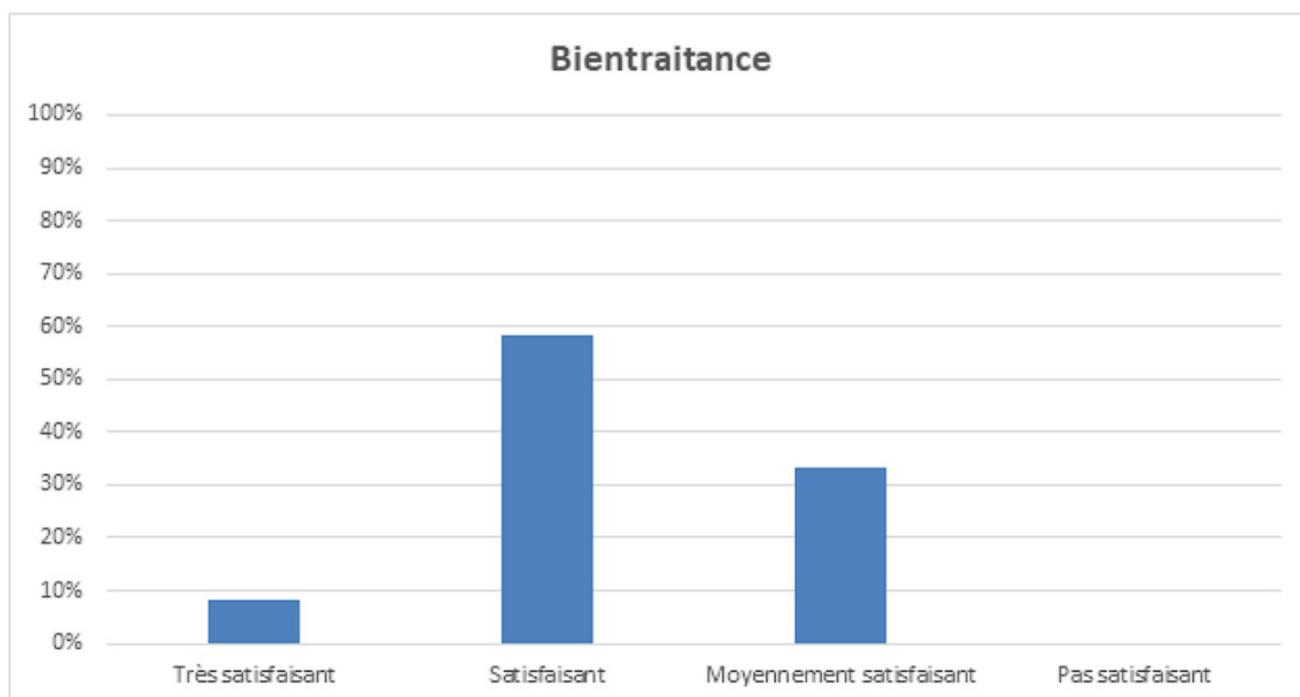
## I.4

## La bientraitance



L'exigence de bientraitance au cœur de nos valeurs est la référence première pour l'ensemble de nos actions :

- La bientraitance est nécessairement soutenue par des réponses pluridisciplinaires adaptées ainsi que par le soutien des familles.
- La posture professionnelle de bientraitance est une manière d'être, d'agir et de dire, soucieuse de l'autre, réactive à ses besoins et à ses demandes, respectueuse de ses choix et de ses refus. Il s'agit de veiller à préférer une posture d'adaptation à l'Autre à une posture dogmatique.
- Rester « bien-traitant », c'est aussi veiller à l'adéquation des prestations et pratiques aux besoins des usagers et de leurs familles. La veille est importante pour maintenir un niveau satisfaisant de bientraitance. C'est un support clef pour l'actualisation et le développement des « savoir-être » et des « savoir-faire ».
- La commission d'accompagnement de l'AAPEAI Alsace Bossue pose un regard institutionnel sur des situations pratiques vécues dans les établissements. La diffusion de ses réflexions permet la formalisation de concepts et de repères collectifs. Au sein du SESSAD, la bientraitance est institutionnalisée par le biais de procédures connues de tous les professionnels :
- L'identification des « événements indésirables » (cf. protocole)
- Le recueil et le traitement des événements indésirables
- Le support de la plateforme régionale d'urgence et de veille sanitaire (événements indésirables graves et numéro d'appel 119 pour l'enfance en danger)
- L'application des recommandations de bonnes pratiques.



## I.5 La gestion des risques

Répondant aux évolutions des politiques sociales, l'ESAT prend les mesures appropriées conformément aux principes généraux de prévention et de respect des normes d'hygiène et de sécurité à travers :

- Une démarche continue d'évaluation et de gestion des risques professionnels (document unique d'évaluation des risques professionnels –DUERP–)
- La récente désignation d'un responsable sécurité au sein de l'association
- Un ensemble de procédures en lien avec l'hygiène et la sécurité : plan canicule, protocole transport, protocole d'hygiène des locaux, méthode HACCP et plan de maîtrise sanitaire en restauration...
- Le déploiement à venir d'actions thématiques de sensibilisation dans le domaine.

Des actions de formation sont par ailleurs organisées régulièrement auprès des professionnels pour garantir des conditions de sécurité dans l'exercice de leurs missions :

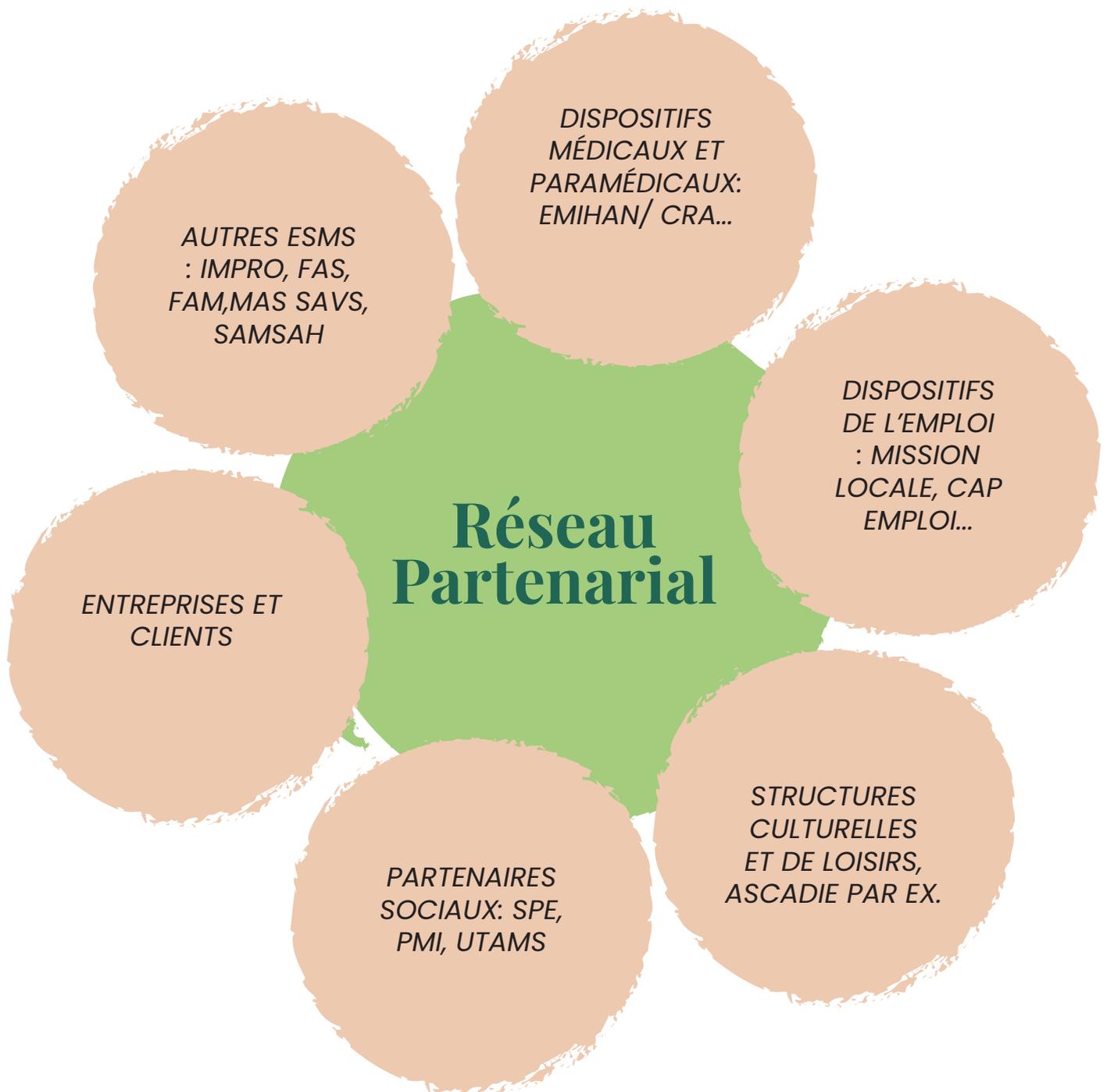
- Formation Sauveteur secouriste du travail (SST),
- Formation incendies et exercices d'évacuation
- Formation aux risques routiers.

L'ensemble de ces actions contribuent à créer une culture de prévention des risques pour la protection des personnes et des biens.

## I.6 Les partenariats

D'influence départementale, l'ESAT de l'AAPEAI Alsace Bossue est également inséré dans le tissu local, où des partenariats solides se sont construits, un travail en réseau s'est initié, des coopérations sont à l'œuvre selon tous les axes pluridisciplinaires.





Les partenaires de :

L'emploi et la formation professionnelle :

L'ESAT de l'AAPEAI recherche des collaborations actives avec des partenaires de l'emploi et de la formation professionnelle du milieu ordinaire ou protégé, afin de faciliter les démarches d'insertion socio-professionnelle : Missions locales, CFA, centres de réadaptation professionnels, entreprises d'insertion, entreprises adaptées, autres ESAT, réseau « Différent et compétent Alsace », ...

L'ensemble de ces partenariats contribuent à soutenir les projets d'accompagnement personnalisés sur le volet de l'insertion professionnelle, en tenant compte des spécificités des personnes accompagnées et des compensations à mettre en oeuvre.

Ces partenariats doivent être développés plus encore pour soutenir les projets de formation, d'expériences de professionnalisation et répondre aux enjeux inclusifs et d'accessibilité à l'emploi.

En outre, par son implantation sur le territoire, son histoire et son objectif de travailler en partenariat avec les acteurs économiques locaux, l'ESAT a développé un réseau important qui se traduit par des liens étroits avec :

- De nombreuses entreprises du territoire (Schneider Electric, Etablissements Ludmann, Bieber-Bois, Epesem, Bluetek, JFA, Grands Chais de France, Bruder Keller...). Dans chacun des cas, l'ESAT construit une relation privilégiée avec chacun d'eux afin de définir les potentialités de travail en commun. Celles-ci peuvent se concrétiser au travers d'activités de sous-traitance diverses réalisées dans les locaux de l'ESAT (ex : sachets de visseries, réalisation de nuanciers, conditionnement de produits diversifiés, découpe de cornières...) ou de la mise en oeuvre de prestations spécifiques (livraison de repas, traitement des espaces verts...). De plus, dans une démarche réellement inclusive appelée à se développer dans les années à venir, des travailleurs peuvent travailler directement au sein des entreprises de manière individuelle ou collective, pour des opérations ponctuelles ou sur du long terme.

Après une identification commune des missions pouvant être réalisées et des travailleurs susceptibles d'évoluer au sein de l'entreprise en question, un accompagnement sur mesure est réalisé avec un suivi et une évaluation au quotidien. Cette fonction ressource de l'ESAT se traduit notamment par la présence, en continu, de 6 personnes chez JFA ou 2 personnes chez Bieber Bois de manière hebdomadaire. Ces liens avec les entreprises locales sont appelés à se diversifier toujours davantage pour éviter une dépendance trop forte à l'un ou l'autre prestataire. A ce titre, un partenariat vient récemment d'être noué avec une entreprise implantée à Vendenheim (conditionnement de joints pour bords alimentaires).

- Avec les organismes gestionnaires de structures périscolaires accueillant des enfants et/ou adolescents pour lesquels l'ESAT réalise une prestation de fourniture et livraison de repas dans une démarche qualitative (promotion d'une alimentation de qualité, recours à un approvisionnement local, travail des produits bruts au sein de la cuisine centrale...). Cette démarche s'est ainsi concrétisée avec la Grange aux Paysages (marché public d'une durée de 4 ans), la Maison de l'Eau et de la Rivière ou encore le Centre Socio-Culturel de Sarre-Union pour les périodes de vacances scolaires. De la même manière des structures associatives ou des collectivités territoriales font régulièrement appel à l'ESAT pour la réalisation de buffets ou de prestations événementielles de type traiteur (ex : Sycoparc, Communauté de communes Alsace Bossue, Ville de Diemeringen, Association Espoir 67...)

- Les autres ESAT du département du Bas-Rhin au travers du GETP. Cette instance qui se réunit à intervalles réguliers permet de mutualiser des compétences, d'échanger sur les bonnes pratiques ou encore de répondre à des sollicitations ou à des opportunités de travail en agrégeant l'intervention complémentaire de plusieurs structures. Cette dynamique permet également de concrétiser des formations communes (ex : formation initiale Caces) mais aussi de promouvoir les spécificités de chaque structure au travers de partenariats dédiés.



Enfin, dans sa logique d'accompagnement global du travailleur, l'ESAT veille également à renforcer les partenariats avec certaines structures thématiques (ex : en matière d'hygiène, d'accès au numérique, environnemental...) pour faciliter l'acquisition de compétences transverses, appropriables par le travailleur et transposables en milieu professionnel au travers d'ateliers de sensibilisation et/ou de sensibilisation.

## LA SANTÉ

Selon les dispositions du Code de l'action sociale et des familles, la santé des personnes est envisagée dans une approche prenant en compte l'ensemble des domaines de vie participant au bien-être physique, psychique et social. Dans cette dynamique notre structure médico-sociale en lien avec les acteurs du territoire, est à même de chercher des éléments de réponses pour accompagner les personnes accueillies à s'inscrire dans un parcours de santé, avec leur accord et/ou celui de leurs représentants légaux.

Notre Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail accompagne au quotidien des personnes porteuses d'un trouble du développement intellectuel par le biais d'activités principalement à caractère professionnel et un soutien médico-social au travers d'un projet personnalisé inscrivant l'accompagnement dans une dynamique de parcours de vie :

Ainsi, il est nécessaire selon nous de veiller à :

- **Aux liens indispensables avec des professionnels médicaux et paramédicaux**

- > Conseils d'un ergothérapeute pour réaménager des postes

- **Lien avec les psychiatres de secteur pour la coordination de l'accompagnement**

- **La nécessité de formation des professionnels aux spécificités du handicap**

- > Informations et sensibilisations aux TSA, aux troubles psychiques, etc

- **L'organisation et la promotion des actions d'éducation à la santé au plus grand nombre**

- > Prévention aux risques liés à la canicule

- > Informations sur les vaccinations covid-19 et grippe

- **La co-construction d'un véritable projet de soins avec la personne, en prenant en compte**

- l'environnement dans lequel elle évolue

- > Coordination entre besoins de la personne, offre du secteur, et accessibilité

- **L'utilisation des outils de centralisation et de partage d'informations pour une meilleure transmission des informations médico-sociales entre les acteurs**

- > Mise en place du Dossier Unique Informatisé

- **La connaissance de notre territoire d'intervention**

- > Cartographie des partenaires médicaux et paramédicaux du secteur

- **L'inscription de notre établissement dans une dynamique partenariale avec des réseaux formalisés**

- > Création et consolidation du réseau de soins : EMIANH, REDOM, GEM de Sarre-Union, Centre de Soins Infirmiers de Diemeringen, etc

- **L'appui sur des dispositifs de coordination, tels que le SAVS de l'AAPEAI et le SAMSAH d'Ingwiller**

- > Réunions de coordination

Un point particulier est porté sur l'accompagnement psychologique des personnes :

- Un psychologue assure des entretiens individuels qui permettent de proposer un lieu d'écoute et d'élaboration des problématiques psychiques se déployant au travail, mais également de soutenir les travailleurs dans des difficultés ponctuelles rencontrées dans leur vie privée.
- Il s'agit également de repérer les besoins et les demandes des travailleurs pour les orienter vers des structures de soin et d'accompagnement.

### *L'INCLUSION SOCIALE, SPORTIVE, CULTURELLE*

L'ESAT a, par ailleurs, développé plusieurs partenariats avec les structures locales sportives, culturelles et de loisirs.

Elle favorise et facilite ainsi l'accès à des activités sur le volet de l'inclusion sociale et de l'ouverture à son environnement tout en permettant aux personnes accompagnées de s'épanouir au travers de ces activités, adaptées à leur potentialité. L'association de Sport Adapté ASCADIE intervient dans le cadre du soutien socioprofessionnel en animant des activités de « Bien-être et Santé au Travail » mais propose également des activités multi-sports sur le territoire de l'Alsace Bossue.

Un partenariat avec l'Association « les Raideurs Fous » permet à la fois de répondre à la mission inclusive de l'ESAT, mais aussi de favoriser le développement de compétences sociales et de dépassement de soi au travers d'un défi sportif.

### *LA MOBILITÉ*

L'ESAT favorise l'accès à la mobilité des personnes accompagnées en les accompagnant dans l'acquisition des compétences nécessaires à l'utilisation des transports en commun en place sur le territoire : autocar, train.



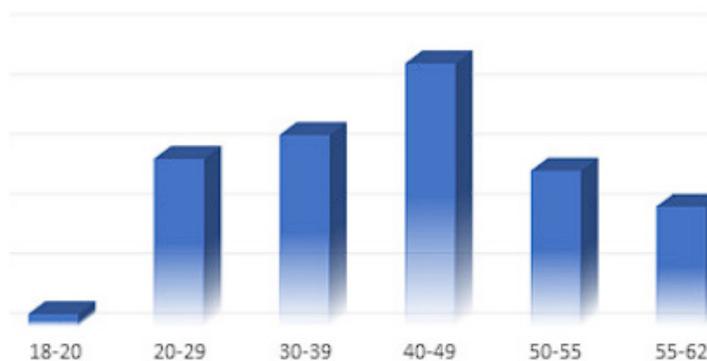
# II. CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION ACCUEILLIE

## II.1 Profil de la population accueillie au sein de l'ESAT

Répartition par âge des 77 personnes accueillies au 31.12.2022

	Nombre
Moins de 20 ans	1
20 - 29 ans	15
30 - 39 ans	17
40 - 49 ans	21
50 - 54 ans	16
55 - 59 ans	4
60 ans ou plus	3
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>

PYRAMIDE DES ÂGES DES TRAVAILLEURS ESAT



L'âge moyen des travailleurs accueillis au 31/12/2022 est de 40,62ans

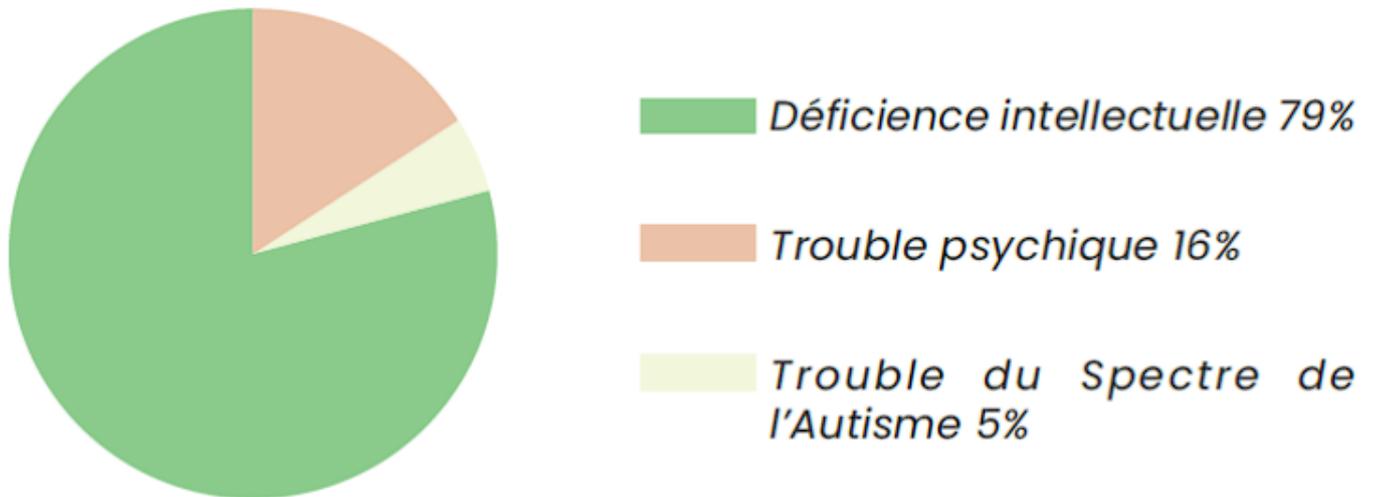
49,6% de la population accueillie en ESAT a plus de 45 ans. Ces derniers sont exposés plus ou moins aux effets liés au vieillissement.

43% de la population accueillie à moins de 40 ans.

Il y a 23 femmes et 54 hommes.

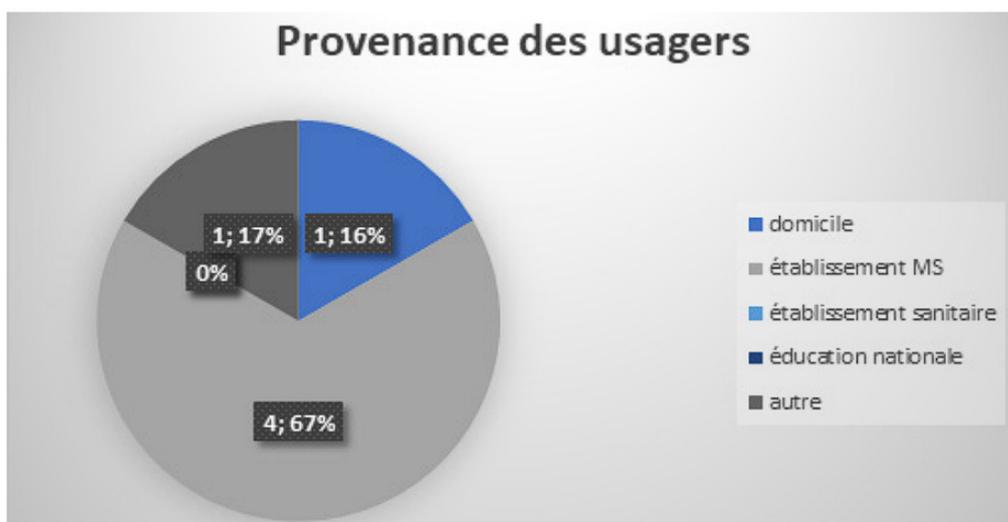


## Nombre des personnes accueillies par type de déficience



Le handicap principal des personnes accompagnées est le trouble du développement intellectuel.

Il s'agit d'adultes porteurs d'un trouble du développement intellectuel présentant dans leur majorité une forme de retard mental moyen ou léger. Les troubles du psychisme sont présents chez 12 personnes accueillies, soit 16 %, souvent, en tant que déficience associée. L'établissement accueille également, dans des parts beaucoup plus faibles, des personnes porteuses de Troubles autistiques, ainsi que des personnes avec des déficiences sensorielles (auditives, visuelles, troubles du langage).



## II.2 Les évolutions constatées ces dix dernières années

Les besoins et profils des personnes accueillies au sein de l'ESAT ont évolué. Plusieurs tendances sont identifiées et sont prises en compte, dans l'adaptation de notre accompagnement :

29 % des travailleurs sont concernés par des troubles liés au vieillissement. Cela se manifeste par de l'absentéisme, de la fatigabilité et de la perte de motivation pour le travail. Le taux d'absentéisme non justifié est de 5.75 % pour les travailleurs de plus de 50 ans contre 1.32 % pour les plus jeunes. Le vieillissement touche également les familles. Ce constat nous amène à réfléchir, par anticipation, à la continuité du parcours de vie de la personne accueillie, sans attendre d'être bousculé par le décès du proche aidant. Enfin, le départ en retraite des travailleurs qui était jusqu'à présent un événement assez marginal, va devenir dans les prochaines années, un phénomène massif.

Pour la plupart de ces personnes, l'institutionnalisation depuis le jeune âge, leur a toujours garanti un

accompagnement et un soutien important tant au niveau matériel, social que personnel. Le travail ou l'activité contribue de manière forte à la construction de leur identité personnelle par la valorisation et la reconnaissance sociale de ce qu'ils réalisent. Par conséquent, le passage à la retraite vient totalement modifier cet équilibre. En l'absence d'un accompagnement et d'une préparation à la retraite, certaines personnes vulnérables risquent d'être condamnées à l'exclusion et à l'isolement. Elles risquent également d'être entraînées dans des situations extrêmement difficiles : dépression, déracinement, dégradation de la santé, enlisement dans des complexités administratives sans issue, détérioration de la situation financière, réorientation vers un établissement inadapté, ou retour en famille contraint après un parcours de vie indépendant...

### DES BESOINS SPÉCIFIQUES CHEZ LES JEUNES

Le trouble du développement intellectuel présent chez les nouveaux arrivants est de moins en moins sévère au titre de la qualification de l'OMS : la part de la déficience légère a connu une augmentation par rapport à celle de la déficience moyenne. Cette tendance peut s'expliquer par la politique d'inclusion menée depuis les années 70 et par le progrès médical favorisant le diagnostic précoce. Ces jeunes ont des repères, des codes, et des centres d'intérêt différents des anciens travailleurs. Nous tenons compte de leurs spécificités, notamment en mettant l'accent sur la prévention des conduites à risques : addictions, utilisation inappropriée d'internet, alimentation déséquilibrée, tabagisme, risques sexuels, risque routier...

A ce titre, la mise en œuvre de temps de sensibilisation et/ou d'ateliers participatifs sur ces thématiques au sein-même de l'ESAT apparaît comme une priorité en matière d'accompagnement pour les années à venir.

### DES TROUBLES PSYCHIQUES DE PLUS EN PLUS IMPORTANTS

Les personnes souffrant de troubles psychiques présentent des difficultés à rentrer dans le cadre du travail particulièrement lors de manifestation de troubles du comportement. Leur production est fluctuante, en parallèle de leur état de santé psychique. Cela se traduit par de la fatigabilité et de l'absentéisme liée notamment aux effets secondaires des traitements médicamenteux. La cohabitation avec les autres collègues demeure fragile.

## UN NOMBRE CROISSANT DE TRAVAILLEURS EN TEMPS PARTIEL

L'établissement compte 22 travailleurs/76 à temps partiel en 2022, alors qu'ils étaient au nombre de 15 en 2021 et 10 travailleurs/ 67 en 2016. Cette tendance est liée à plusieurs facteurs :

- La fatigabilité liée principalement au vieillissement,
- Les troubles du psychisme nécessitant davantage de temps de régulation, de consultations médicales,

La croissance des temps partiels est une mesure nécessaire qui permet de s'adapter aux besoins des personnes accueillies et d'endiguer les ruptures de parcours. Leur mise en oeuvre permet de conserver plus longtemps le lien avec le milieu du travail et les relations sociales liées ce qui est primordial pour l'équilibre de toute personne.

Par ailleurs, c'est une mesure sur laquelle demeure quelques points de vigilance. D'une part, les temps partiels augmentent le nombre des personnes accueillies au sein de l'ESAT sans qu'il y ait pour autant une augmentation des moyens notamment humains.

Et d'autre part, cela nous amène à réfléchir et à accompagner les travailleurs les plus vulnérables sur la gestion de leur temps libre, qu'ils soient en foyer ou en logement autonome.

## L'ENTOURAGE DE LA PERSONNE ACCUEILLIE : QUELLE PLACE DANS L'ACCOMPAGNEMENT ?

Compte-tenu du degré d'autonomie des travailleurs et considérant que l'ESAT est un lieu d'accompagnement par le travail, la place des familles reste assez limitée et, en tout état de cause, doit correspondre au souhait de la personne. Concrètement, la famille est invitée aux réunions de restitution du projet personnalisé lorsque le travailleur le souhaite. L'établissement est à l'écoute des attentes des familles, des familles d'accueil et des représentants légaux. Leurs observations enrichissent l'évaluation des besoins. Cependant en cas de contradiction, l'autonomie de décision du travailleur est privilégiée (exception faite pour les personnes sous tutelle).

Pour une meilleure cohérence et harmonie entre la sphère privée et la sphère professionnelle de la personne accueillie, l'établissement permet d'élaborer, en commun, le projet personnalisé des travailleurs qui relèvent du SAVS ou du Foyer d'hébergement, selon leur choix. A ce titre, nous veillons, lors du partage des observations, à la transmission des seules informations utiles à l'accompagnement de la personne, dans le respect de son consentement et de ses droits.

En fonction de la forme de protection juridique, le lien avec les mandataires se fait dans le respect des droits et de l'autonomie de la personne.



## CADRE JURIDIQUE DE LA PROTECTION DES MAJEURS

Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 réformant la protection juridique des majeurs. Elle est entrée en vigueur le 1er janvier 2009. Elle constitue un changement majeur pour les services mandataires judiciaires à la protection des majeurs (MJPM) puisqu'elle les inscrit dans le cadre de la loi du 2 janvier 2002 qui vise à renforcer les droits des personnes, dont le droit à la participation.

CF, Recommandation de Bonnes Pratiques Professionnelles de la HAS Juillet 2012 « Participation des personnes protégées dans la mise en oeuvre de la protection. »

CF, « L'accompagnement de la personne présentant un trouble du développement intellectuel », HAS, octobre 2022.



# III. NATURE DE L'OFFRE DE SERVICE

## III.1 Les principes d'intervention de l'ESAT

L'ESAT a pour mission d'accompagner des adultes porteurs d'un trouble du développement intellectuel de 20 à 70 ans. Le dispositif s'inscrit dans les politiques d'égalité des chances, d'inclusion, de subsidiarité et de « Réponse Accompagnée Pour Tous ». L'ESAT s'engage à développer une relation d'accompagnement dont le support premier est le travail. La personne concernée est au coeur de la démarche de projet, qui se veut bienveillante et bientraitante.

L'AAPEAI Alsace Bossue se doit de respecter les dispositions prévues par la convention relative aux droits des personnes handicapées, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 13 décembre 2006 et ratifiée par la France en 2010. A ce titre, l'AAPEAI Alsace Bossue vise à « promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'Homme et de toutes les libertés fondamentales par les personnes handicapées et de promouvoir le respect de leur dignité intrinsèque ».<sup>3</sup>



<sup>3</sup> Cf : Convention internationale des droits des personnes handicapées, ONU

Nos engagements recouvrent également l'évaluation des besoins comme des résultats obtenus, à des fins d'amélioration de la qualité de l'accompagnement proposé. L'évaluation des besoins est pensée à partir de la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF)<sup>4</sup>.

Dans cette optique, le handicap résulte d'une interaction entre composantes individuelles et environnementales.

Dans cette approche, les personnes ne sont plus « handicapés » mais « en situation de handicap ». La définition du handicap retenue à l'ESAT s'inscrit pleinement dans celle proposée par le législateur dans la loi du 11 février 2005 : « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Pour être efficaces et cohérentes entre elles, les modalités d'intervention impliquent des conditions communes de prise en compte :

1. Concernant la personne, il est donc important de prendre en compte :

- Ses intérêts, ses aspirations et ses préférences ;
- L'estime qu'elle a d'elle-même ;
- Son rythme, son attention et sa fatigabilité ;
- Les restrictions médicales éventuelles auxquelles elle est soumise ;
- Son environnement .

2. Croiser les expertises de la personne, des professionnels et des familles et s'assurer de faire le lien avec la personne qui assure la fonction de coordination de l'accompagnement de la personne présentant un TDI.

3. Mener les évaluations selon des objectifs clairs, quantifiables et atteignables par la personne et veiller à une bonne articulation entre les évaluations et les interventions mises en place.

4. Tenir compte des possibilités effectives en matière de mobilité.

5. Réaliser les interventions :

- En veillant à une planification et à une bonne compréhension par la personne de l'intervention ;
- En ajustant les objectifs à la dynamique de progression de la personne ;
- En diversifiant les activités dans différents environnements ;
- En s'interrogeant sur différents facteurs lors d'échec (méthode, consignes, outil, environnement, etc.) .

6. Utiliser les outils/méthodes adaptés au niveau de communication de la personne présentant un TDI et veiller à ce que tous les accompagnants utilisent le même outil/la même méthode de communication pour une même personne.

Dans la pratique, nos actions se construisent autour :

1. Du pouvoir d'agir de la personne au centre de la dynamique partenariale (personne accueillie, famille et entourage, et l'ensemble des parties prenantes).
2. D'un projet construit à partir des attentes, des besoins de l'intéressé et qui s'oriente chaque fois que possible vers l'inclusion dans toutes ses dimensions.
3. D'un accompagnement personnalisé.
4. D'un parcours non figé mais qui s'adapte de manière régulière à des caractéristiques (souhaits, capacité...) évolutives.

<sup>4</sup> Cette classification a été adoptée en mai 2001 par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), traduite et diffusée en français à l'automne 2001.

## Point de vigilance

- Garantir le respect du rythme et des potentialités de chaque personne et envisager le travail comme un levier d'épanouissement.
- Être attentif à considérer la personne dans sa globalité tout en lui apportant des réponses personnalisées.
- Renforcer la fluidité des parcours.
- Soutenir la paire-aidance.

## III.2 Le parcours des personnes accompagnées par l'ESAT

### 2.1 L'ESAT, UN ÉTABLISSEMENT RESSOURCE POUR CONSTRUIRE SON PROJET PROFESSIONNEL

BILAN Stages 2022 - Au 31 décembre 2022 - durée moyenne des stages : 2 semaines

	Nombre
MISPE, dont	10
<i>Mdph 67</i>	8
<i>Mdph 57</i>	3
Stages IME « Eau Vive »	15
Autres ESAT (2)	3
Autre ESMS	1
Education Nationale	1
<b>Stages réalisés</b>	<b>30</b>

	Nombre
Homme	18
Femme	9
<b>Stagiaires accueillis</b>	<b>27</b>

Activité	
Conditionnement	22
Restauration	4
Espaces Verts	4

Suites données aux Stages	
Admission	4
Inscription sur liste d'attente	13
Poursuite du parcours	7
Sans suite	3

#### Motifs des Stages sans suite :

- Annulation de stage par la personne, sans motivation de l'annulation
- Annulation de stage suite à un déménagement
- Le stage ne correspond pas au projet professionnel de la personne

L'ESAT de l'AAPEAI Alsace Bossue s'investit depuis sa création dans l'accueil en stage de personnes en situation de handicap. Il s'agit de :

- Jeunes accueillis en Institut Medico Professionnel : IMEs de l'AAPEAI, de l'APHVN, du GC3S...
- Demandeurs d'emploi : Pôle Emploi - Cap Emploi - Mission locale
- Personnes accueillies dans des établissements médico sociaux de type SESSAD...
- Personnes provenant d'autres associations d'insertion...

Un éducateur référent est désigné pour accompagner les stagiaires sur le terrain, la coordinatrice de parcours est en charge de faire le lien avec les établissements de provenance.

## Axe d'amélioration

Elaborer un process d'accueil clarifiant les étapes d'accueil du stagiaire au sein de l'ESAT.

## 2.2 L'ADMISSION À L'ESAT

### LA PRÉADMISSION À L'ESAT

Pour être inscrit sur la liste d'attente de l'ESAT, il faut remplir les conditions suivantes :

- Être âgé de 20 ans ou plus,
- Avoir une orientation de la MDPH notifiant un « ESAT »,
- Avoir eu un avis favorable de la Commission d'accompagnement de l'AAPEAI Alsace Bossue,
- Avoir effectué un ou plusieurs stages évalués positivement,
- Avoir confirmé son souhait de s'inscrire sur la liste d'attente suite au(x) stage(s).

### LES CRITÈRES D'ADMISSION EN ESAT

Dans la situation d'une place disponible, la Commission d'accompagnement identifie les personnes prioritaires à partir du tableau des besoins en interne et la liste d'attente. La décision d'admission est prise par la Commission d'accompagnement. Plusieurs critères sont pris en compte :

- Les évaluations des professionnels et du psychologue ;
- Les rapports de stage ;
- La question du rapprochement familial ;
- La question de la continuité du parcours de vie au sein du territoire de santé, la question de l'hébergement ;
- La priorité aux jeunes en aménagement Creton ;
- L'adéquation entre les compétences ou capacités potentielles de la personne et les secteurs d'intervention de l'ESAT.

Les différentes étapes et formalités d'admission (notification écrite d'admission, entretiens d'admission, signature du contrat d'accompagnement, remise du livret d'accueil, règlement de fonctionnement, la charte des droits et libertés), sont expliquées et détaillées dans une procédure écrite.

*CF Process Pré-admission / admission et règlement de fonctionnement de la Commission d'accompagnement de l'AAPEAI Alsace Bossue.*

### L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION AU SEIN DU SERVICE

- Tutorat par un travailleur expérimenté,
- Commentaire et explication du livret d'accueil et du règlement de fonctionnement par le moniteur d'atelier,
- Affichage de la photo du nouvel admis,
- Diffusion de l'admission par mail,
- Présentation de la personne lors de la fête de fin d'année.

## 2.3 LA SORTIE DE L'ESAT

### 1. LES CRITÈRES DE SORTIE EN ESAT

- La cessation d'activité professionnelle est un virage notable dans le parcours de la personne accueillie, dans la mesure où elle amène des changements à différents niveaux :
- La recherche d'un nouveau lieu d'habitation pour les travailleurs résidant en Foyer d'hébergement, ou la recherche d'un logement plus adapté suite à une régression d'autonomie,
- De nouveaux liens sociaux à créer,
- Un besoin d'accompagnement pour la gestion des temps libres,
- Une baisse du niveau de revenu,
- Et généralement, un besoin accru en soins...

#### *ANTICIPER ET PRÉPARER L'AVENIR DES TRAVAILLEURS EN FIN DE CARRIÈRE.*

Nous avons établi, au travers du PAP, une obligation d'aborder la retraite dès 50 ans, visant à mettre en place un accompagnement personnalisé et adapté pour les travailleurs qui partent en retraite : information personnalisée lors d'entretien(s) individuel(s) sur les différentes modalités de départ en retraite. Un partenariat a démarré avec le dispositif de droit commun du Centre socio-culturel de SARREUNION permettant de l'information et la sensibilisation autour du Bien-vieillir en Alsace Bossue.

#### **Axes d'amélioration**

- Mettre en place des outils d'information en FALC, en lien avec la CARSAT.
- Nécessité de se doter d'une compétence spécifique en Assistance sociale pour l'accompagnement à la retraite (versant administratif, financier).
- Proposer des formations de préparation à la retraite.
- Envisager la création d'un cercle d'amitié permettant la création de liens et loisirs utiles au Bien-vieillir.

### 2. LA RÉORIENTATION VERS UNE AUTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

De manière progressive, ou définitive, il est possible pour les personnes accompagnées de quitter l'ESAT :

- Sortie vers une entreprise du milieu ordinaire ;
- Sortie vers un autre ESAT ;
- Sortie vers un FAS, un FAM, une MAS, dispositif respectueux de leurs besoins en termes de rythme, de soins notamment ;
- Sortie volontaire (Démission).

# III.3

## La démarche d'accompagnement en référence aux droits des usagers

### 3.1 LES OUTILS DE LA LOI N°2002-2

La loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 institue le droit des usagers dans les établissements sociaux et médico-sociaux.

À ce jour, l'ESAT de DIEMERINGEN déploie les outils requis pour répondre à ses obligations légales. Il dispose :

- De Livrets d'accueil adaptés au mode d'accompagnement de chaque personne et ses proches,
- De la Charte des Droits et Libertés de la personne accueillie,
- Du Règlement de fonctionnement du service étoffé d'un Règlement adapté à l'âge et au profil des personnes.
- Il existe, au sein de l'association, conformément au décret n° 2004-287 du 25 mars 2004 relatif au Conseil de la Vie Sociale et aux autres formes de participation (institués par l'article L.311-6 du Code de l'action sociale et des familles), un Conseil de la Vie Sociale à l'échelle de l'ensemble des Etablissements et services de l'AAPEAI. Ce Conseil se réunit une fois par trimestre. Il permet la participation des usagers, de leurs familles et des salariés à la vie institutionnelle.
- L'accompagnement est formalisé par un Contrat d'Accompagnement qui précise l'offre de service et les modalités de mise en œuvre préalablement à la rédaction d'un Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP)

RÈGLEMENT DE  
FONCTIONNEMENT

CHARTRE DES DROITS  
ET DES LIBERTÉS

PERSONNE  
QUALIFIÉE

CONTRAT D'  
ACCOMPAGNEMENT  
OU DIPC

CONSEIL DE LA  
VIE SOCIALE

LIVRET D'ACCUEIL



En cas de conflit, les personnes accompagnées et leur famille peuvent faire appel à une « personne qualifiée ». La personne qualifiée est choisie à partir d'une liste établie conjointement par le représentant de l'État dans le département, le directeur général de l'Agence Régionale de la Santé et le président de la Collectivité Européenne d'Alsace. Son nom ainsi que ses coordonnées sont consignés dans le règlement de fonctionnement du service (remis le jour de l'admission). L'ensemble du dispositif, s'il se veut soucieux de la conformité, prône, en premier lieu, une démarche proactive de reconnaissance et d'affirmation des droits de l'utilisateur.

## 3.2 LE PROJET D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ (PAP)

Considérant le trouble du développement intellectuel de la personne comme une compétence empêchée, l'élaboration des projets personnalisés outre qu'ils relèvent d'une obligation réglementaire sont le point de référence à partir desquels s'organisent et se légitiment toutes les interventions des professionnels qu'ils relèvent de l'interne ou des partenariats et réseaux multiples. A ce titre ils doivent être modulables et révisables en permanence pour les adapter aux besoins de la personne.

Le Projet d'Accompagnement Personnalisé est d'abord un projet par et pour la personne en situation de handicap, il prend en compte la spécificité et la singularité de chaque situation et cherche à l'aborder dans sa globalité. C'est aussi la traduction d'un travail pluridisciplinaire et d'une co-construction qui pour les professionnels, offre un temps de « regard croisés » enrichi des échanges avec la famille.

L'élaboration d'un PAP pour chaque travailleur est rendue obligatoire par la loi de 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale. Le projet personnalisé décrit les objectifs et moyens à mettre en place pour permettre à la personne de se sentir épanouie au travail et dans sa vie personnelle. Afin d'être au plus près des besoins des personnes, chaque année et dès que nécessaire, nous questionnons leurs souhaits et leurs attentes, observons leurs compétences et évaluons leur potentiel d'apprentissage. Le projet personnalisé est élaboré 6 mois après l'accueil de la personne à l'ESAT, puis réévalué tous les 12 mois, avec un bilan intermédiaire à 6 mois. Chaque projet est co-construit avec le travailleur. Il s'organise de la façon suivante :



Le projet d'accompagnement personnalisé se veut être « un outil référence » de communication avec :

### *LA PERSONNE CONCERNÉE*

Dès l'admission, les équipes recueillent auprès de l'intéressé des éléments concernant son environnement, son parcours. Ces informations sont essentielles à la construction du PAP dans le sens où elles permettent d'appréhender la personne dans sa globalité.

### *LES MEMBRES DE L'ÉQUIPE DE L'ESAT*

Le PAP un outil de travail pour les équipes de l'ESAT, une référence commune à tous les professionnels qui accompagnent la personne.

Il permet une approche interdisciplinaire et constitue la mémoire de l'équipe : il est utilisé dans toutes les réunions concernant la personne et permet de garder à l'esprit les objectifs fixés.

### *LES PARTENAIRES (QUI INTERVIENNENT AUPRÈS DE LA PERSONNE)*

Dans le respect de la confidentialité des informations qu'il contient et en accord avec la personne, le PAP est un « outil partagé » afin de garantir le sens et la cohérence des actions.

## **Axes d'amélioration**

- Déployer «le dossier unique informatisé de l'utilisateur» , outil transverse aux ESMS de l'AAPEAI.
- Renforcer l'accompagnement des personnes dans la phase de recueil des habitudes de vie, des attentes, des besoins nécessaires à la qualité de l'accueil.
- Renforcer la coordination de parcours.
- Accompagner les professionnels à utiliser davantage les phases de bilan intermédiaire et d'évaluation d'ores et déjà formalisées.
- Formaliser les profils types/parcours types et prestations associées au regard de la nomenclature SERAFIN – Ph.



## 3.3 LA COORDINATION DE PARCOURS

### LA COORDINATION DE PARCOURS

La coordination de parcours implique en premier lieu d'assurer un recueil d'informations efficace et structuré concernant les attentes et besoins de la personne et de sa famille. Cette démarche nécessite de prendre en compte les facteurs environnementaux pour favoriser une approche globale de la personne. Il s'agit donc d'identifier les acteurs de la dynamique du parcours de vie de la personne accueillie. Les personnes/organismes en capacité d'apporter des réponses efficaces et concrètes seront systématiquement recherchées.

La variété des contextes d'intervention implique de connaître et mobiliser les ressources existantes sur le territoire, de développer les connaissances de la petite enfance à l'insertion

professionnelle, afin de garantir une réponse adaptée à toute situation rencontrée.

Favoriser un parcours ne peut se concevoir sans une coordination efficace. Celle-ci est la "mémoire centrale" par rapport aux professionnels de chaque service. A l'ESAT, cette mission est assurée depuis peu par le « coordinateur parcours », les référents en sont les correspondants. Le coordinateur centralise les informations, les formalise, les communique à la personne et sa famille, aux professionnels et aux partenaires.

Il suit en lien avec le référent la mise en œuvre et la réalisation des objectifs fixés en réunion de projet.

Les coordinateurs de parcours ont donc un rôle essentiel dans la construction du parcours de la personne accueillie. Cette dernière doit s'inscrire dans une approche interdisciplinaire, sans prévalence d'un domaine d'accompagnement sur un autre, dans le respect de l'ensemble des personnes concourant à la réalisation du projet de vie de l'intéressé. A ce jour, les missions des coordinateurs nécessitent d'être mieux reconnues tant au sein de l'institution que dans l'environnement. Leur place dans l'animation du projet de vie nécessite d'être renforcée.

## 3.4 LE RÔLE DU RÉFÉRENT PARCOURS

Pour chaque personne accueillie est désigné un « référent parcours ». Le référent est l'interlocuteur privilégié du travailleur. Ses missions sont les suivantes :

### *ETRE À L'ÉCOUTE ET OBSERVER*

Le référent parcours est à l'écoute de ce que le travailleur lui dit mais aussi de ce qu'il exprime par son attitude. Le référent est également à l'écoute des observations de ses collègues concernant les personnes dont il a la référence, y compris les observations des chauffeurs et des services généraux et administratifs qui peuvent s'avérer très riches. C'est par cette posture d'écoute active que le référent parvient à créer une relation de confiance avec le travailleur, laquelle facilitera la mise en oeuvre des autres missions.

### *VEILLER À CE QUE LA PERSONNE EXERCE SES DROITS ET RESPECTE SES DEVOIRS*

Le référent parcours favorise la compréhension et le respect des règles de vie, médiatise les relations aux autres.

### *PRÉPARER LE PAP ET VEILLER À LA MISE EN OEUVRE DES MOYENS AU QUOTIDIEN*

Le référent contribue à l'élaboration du projet personnalisé du travailleur et veille à sa mise en oeuvre : il remplit avec le travailleur la grille d'observation et d'autoévaluation, s'assure de la traçabilité et de l'actualisation des compétences acquises, formalise le bilan du précédent projet d'accompagnement personnalisé (PAP), élabore avec le travailleur des objectifs pour le prochain PAP et définit les moyens pour les atteindre.

- Le référent rappelle le PAP lorsque la personne présente une attitude allant à l'inverse de ce qui était établi. Il rappelle systématiquement le sens donné aux différentes actions que réalise le travailleur.
- Il formalise le bilan intermédiaire du PAP, à minima une fois par an.
- Il formalise les notes éducatives pour les demandes et/ ou le renouvellement des notifications MDPH.



## III.4 Synthèse : La mise en œuvre de l'accompagnement par le biais du travail

### 4.1 L'ACCOMPAGNEMENT GLOBAL

#### LES VALEURS HUMAINES AU COEUR DU TRAVAIL

Le travail est une source de valorisation personnelle et un moyen d'inclusion professionnelle et sociale. Il procure à la personne un emploi mais aussi une rémunération. Il permet de vivre et de travailler avec les autres, comme les autres. Le travail en milieu protégé a pour but d'éviter l'isolement, il crée du lien et assure à la personne une reconnaissance professionnelle et sociale.

Par ailleurs, il impose une rigueur importante en termes de droits, d'obligations, de postures et de gestes professionnels. Une des missions de l'ESAT est d'apporter, certes un travail, mais aussi une organisation, et un cadre éducatif.

#### LES VALEURS EDUCATIVES

Lorsqu'une personne en situation de handicap intègre l'ESAT, elle intègre aussi un groupe. Il est important qu'elle puisse trouver au sein de l'institution des repères éducatifs quant à l'attitude appropriée au « Vivre ensemble ». Le respect de l'autre, le respect du travail, le respect des différences, le respect du matériel, sont des valeurs que l'équipe pluriprofessionnelle s'attache à transmettre.

#### L'ACCOMPAGNEMENT EDUCATIF GLOBAL

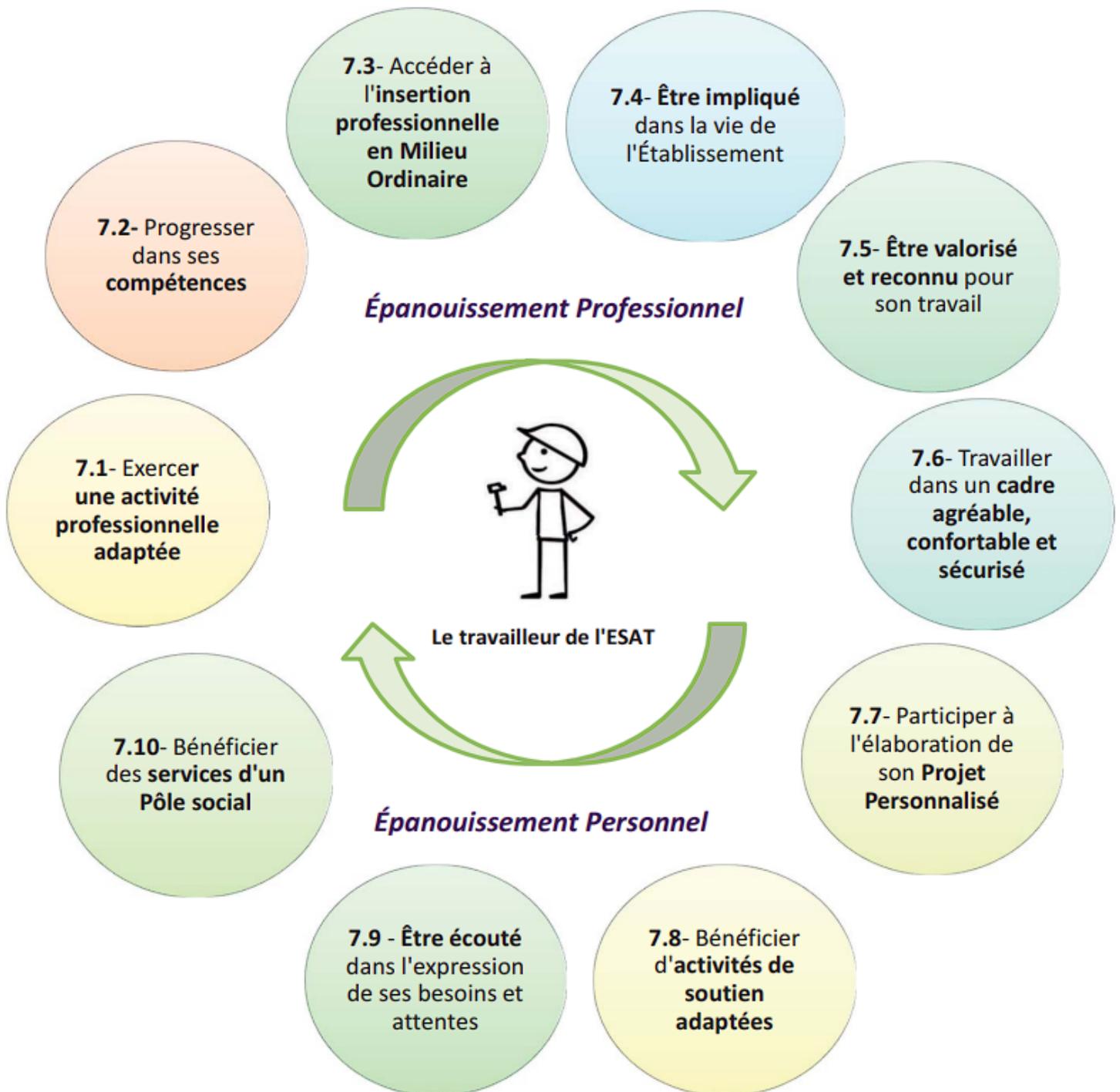
L'accompagnement en ESAT ne peut se limiter à la valeur économique, il est global ; les éducateurs abordent avec la personne plusieurs dimensions de son projet de vie telles que l'autonomie dans les déplacements, l'hygiène de vie, le soin, le maintien ou le développement des savoirs de bases, les relations sociales et les codes qui les régissent, la vie civique et citoyenne ou encore l'ouverture à la vie sociale et culturelle...

Le rôle de l'éducateur est primordial dans l'identification des ressources et potentielles comme des besoins des personnes accueillies. Il peut ainsi travailler avec elle sur son comportement, sa posture professionnelle, son langage. Cette première étape est importante dans l'intégration et l'acceptation des collègues au sein de l'institution.

Le règlement de fonctionnement donne un cadre sécurisant aux « travailleurs », il définit leurs droits et devoirs. Exemple : la personne doit entre autre respecter toutes les démarches d'hygiène et de sécurité mises en place. Le respect des horaires est un élément qui cadre la personne accueillie dans ses moments de travail ou de pause. Notre mission est de structurer cette démarche éducative afin que la personne accueillie puisse acquérir des postures adaptées transposables dans le milieu ordinaire.

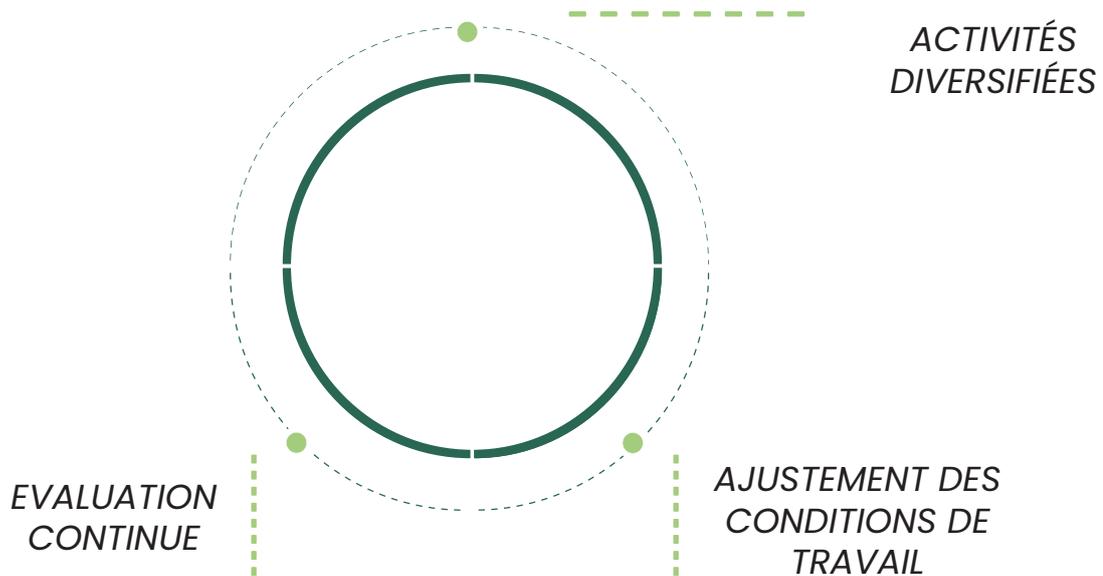
## 4.2 LES OBJECTIFS SPÉCIFIQUES DE L'ACCOMPAGNEMENT

Pour chaque personne accueillie est désigné un « référent parcours ». Le référent est l'interlocuteur privilégié du travailleur. Ses missions sont les suivantes :



## 4.3 ADAPTER LE TRAVAIL AUX CAPACITÉS DE CHACUN

L'adaptation du travail, passe à notre sens, par 3 éléments :



## 4.4 DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES DIVERSIFIÉES

Depuis 1990 à aujourd'hui, le panel des activités des Ateliers de l'ESAT s'est enrichi et s'enrichira sans doute dans l'avenir, avec toujours, deux exigences :

**La diversité** des secteurs d'activité de l'ESAT est un atout majeur dès lors qu'elle permettent de satisfaire les intérêts divers des personnes accueillies et qu'elle correspondent à leurs capacités, rythmes et pathologies hétérogènes. Elle permette aussi de valoriser la diversité des profils et des compétences présentes au sein de l'ESAT. Ces secteurs d'activités permettent également d'enrichir l'offre de services et de prestations sur le territoire tout en jouant un rôle social primordial qui font de l'ESAT un acteur économique différent mais complémentaire, gage d'une plus-value indéniable.

**Par sa volonté** constante de s'adapter, de saisir les opportunités mais également de s'inscrire dans une dynamique vertueuse en matière de développement durable, l'ESAT et ses professionnels offrent aux personnes accueillies mais aussi à ses partenaires un panel d'activités complémentaires. Pour cela, la formation des encadrants, leur capacité à créer des outils (gabarits...) ou process adaptés constitue une force.

Par ce biais, le parcours de chaque personne peut s'enrichir d'expériences différentes contribuant à son épanouissement.



## QUATRE PÔLES SOUS-TRAITANCE

Conditionnement, tri et contrôle de pièces, magasinage, restauration.

### PRESTATIONS DE SERVICE

Prestation traiteur  
Entretien des Espaces Verts  
Entretien et hygiène des locaux  
Prestation de transport

### LA SOUS-TRAITANCE

Forts d'une expérience de 32 ans, les personnes accompagnées par notre ESAT ont développé une compétence et un savoir-faire indéniables, qu'ils mettent au service des entreprises locales et régionales, souhaitant sous-traiter une partie de leur activité, et répondre ainsi, en partie, à leur obligation en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. Pour les entreprises, la sous-traitance est une façon privilégiée de prendre le temps de la rencontre avec le milieu protégé. Par le biais de ces missions de sous traitance, les travailleurs se familiarisent avec les tâches qu'ils ont à accomplir et gagnent, au fil du temps, en efficacité et en professionnalisme. Cela permet, à terme, de sous-traiter des activités plus complexes et développer la polyvalence.

### Nos compétences et savoir-faire

- o Le conditionnement de produits industriels
- o Etiquetage et palettisation
- o Le Contrôle et tri de pièces industrielles
- o Le magasinage, la gestion des stocks
- o Le service de livraison
- o Les opérations sur composants (collage, découpe...) ou la réalisation de pièces spécifiques (nuanciers...)

### Nos atouts

Flexibilité, Equipement matériel de qualité, longue expérience, création de gabarits et outils dédiés, Capacité d'adaptation



## LES PRESTATIONS DE SERVICE TRAITEUR

La confection de repas pour les personnes accueillies à l'ESAT, le foyer d'hébergement, l'IME ainsi que pour des clients extérieurs (structures périscolaires, entreprises, ...) et des prestations traiteur.

L'ESAT développe une activité de restauration qui a pris une nouvelle dimension suite à la construction d'une cuisine centrale en 2020. Cet équipement a pour objectifs complémentaires de : accompagner les salariés avec des conditions de travail adaptées, développer les livraisons et les services de restauration en Alsace Bossue, former les salariés à des techniques agréées aux exigences de l'agrément sanitaire, promouvoir l'alimentation de qualité auprès de tous publics, privilégier l'utilisation de produits bruts, non transformés, dans un lieu de production ancré dans le territoire, avec des méthodes respectueuses de l'environnement, diversifier les produits consommés, dans le respect de la saisonnalité et l'équilibre nutritionnel, favoriser les produits sains et labellisés, associer les producteurs locaux afin de favoriser l'économie en circuit court.

Avec le déploiement de cette cuisine de plus de 600m<sup>2</sup>, l'association s'est dotée d'un outil permettant d'offrir des prestations de qualité, garantissant une sécurité optimale. Elle permet également à l'équipe de professionnels d'évoluer dans un environnement propice à la réalisation des différentes prestations tout en respectant de manière stricte l'ensemble des règles en matière sanitaire. L'équipement permet de confectionner et de stocker 450 repas par jour et afin de promouvoir l'élaboration de recettes maison et l'utilisation d'un maximum de produits frais, il intègre notamment une légumerie. L'ensemble de cette démarche a permis d'obtenir des services Vétérinaires et de Sécurité sanitaire des aliments, un agrément pour les activités de restauration collective, cuisine centrale, pour un total de 2650 repas par semaine, en liaisons chaude et froide grâce à la mise en oeuvre d'un plan de maîtrise sanitaire particulièrement strict. Cet agrément porte également sur l'activité de traiteur.

A ce titre, la maîtrise de la chaîne de production dans sa globalité est garantie :

- Contrôle à réception et conformité des matières premières
- Maîtrise et suivi des conditions et des températures de conservation des denrées
- Gestion des conditionnements et emballages
- Gestion de l'eau propre et potable
- Vérification de la conformité des produits finis avec notamment la conservation de plats témoins et un plan d'autocontrôle
- Contrôle à expédition et étiquetage des produits finis (affichage de l'origine des produits, relevé de températures, bons de livraison)

La sécurité alimentaire constituant la première des priorités, l'organisation de la cuisine centrale est également définie au travers du plan de maîtrise sanitaire qui a été élaboré par l'AAPEAI avec la définition de protocoles et mesures préventives ayant pour but de maintenir la sécurité des aliments, selon la méthode HACCP. Les travailleurs de la brigade intervenant en cuisine développent une polyvalence d'intervention tant en matière d'acquisition de techniques culinaires (préparation des produits, réalisation des recettes en chaud ou en froid...) que sur les aspects complémentaires (hygiène, traçabilité, contrôle des températures...)

## Nos compétences et savoir-faire

- o Réalisation de recettes maison
- o Travail du Produit brut
- o Livraison sur site
- o Garantie de la sécurité alimentaire
- o Gestion des demandes spécifiques (allergies, menus végétariens...)

## Nos atouts

Équipement récent et adapté, plan de maîtrise sanitaire éprouvé, promotion d'une alimentation de qualité, adaptabilité, innovation (verrines...), valorisation à travers le Projet Alimentaire Territorial

## L'ENTRETIEN ET L'AMÉNAGEMENT DES ESPACES VERT « LES JARDINIERS D'ALSACE BOSSUE »

Notre atelier compte quatre équipes polyvalentes : tonte, taille de haies et d'arbustes, désherbage et entretien de massifs, etc. Elles interviennent chez les particuliers et au sein des entreprises du territoire (près de 120 clients).

Les travailleurs sont formés aux différentes tâches et à l'utilisation des équipements professionnels, dans le respect des règles de sécurité et des normes phytosanitaires. La progression des travailleurs permet aujourd'hui de mettre en place une équipe autonome qui peut intervenir sans la supervision constante d'un moniteur. Cette complémentarité des travailleurs permet de mener plusieurs chantiers de front. Avec l'arrivée du nouveau local dédié, les équipes bénéficient de conditions de travail adaptées qui permettent également d'offrir une vitrine à la hauteur de la diversité des interventions réalisées.

## Nos compétences et savoir-faire

- o Diversité des travaux réalisés
- o Compétences techniques spécifiques (taille, broyage...)
- o Déplacement et utilisation de matériel
- o Organisation permettant de tenir des délais contraints

## Nos atouts

Complémentarité des équipes, connaissance du territoire, réactivité, mobilité, savoir-faire techniques, polyvalence



## PRESTATION DE TRANSPORT/ LIVRAISON

Particularité de l'ESAT, la structure a développé, depuis la crise sanitaire, un pôle transport aux activités complémentaires :

- ramassage et transport des enfants vers et depuis l'IME et la plateforme
- ramassage et transport des travailleurs vers et depuis l'ESAT
- livraison quotidienne vers le client Schneider Electric
- activité de conduite pour le Centre de soins infirmiers
- missions interne

Ces missions, complétées par les livraisons effectuées pour la cuisine et le transport du matériel Espaces Verts, sont réalisées par un pool de chauffeurs qui disposent d'outils spécifiquement dédiés à cette mission ainsi que d'une flotte de véhicules. Ouvrant autour de valeurs fortes de proximité, d'adaptabilité, d'accompagnement qualitatif, ce pôle en plein essor permet de valoriser et de mettre en lumière les compétences des travailleurs. Un travail est également effectué avec eux pour développer leur polyvalence sur les différents circuits afin de garantir la continuité du service.

### Nos compétences et savoir-faire

- o Accompagnement adapté et sur-mesure
- o Maîtrise des circuits
- o Respect des règles de sécurité
- o Conduite de différents types de véhicules

### Nos atouts

Connaissance du territoire, réactivité, polyvalence, diversité des missions, proximité

## PRESTATION DE SERVICE EN ENTREPRISE

Tout en répondant à un besoin de l'entreprise, la prestation de service constitue un pas supplémentaire effectué vers l'inclusion en milieu ordinaire. Elle permet en effet de mobiliser le travailleur en dehors de l'ESAT.

La prestation de services en entreprise est une pratique historique au sein de l'AAPEAI qui s'explique notamment par son ancrage local et la nécessité de travailler en lien étroit avec les donneurs d'ordre du secteur pour répondre au mieux à leurs besoins et attentes est de plus en plus activement promue dans le cadre de l'évolution du cadre législatif.

Historiquement, plusieurs entreprises ont fait appel à l'ESAT pour mettre en œuvre ces prestations : Jus de Fruits d'Alsace (JFA) à Sarre-Union, les Grands Chais de France (GCF) à Petersbach ou encore Bieber-Bois ou la Someta.

Ces prestations inclusives peuvent être mises en œuvre à l'année ou sur des durées déterminées correspondant à une hausse temporaire d'activité de l'entreprise. De plus, elles peuvent s'effectuer en présence d'un moniteur dédié à cet effet.

La possibilité d'intervenir en milieu ordinaire dans un cadre formalisé (entre l'entreprise et la structure), tenant compte des souhaits de la personne constitue une opportunité de développer ses savoirs-faire et de pérenniser les emplois des personnes en situation de handicap.

Pour garantir sa réussite, la procédure aboutissant à une convention de prestation doit être travaillée en lien étroit entre les professionnels, l'entreprise extérieure et la personne concernée. La définition d'un cadre sécurisant, connu, coconstruit et accepté de tous est une étape préalable indispensable à la réussite de la prestation. La mise en oeuvre de conventions de prestations de services étant appelée à se développer et afin de garantir la bonne réalisation de la prestation (par exemple pour pallier l'absence de la personne réalisant la prestation), le développement d'immersion ou stages dans les entreprises concernées est un levier complémentaire à actionner.

Son déploiement s'effectue en plusieurs étapes :

- Visite du site et mesure des potentialités
- Identification puis accompagnement des travailleurs concernés
- Evaluation continue en lien avec un référent dans l'entreprise

La Prestation extérieure est à distinguer de la Mise à disposition (MAD). En effet, contrairement à cette-dernière, elle n'a pas de limites dans le temps (sauf stipulation express de la convention la régissant).

Une fois validée, la mission de prestation se concrétise par la formalisation d'une convention précisant notamment l'objet de la prestation, sa durée, les responsabilités incombant aux deux parties ainsi que les conditions d'accueil.

Cette convention s'accompagne d'une annexe précisant notamment les horaires de travail et les conditions financières afférentes.

Il est rappelé que la personne en prestation de service reste employée ou usagée de l'AAPEAI et est donc rémunérée par le biais de l'association.

La tarification de la prestation de services est basée sur un taux horaire permettant de valoriser le travail réalisé.

Chaque mois, dans le cadre de la facturation, ce taux horaire est multiplié par le nombre d'heures réalisées puis proratisé et rapporté au regard des missions effectivement réalisées par les usagers (ex : prix à la pièce, au kg...).

Cette détermination s'effectue en totale transparence avec l'entreprise d'accueil et permet de garantir un montant fixe, basé sur les heures de travail effectivement réalisées et connu, en amont, par les co-contractants.



## 4.5 DES ÉVALUATIONS EN CONTINU

Pour de multiples raisons, les capacités des travailleurs peuvent évoluer : maladie, avancée en âge, accident de travail, changement de situation familiale, formation, nouveaux souhaits, etc. L'évaluation des capacités tout comme le recueil des souhaits de la personne se poursuit tout au long du parcours et est inscrit dans le PAP. Les professionnels s'appuient sur l'écoute, l'observation active, et les mises en situation. Les éducateurs sont vigilants et repèrent tout signe de progrès ou de difficulté.

Par exemple :

- Acquisition de nouvelles compétences
- Envie de découvrir un nouveau métier ou une nouvelle activité
- Baisse des capacités cognitives : difficulté de concentration, mémorisation, ...
- Baisse des capacités physiques : lenteur inhabituelle, difficultés motrices, des pertes sensorielles, perte d'équilibre, plaintes répétées...
- Changement d'humeur et de comportement : repli sur soi, retards ou absences répétitifs, perte de motivation...
- Opportunité

### Piste d'amélioration

- Construire une grille de vulnérabilité renseignée en équipe pluridisciplinaire afin de réfléchir aux actions préventives à mettre en place.
- Mettre en place un outil de traçabilité de la polyvalence pour chaque travailleur et garantir son actualisation.

## 4.6 L'AJUSTEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Il s'agit de chercher dans chaque espace de travail, le poste qui convient à chaque personne accueillie, à son rythme, à ses compétences professionnelles et relationnelles.

Faciliter la compréhension des consignes :

- Décomposition des tâches, tout en veillant à ce que cela ne conduise pas à une perte du sens du travail réalisé
- Utilisation d'outils de communication adaptés (consignes écrites, pictogrammes, schémas, supports visuels, couleurs, gabarits ...)
- Démonstration des gestes, répétition et reformulation des consignes.



### Adapter le rythme ou cadence de travail :

L'aménagement du temps de travail pour plusieurs raisons (parentalité, vieillissement, fatigabilité, ...).

### Maintenir la motivation pour le travail :

- L'alternance de différentes activités
- L'enrichissement progressif des tâches en vue d'éveiller l'intérêt du travailleur
- pour de nouveaux gestes professionnels.
- Développement de la polyvalence
- Participation à la réalisation de nouveaux produits
- Valoriser le tutorat et la transmission de pair à pair

### Adapter l'environnement de travail :

- La sensibilisation aux règles de sécurité et la prévention des risques liés au travail : gestes et postures, port des EPI (équipements de protection individuelle)
- Développer le recours à du matériel participant à la prévention des TMS

### Consulter d'autres acteurs :

- Le partenariat avec le médecin de travail.
- Le travail collaboratif avec EMIHAN, le CMP de l'EPSAN, le CRA Adultes...
- La coordination avec les équipes du SAVS et du Foyer d'hébergement
- Echanger autour des bonnes pratiques mises en oeuvre dans d'autres structures similaires

### Piste d'amélioration

- La valorisation de l'environnement de travail (éclairage, ergonomie du poste...) est à améliorer dans les pôles de conditionnement.
- Poursuivre les investissements pour disposer du matériel adapté (espaces verts) ou tenant compte de missions potentielles nouvelles

## III.5 Accompagner et stimuler la personne pour qu'elle progresse dans ses compétences

### 5.1 LA POLYVALENCE

Les changements de postes ou d'ateliers sont possibles voire encouragés. Ils peuvent répondre à plusieurs besoins :

- Prendre en compte un souhait évoqué par le travailleur en s'assurant que cela corresponde à son potentiel évalué, et/à son projet, réajustable à tout moment.
- Répondre à un besoin de prise de distance, dans l'intérêt de la personne et/ou du groupe.
- Faciliter la réactivité de la structure en cas de suractivité ou de sous-effectif. Cela participe à sensibiliser les travailleurs sur l'entraide nécessaire dans toute organisation.

## 5.2 LA FORMATION EN CONTINUE

La formation est certes, une opportunité pour développer ses savoir-faire, mais elle est aussi source de motivation. Elle suscite chez le travailleur la capacité de se projeter, d'être Acteur et de « pouvoir agir ». A partir du souhait du travailleur et de son projet personnalisé, des formations peuvent être proposées.

Quelques exemples de Formations :

Formation Sauveteur, Secouriste au Travail (SST)

Habilitation électrique

HACCP (Maîtrise des risques)

Sécurité au travail

CACES (Certificat d'Aptitude de Conduite en Sécurité)

Module d'accompagnement à la réussite du Code la route

Gestes et postures

Pour une alimentation équilibrée

IGQS

### Perspectives

- Développer les formations : Habilités sociales, Initiation aux gestes qui sauvent pour tous, Se déplacer en voiture sans permis, ...
- Accompagner les travailleurs dans l'activation et l'usage de leur CPF
- Evaluer systématiquement les bénéfices de la formation



« Reconnaissance des Acquis de l'Expérience, lauréats 2022. »

## 5.3 DYNAMISER L'INCLUSION PROFESSIONNELLE EN MILIEU ORDINAIRE

L'inclusion professionnelle en milieu ordinaire est un droit pour toutes les personnes accueillies qui le souhaitent et qui en ont les ressources. Elle ne doit pas être une obligation au détriment de l'équilibre de la personne, ni être généralisée, mais ne doit pas non plus rester une exception. La mise en mouvement des parcours professionnels via les stages, les prestations de services encadrées et non encadrées permettent la promotion de la professionnalisation, et favorisent l'employabilité des travailleurs en milieu ordinaire.

Toutefois, nous constatons que dans les faits, les sorties concluantes en milieu ordinaire demeurent limitées, et ce, pour plusieurs raisons :

- Risque perçu comme « élevé » par les travailleurs, leurs familles et/ou mandataires judiciaires, habitués à un cadre rassurant et confortable.
- Frein de la part des entreprises qui préfèrent passer des contrats de prestations de services,
- Manque de temps consacré à l'accompagnement soutenu en entreprise

### Pistes d'amélioration

- Renforcer la visibilité de l'ESAT pour valoriser les savoirs faire et briser certaines idées reçues
- Elargir les partenariats déjà existants
- Mener des diagnostics sur site avec les entreprises pour identifier les passerelles possibles tout en montrant le rôle ressources des professionnels de l'ESAT

## 5.4 ENCOURAGER L'IMPLICATION ET LA PARTICIPATION DES PERSONNES ACCUEILLIES

L'implication de la personne accueillie est fortement encouragée afin qu'elle soit actrice de son projet de vie et du projet d'établissement. Nous avons abordé cette question très directement avec les personnes.

## ÊTRE INFORMÉ

### L'information par rapport à la législation :

À son admission la personne accueillie est informée de ses droits et ses devoirs grâce à différents documents de la loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale, tels que :

le Livret d'Accueil

le Contrat d'accompagnement

la Charte des droits et libertés de la personne accueillie

le Règlement de Fonctionnement de l'établissement.

### L'information par rapport à son environnement :

La personne accueillie est informée des différents services mis à sa disposition :

les activités de soutien

les animations proposées par le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

la possibilité d'être accompagnée par le service administratif de l'ESAT,

les actions proposées par l'AAPEAI ( marches, loto bingo, ...)

### L'information par rapport à son travail :

La personne accueillie est informée du travail à réaliser en respectant la procédure : mode opératoire, consignes de sécurité, outils adaptés.

## Pistes d'amélioration

- L'information par rapport à la législation
- Mettre en place des formations sur la citoyenneté
- Prévoir des temps d'explication sur la législation
- L'information par rapport à son environnement
- Former les travailleurs demandeurs à l'usage de l'informatique et des technologies de l'information (internet, portable...) afin d'accéder de manière autonome aux divers services administratifs.
- L'information par rapport à son travail
- Informer sur les différentes possibilités de parcours professionnels
- Informer sur les formations possibles
- Informer les travailleurs du coût du matériel utilisé dans leur travail.

## COMPRENDRE

Il est important que le fonctionnement interne et externe soit bien compris afin que la personne accueillie puisse participer à la vie de l'établissement et de la cité. Les outils en FALC (Facile à lire et à comprendre) sont une aide pour comprendre au mieux l'environnement, les missions de l'ESAT et le sens du travail.



## Pistes d'amélioration

- Traduire tous les documents en FALC :
- Mettre en place un groupe de travail mixte composé de personnes accueillies et de professionnels et présenter, expliquer les documents traduits dans chaque atelier
- Développer les outils types photos montage
- Organiser des visites d'autres ESAT, des rencontres et des échanges avec d'autres travailleurs
- Visiter les entreprises extérieures avec lesquelles nous travaillons.

## S'EXPRIMER

L'expression est favorisée par :

- La mise en place de groupes de paroles dans les ateliers : Temps d'accueil « Hopla' » chaque matin et réunion « flash » hebdomadaire
- La participation au Conseil à la vie Sociale, aux groupes de paroles sur l'autoévaluation et la recherche de pistes d'amélioration pour le Projet d'Etablissement
- La réponse à l'enquête de satisfaction annuelle intégrée au PAP.

## Pistes d'amélioration

- Poursuivre le travail entamé pour favoriser l'expression de chacun
- Mettre en place des formations en lien avec la communication et le travail en équipe
- Former les représentants du CVS à leur mission
- Ritualiser les temps dédiés à l'expression des travailleurs
- Mettre en place des instances thématiques (commission des menus...)

## ÊTRE ÉCOUTÉ

La personne accueillie a besoin d'une écoute active. Les enquêtes de satisfaction, le CVS, les groupes de parole, les échanges avec l'éducateur, la psychologue et l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire sont des moyens mis à disposition dans chaque atelier pour faciliter l'échange et la communication

## Pistes d'amélioration

- Poursuivre le travail autour de l'écoute des personnes
- Organiser de manière plus ciblée des enquêtes de satisfaction concernant le bien-être au travail, la sécurité, l'alimentation, le sommeil, l'après-ESAT par exemple.

Le pouvoir d'agir en qualité d'acteur de la vie de l'ESAT fait partie intégrante des objectifs visés pour le bien-être de la personne accueillie dans différents domaines de la vie de l'établissement :

- La sécurité au travail
- La mise en oeuvre du PACQ (plan d'amélioration continu de la qualité)
- La démarche de reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE)
- La représentation de ses collègues dans le cadre du CVS
- La pair-aidance : développement du travail en binôme
- Des postes à responsabilité : exemple – magasinier/ chauffeur-livreur par exemple.

### Pistes d'amélioration

- Mieux tenir compte des propositions des travailleurs dans les process mis en oeuvre
- Mobilisation autour de projets structurants telles que l'élaboration du règlement de fonctionnement.

## 5.5 RECONNAITRE ET VALORISER LE TRAVAIL ET LES COMPÉTENCES

Au sein de notre atelier de conditionnement



## 5.6 OFFRIR UN CADRE DE TRAVAIL AGRÉABLE ET SÉCURISÉ

### UNE RESTAURATION DE QUALITÉ

L'équipe de la cuisine centrale travaille sur des recettes intégrant un maximum de produits frais. Cela permet de faire découvrir aux convives les produits de saison et de contribuer à l'apprentissage du goût. Elle met également en valeur les produits locaux.

Les plats sont cuisinés sur site de la cuisine centrale ; les plats industriels aux qualités nutritionnelles et gustatives souvent médiocres sont bannis.

Cette cuisine fait maison permet de restituer au mieux les saveurs des aliments utilisés, en privilégiant un approvisionnement local.

Les menus proposés se réfèrent scrupuleusement aux textes de référence et recommandations issues du Groupe d'Etude des Marchés de Restauration Collective et Nutrition (GEMRCN), du Programme National pour l'Alimentation (PNA) et du Programme National Nutrition Santé (PNNS).

Les menus s'élaborent en 2 temps : la construction du plan alimentaire puis la déclinaison des menus selon la saison. Le plan alimentaire permet de garantir l'équilibre et la variété des prestations. Il répartit sur un cycle de 4 semaines les groupes d'aliments conformément aux exigences et aux fréquences de l'arrêté du 30 septembre 2011.

Un menu équilibré se compose toujours des 5 familles d'aliments suivants : Plat, accompagnement, hors d'oeuvre, dessert, produit laitier.

Les grammages respectent l'annexe 2 de l'Arrêté du 30 septembre 2011. Ils sont définis en poids net à consommer, par composante et selon les populations. Des menus végétariens sont également proposés. Ils intègrent des repas ovolacto-végétariens, qui excluent toute chair animale (viande, poisson et crustacé). Leur composition garantit un menu équilibré et assure un apport en protéines en respectant des règles fondamentales de composition.

Conformément à son projet associatif, l'AAPEAI s'engage à garantir une exigence forte dans le choix des produits utilisés pour l'élaboration des menus (promotion d'une alimentation de qualité, inscription au coeur du territoire, développement de l'approvisionnement en produits locaux...),

Il est également recherché une diversité des produits issus de l'agriculture biologique qui seront intégrés dans les menus.



## Pistes d'amélioration

- Salle de pause dédiée / vestiaire
- Mise en place d'un espace fumeurs dédiée et d'un auvent
- Mettre en place « la fiche sécurité » conformément à l'instruction interministérielle n° SG/HFDS/DGCS/2017/219 du 04 juillet 2017 relative à la sécurisation des établissements médico-sociaux.
- Développer l'achat de matériel ergonomique
- Travailler sur le confort acoustique, visuel et thermique des locaux

## III.6 Proposer des activités de soutien à l'accès aux droits

Chaque personne accueillie a fait valoir son droit (Notification MDPH) de pouvoir intégrer l'ESAT. L'ESAT a vocation à garantir un service d'accompagnement avec pour support le travail et pour finalité l'épanouissement de la personne tant sur le versant professionnel que personnel.

Dans cette dynamique, la personne se voit proposer des activités favorisant l'autonomie dans la vie quotidienne, à visée inclusive.

Une activité de soutien peut répondre à plusieurs objectifs en même temps (de l'autonomie, du bien-être, de la détente, de l'accompagnement à la parentalité...), selon le sens qu'elle prend au regard du projet personnalisé de la personne. Qu'elle soit régulière ou exceptionnelle, en interne ou en externe, l'action de soutien permet l'inclusion sociale et citoyenne.

La planification des actions de soutien est fixée entre septembre et octobre de chaque année à partir des besoins identifiés par la coordinatrice de parcours, au travers des PAP, et la coordinatrice socio-professionnelle.

Elles sont présentées aux travailleurs par le moniteur d'atelier lors des réunions « flash ».

Chaque travailleur s'inscrit dans l'activité de son choix et s'engage à y participer tout du long. Cette démarche a vocation à développer la capacité à faire un choix, s'y tenir et s'impliquer.

Enfin, certaines personnes ne souhaitent pas investir une action de soutien. Dans ce cas, nous respectons leur choix et leur proposons à nouveau lors du projet personnalisé ou lors de la présentation des activités.

Chaque action de soutien fait l'objet d'une formalisation (Cf « fiche projet ») décrivant les objectifs et les modalités d'organisation. Au terme de l'action, un bilan incluant une évaluation globale de l'activité et l'évolution de chaque personne en termes de compétences, d'attitude et d'assiduité est effectuée.

### Idées

- IGQS / Master class
- Accompagnement au numérique



# IV. LES RESSOURCES HUMAINES ET LES COMPETENCES DE L'ESAT



## IV.1 Vers une nouvelle organisation

Pour connaître les fonctions, les effectifs et les ETP (Équivalent Temps plein) de l'ESAT se référer à l'organigramme et au tableau des effectifs de l'établissement<sup>5</sup>.

L'évolution de la législation et des politiques du secteur médico-social, l'évolution du contexte économique, l'évolution du droit du travail, et de la réglementation en matière de respect de l'environnement, de la sécurité..., nous amènent après 50 ans de fonctionnement à réinterroger de manière structurelle l'organisation de l'établissement et plus largement de l'association.

La politique de direction générale de l'AAPEAI Alsace Bossue en matière de management se fonde sur quatre orientations retenues pour préserver, développer et fidéliser les hommes et les femmes qui travaillent au sein de l'association et qui font sa force :

1. Donner du sens à l'action des professionnels,
2. Promouvoir un management participatif,
3. Développer les compétences et soutenir les parcours des salariés en s'appuyant sur les outils de la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences)
4. Veiller à la qualité de vie au travail.

Dès 2017, l'AAPEAI a reconsidéré son fonctionnement pour se positionner en qualité d'organisme gestionnaire avec la mise en place d'une Direction générale et non plus d'une direction bicéphale entre le pôle Enfance/ le pôle adulte.

La mise en place d'un centre de gestion unique et transverse aux établissements et services s'est construite dès 2018. Celle-ci est, aujourd'hui, la pierre angulaire de notre gestion associative dans les domaines de la gestion financière, des ressources humaines et de l'administration.

Par ailleurs, la direction générale a défini et déployé une politique volontariste pour faire de l'accompagnement le cœur de l'action associé à son engagement dans la Réponse Accompagnée pour Tous et de promotion des valeurs de la bientraitance. Elle se concrétise à travers l'organisation d'une Commission d'accompagnement transverse aux ESMS de l'AAPEAI. Cette instance de pilotage met en œuvre une méthodologie pour garantir des modalités d'accompagnement personnalisées, tout au long du parcours, de l'admission à la sortie de la personne, des dispositifs de l'AAPEAI dont l'IME. Elle se compose d'un représentant du conseil d'administration, de la direction et d'un professionnel représentant chacune des offres de service de l'AAPEAI (Habitat, Service mobile, Enfance, Santé, Inclusion Professionnelle)

Sont directement rattachés à ce dispositif deux coordinateurs de parcours.

- L'AAPEAI, de par sa stratégie de pilotage, souhaite accompagner le passage d'une « logique de places » à une « logique de parcours ».

Dans cette optique, l'équipe de direction se compose de trois chefs de projets. Nous avons souhaité voir évoluer les missions d'un chef de service vers des missions de pilotage de projets afin d'enrichir notre équipe au bénéfice d'une plus grande agilité et capacité d'innovation.

Un professionnel sur deux de l'ESAT est un professionnel socio-éducatif, correspondant à 53 % de la masse salariale.

## IV.2

### L'adaptation des ressources aux évolutions du secteur

L'adaptation aux profondes évolutions du secteur médico-social, se traduit par des mutations dans les approches et les métiers. Les besoins, les attentes exprimées par les personnes accueillies pour leur projet de vie nous incitent à développer des réponses innovantes, nous inscrivant dans un cercle vertueux visant à l'évolution constante des compétences. Il s'agit de contribuer à la performance globale de l'ESAT en recrutant, formant, et en suscitant l'envie pour les professionnels, considérés comme « ressource » d'adhérer aux valeurs promues par l'AAPEAI.

Cette démarche traduit la volonté de mobiliser et développer les ressources du personnel pour une plus grande efficacité, au profit de l'activité des établissements. Bousculés dans leur coeur de métier comme dans leurs pratiques, les professionnels doivent se transformer en experts facilitateurs pour garantir l'inclusion des personnes accompagnées. Il appartient donc à l'encadrement de faciliter l'acquisition de la pratique du partenariat, de la coordination et du transfert de compétences en réponse à la nécessaire évolution de service.

#### Pistes d'amélioration

- Salle de pause dédiée / vestiaire
- Mise en place d'un espace fumeurs dédiée et d'un auvent
- Mettre en place « la fiche sécurité » conformément à l'instruction interministérielle n° SG/HFDS/DGCS/2017/219 du 04 juillet 2017 relative à la sécurisation des établissements médico-sociaux.
- Développer l'achat de matériel ergonomique
- Travailler sur le confort acoustique, visuel et thermique des locaux



En ce sens, la gestion humaine des ressources doit permettre :

- L'adaptabilité : en interne comme en externe pour s'adapter à un environnement en continuelle évolution.
- Le pilotage garantissant une gestion efficace ainsi que la réévaluation régulière des politiques et procédures mises en place. L'efficacité ne pouvant être déconnectée de l'aspect financier, ce pilotage est indissociable d'une réflexion conjointe avec les services financiers.
- La mobilité des professionnels, qu'elle soit en termes de changement de dispositifs, de fonction ou encore de mission
- L'anticipation des évolutions quantitatives et qualitatives à venir, que ce soit à court, moyen ou long terme

Ce soutien s'organise de manière institutionnelle sous plusieurs modalités :

- Développer les compétences professionnelles : plans de formation annuels construits selon les priorités institutionnelles, incluant les colloques, séminaires, journées d'étude permettant des regroupements et les échanges de pratiques professionnelles.
- Prévenir la fatigue professionnelle et les risques psychosociaux.
- Envisager les entretiens professionnels individuels comme des leviers d'accompagnement des ressources humaines.
- Groupe d'analyse de la Pratiques Professionnelles 1x / mois

## IV.3

### La communication institutionnelle

La communication institutionnelle constitue une condition essentielle à la dynamique de l'ESAT. Les outils de communication sont au cœur du fonctionnement et sont garants de la coordination entre les professionnels et assurent l'articulation des activités de la structure. Ils sont vecteurs d'une rationalisation des rapports et donc bénéfiques en matière d'efficacité.

En ce sens, le service poursuit les objectifs suivants :

- Favoriser une meilleure communication entre les professionnels,
- Garantir une continuité de service en toutes circonstances
- Sécuriser le circuit de l'information entre l'ESAT et ses clients,
- Proposer un circuit de l'information clair entre les acteurs,
- Adapter les outils de communication en fonction de la nature de l'information,



## COURRIEL

Chacun des professionnels dispose d'une adresse mail professionnelle.

## DES RÉUNIONS

Elles s'organisent autour de réunions plénières régulières (réunions de services, réunions d'élaboration de suivi des PAP, réunions institutionnelles) ou d'entretiens spécifiques obligatoires ou spontanés, privilégiant la disponibilité et l'écoute bienveillante dans la politique de management.

De plus, l'organisation de ces réunions ne s'effectuera pas uniquement de manière descendante mais en privilégiant le mode projet. Chacun pourra, à son initiative, mettre en place des temps d'échanges indispensables à améliorer la qualité du service rendu ou visant à concrétiser les objectifs fixés.

### Pistes d'amélioration

- Une attention particulière sera apportée aux nécessaires adaptations des documents de communication (FALC).
- Par ailleurs, nous nous attacherons à poursuivre le déploiement du dossier informatisé de l'utilisateur pour favoriser une meilleure communication institutionnelle, dans la perspective du déploiement d'un dispositif intégré.
- La création d'un support de communication pour nos prestations traiteurs, entretien des locaux est désormais un incontournable dans la promotion de notre savoir-faire.
- En somme, la mise en oeuvre d'une communication institutionnelle efficace favorisera la reconnaissance des missions et activités par le secteur et donc à une meilleure lisibilité et valorisation de nos actions.



## IV.4 Les moyens matériels



### LES LOCAUX

L'ESAT se situe à DIEMERINGEN, il est implanté en plein coeur d'une zone artisanale afin de garantir la visibilité de l'établissement, de faciliter son accès aux professionnels et particuliers.

La particularité des locaux de l'ESAT est qu'ils sont partagés avec le centre de gestion et occupe plusieurs bâtiments.

#### Bâtiment 1 :

L'établissement dispose d'un espace dédié aux activités de conditionnement, d'un magasin, d'une zone de livraison, d'un espace de stockage, d'un lieu dédié au rangement du matériel de l'équipe entretien de locaux, d'une cuisine centrale, d'une salle de restauration, des vestiaires et sanitaires, trois bureaux éducatifs. Il comprend, par ailleurs, six bureaux dédiés au centre de gestion de l'Association : Accueil/ service des Ressources Humaines/ de la Comptabilité/ L'administration des ventes.

#### Bâtiment 2 :

Notre atelier dédié à l'entretien des espaces verts, « Les jardiniers d'Alsace Bossue », est installé dans un bâtiment distinct. Il concentre des garages, un espace de stockage, une salle de réunion, un bureau administratif, des vestiaires et sanitaires.

### UN PARC INFORMATIQUE ET TÉLÉPHONIQUE ADAPTÉ AUX MISSIONS ITINÉRANTES

L'ESAT dispose par ailleurs d'un parc informatique ayant vocation à répondre aux besoins de communication des professionnels et de travaux informatiques avec les jeunes. Le parc se compose aujourd'hui 21 postes informatiques. Les données sont hébergées sur un serveur sécurisé et répondant au Règlement Général de Protection des Données. De surcroit les professionnels itinérants (cadres) sont dotés de téléphones portables. La sécurisation des données via Cloud permettra de mieux répondre aux exigences actuelles.

### UN PARC AUTOMOBILE ADAPTÉ AUX MISSIONS ITINÉRANTES

L'ESAT dispose d'un parc automobile dédié afin de répondre aux besoins de déplacements des professionnels. Le parc se compose de 23 véhicules principalement utilisés pour la prestation de service de transport.



# V. LA DEMARCHE DE PROGRES

## V.1 Evaluation interne et suites <sup>7</sup>

L'AAPEAI s'est engagée depuis plusieurs années dans une gouvernance active avec des conséquences visibles sur le développement et l'innovation dont la mise en oeuvre d'une cuisine centrale à l'ESAT, la construction d'un bâtiment dédié au service des Espaces verts. L'association entend aller plus loin en s'appuyant sur sa dimension de personne morale de droit privé agissant dans une mission d'intérêt général et de service public. La volonté de l'association, organisme gestionnaire, de prendre la mesure de l'existant et de poursuivre une dynamique d'amélioration continue se fonde dans un premier processus d'évaluation de sa gouvernance, réalisée en janvier 2019.

Dès lors, la démarche d'auto évaluation vise quatre objectifs majeurs fixés par le Conseil d'administration :

- Répondre aux exigences de la réglementation (Lois 2002- 2 et 2005) pour chacun des établissements et services ;
- Vérifier la cohérence et faire le lien entre les missions spécifiques de chaque établissement et les stratégies associatives pour que s'ensuive l'actualisation du projet associatif et des projets des établissements et services ;
- S'inscrire dans une dynamique d'amélioration continue de la qualité des services et mesurer l'effectivité de nos projets ;
- Se positionner comme un acteur d'innovation fort de son expérience d'accompagnement d'un public de tout âge, acteur incontournable du territoire d'Alsace Bossue ;

La gouvernance a, par ailleurs, souhaité compléter cette première autoévaluation associative par une autoévaluation de ses cinq établissements et services. Son élaboration s'inscrit dans une démarche participative afin de mettre en mouvement l'ensemble des acteurs de l'AAPEAI à l'instar des personnes accompagnées, leurs proches, les professionnels, les partenaires, et de doter l'association de références et de synthèses lisibles et visibles de tous.

Cette dernière intègre les spécificités de l'AAPEAI tout en s'appuyant sur les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la Haute Autorité de Santé. Elle inclue les travaux associatifs (plans stratégiques, diagnostic CPOM, projets des ESMS, projets d'accompagnement personnalisé etc..). L'autoévaluation a vocation d'unifier et d'ordonner un certain nombre d'orientations stratégiques associatives et contribue à préciser les perspectives et le plan d'actions dans un processus continu annuel.

Un comité de pilotage a été constitué, il est composé d'un administrateur, de la directrice adjointe, d'un représentant du CSE, de cadres et professionnels aux compétences diversifiées et complémentaires, pour un total de 11 membres.

## DES GROUPES D'ÉVALUATION PLURIDISCIPLINAIRES

La méthodologie de l'évaluation interne se fonde sur la mise en perspective des réponses apportées par l'ensemble des acteurs de l'AAPEAI. L'évaluation interne a été conduite selon une démarche participative favorisant les échanges. Cette phase a mobilisé un grand nombre de personnes accompagnées, de parents, de professionnels et partenaires. Elle a été considérée par une majorité comme une expérience « très riche » s'inscrivant dans une dynamique de modernisation et de sens.

Les séances ont permis de réaliser une évaluation générale et transverse, de porter un regard sur les pratiques institutionnelles et professionnelles sur la base de l'expression des difficultés/ questionnements des personnes accompagnées, leurs proches, des professionnels par rapport à leurs pratiques, des partenaires par rapport à nos collaborations.

Le guide d'évaluation interne a été élaboré pour le comité de pilotage avec le soutien du consultant ; il a permis de cadrer les champs et les thèmes d'investigation ainsi que la méthodologie retenue.

Le guide se fonde sur 4 valeurs fondamentales : le pouvoir d'agir de la personne accueillie, le respect des droits fondamentaux, l'approche inclusive de l'accompagnement, la réflexion éthique des professionnels. Il s'est construit à partir du cadre légal et des recommandations de bonnes pratiques professionnelles.

Chaque partie est composée d'items et de sous chapitres permettant d'évaluer finement chaque référence. Il est structuré ainsi :

### AXE 1/ Le pilotage

- Le projet d'établissement
- Le pilotage, le suivi et le développement du projet
- La démarche d'amélioration continue de la qualité (DACQ)

### AXE 2/ Le cadre éthique

- Le respect des droits,
- La prévention de la maltraitance,
- La promotion de la bientraitance

### AXE 3 / Le parcours

- De l'admission à la sortie
- La personnalisation de l'accompagnement

### AXE 4 / Les prestations délivrées par l'ESAT

### AXE 5 / L'inscription dans l'environnement

## Les références ont été cotées selon l'échelle suivante :

NA : sans objet - prestation non dévolue à la structure

0 : Envisagé ou embryonnaire

25% : Pratique en cours de structuration

50% : Pratique structurée et déployée

75% : Pratique éprouvée et en cohérence avec les RBP

100% : En cohérence totale avec les RBP et développée en routine

Chaque thème d'investigation a été évalué par :

- Les personnes accompagnées, leurs proches : à partir d'une échelle mesurant leur satisfaction de « très satisfaisant » à « pas satisfaisant ». La « satisfaction » de la personne consultée n'est pas le seul contentement d'un consommateur comblé, il s'agit d'une satisfaction d'ordre existentielle. Ce n'est donc pas en termes simplificateurs de « content » ou « pas content » que s'est posée la participation des personnes à l'évaluation. Dans ce débat, nous avons considéré les personnes tels des « experts ». Cette « expertise du vécu » vient compléter l'expertise des professionnels. Non pas en s'y opposant mais en l'enrichissant d'un regard différent, irremplaçable.

En ce sens, la participation des familles à l'évaluation du SESSAD a été une opportunité pour leur donner une place dans un débat participatif à l'échelle associative mais aussi dans l'expérience des rôles sociaux.

- Les professionnels selon trois registres : les forces, les faiblesses et les points d'amélioration.

- Les partenaires selon trois registres : leur niveau de connaissances de l'APEAL et de ses ESMS, leur satisfaction relative à notre collaboration et des propositions d'amélioration.

### L'ÉVALUATION INTERNE COMME INSTANCE DE DÉBAT

L'évaluation interne a été une véritable instance de débat où des points de vue différents, contradictoires, se sont exprimés et affrontés pour provoquer un éclairage multiple des situations.

Le recueil des données a été effectué sur la base d'entretiens et organisé dans la transversalité pour rendre effective une réflexion collective et pluridisciplinaire : Cette dernière aura mobilisé :

Nombre de participants	Nombre d'animateurs	Nombre de groupes d'expression (usagers professionnels)	Nombre de réunions (CA+ CSE + CVS + CODIR + COFIL)	Nombre d'heures de réunions participants
211	9	20	13	85

L'exploitation des résultats issus de l'évaluation s'est faite avec les membres du comité de pilotage au regard notamment des :

- Ressources humaines et de leur organisation : motivation, capacité d'initiative et d'adaptation, compétence et savoir-faire, nombre, temps disponible...
- Moyens matériels, logistiques et financiers : locaux, budget, équipement, activités gratuites, subventions...
- Méthodes de travail
- Modalités de communication : internes, externes
- Milieu et environnement du projet : contexte plus ou moins facilitant, soutien ou opposition, partenariat mobilisable



Les écarts de réalisation mis en évidence d'un point de vue des familles, des partenaires et des professionnels ont donné lieu à une analyse croisée et un débat collectif. Des actions d'amélioration ont été identifiées par les acteurs eux-mêmes à partir des questionnaires dont une partie était réservée à l'expression de « propositions d'amélioration ».

A partir des réponses et des préconisations faites par les acteurs de l'auto-évaluation, le comité de pilotage a élaboré un plan d'amélioration incluant des critères de lisibilité, de réalisation, de structuration, d'efficacité et d'anticipation. Le plan d'amélioration répertorie l'ensemble des actions faisant l'objet

d'une fiche action. Cette dernière décline de manière concrète et pratique les acteurs, les instances et échéances utiles à l'atteinte des objectifs visés.

A la suite de l'analyse croisée des résultats, le comité de pilotage a élaboré un référentiel qui intègre les dispositions retenues pour corriger les dysfonctionnements identifiés.

Ces différentes solutions sont implantées selon une méthodologie rigoureuse de conduite des actions à travers un outil dénommé « fiche action ». Ce dernier explicite le lien avec les obligations et le cadre réglementaire, les enjeux de l'action, les objectifs opérationnels visés, le déploiement, les indicateurs de suivi et réussite, le pilote et les contributeurs.

Pour assurer le pilotage des actions, le comité de pilotage de l'évaluation interne constitué est pérennisé au titre d'un « comité qualité » à l'échelle associatif.

## V.2 Evaluation externe

L'évaluation externe, obligation légale, complète le dispositif d'évaluation interne et contribue à la valorisation des processus structurants et à l'identification d'axes d'amélioration. L'évaluation externe interroge autant les projets d'établissements et de services que l'évaluation interne, la qualité globale des prestations et la dynamique d'amélioration continue de la qualité des prestations. La dernière évaluation externe de l'ESAT a eu lieu en 2013 et a permis d'alimenter le précédent projet de service. La prochaine évaluation externe est prévue pour 2023.

## V.3 Les rapports d'activités annuels

Le rapport d'activité annuel est un outil multiple qui permet de structurer annuellement la dynamique d'amélioration continue. Document descriptif, il permet de valoriser les actions conduites sur l'année écoulée. C'est avant tout un moyen d'analyse qui permet d'objectiver la pertinence et l'efficacité des actions engagées au regard de l'évolution observée ou anticipée des besoins des enfants. C'est un outil à part entière de la démarche d'amélioration continue qui conditionne l'année à venir à partir du bilan de l'année échue.



# VI. LA STRATÉGIE D'ÉVOLUTION, OBJECTIFS ET PERSPECTIVES

La qualité n'est pas une préoccupation nouvelle pour les administrateurs et professionnels de l'AAPEAI Alsace Bossue. Elle se fonde sur une exigence associative forte et relative à la délivrance d'une offre de services et d'accompagnement pluridisciplinaire à chaque enfant et adulte accueilli. Elle a vocation à assurer le meilleur résultat en termes d'accompagnement, conformément à l'état actuel des exigences médico-sociales, au meilleur coût pour un même résultat, au moindre risque et pour la plus grande satisfaction de l'intéressé. Cette exigence place la personne accompagnée, ses proches, et la prise en compte de ses besoins au centre de notre objectif «qualité». Celle-ci sera d'autant plus explicite que la personne est unique et ses besoins identifiés.

Dans cette dynamique, en 2018, une Commission d'accompagnement est

instituée de manière transverse à l'ensemble des ESMS de l'AAPEAI.

Cette instance associative est un choix stratégique de pilotage qui sert au repositionnement de notre offre médico-sociale dans une logique de parcours et non plus dans une logique de places.

La Commission d'accompagnement est un dispositif ressource pour chacun des acteurs de l'AAPEAI. Elle est constituée d'une équipe pluridisciplinaire dont un membre du Conseil d'administration, un membre du CVS et de professionnels représentants chacun des ESMS.

La Commission d'accompagnement est une instance de réflexion et de concertation, de débats et de pilotage des orientations associatives relatives à la qualité de l'accompagnement.

## **Cette dernière assure :**

- L'organisation et la coordination des parcours des personnes accueillies à l'AAPEAI Alsace Bossue : préadmission/ admissions/ parcours/ sortie/ situations de rupture/ gestion des files actives des ESMS.
- Les modalités de liaison entre les différents ESMS de l'AAPEAI pour une réponse singulière et adaptée à la personne.
- Elle organise le soutien aux aidants : café des aidants/ information et sensibilisation/ formation.

Elle formule des propositions construites de transformations de l'offre de l'AAPEAI, qu'elle soumet à la direction générale. Elle élabore les process attenants en lien avec la démarche d'amélioration continue recherchée par l'association.

Elle formule des propositions de formations des professionnels à partir de son expertise et des besoins constatés sur le terrain.

Notre stratégie d'évolution de l'offre de service s'inscrit, pour l'ESAT, dans les objectifs fixés dans le Projet Régionale de Santé et la circulaire relative à la transformation de l'offre de service des ESAT. Elle s'inscrit également dans une logique de territoire, avec ses atouts, ses faiblesses et ses potentialités et la nécessité d'un renforcement des synergies.

## VI.1

### Favoriser le parcours coordonné de la personne accueillie

**Objectif PRS : Favoriser un parcours coordonné de la personne accueillie**

Objectif circulaire de la transformation des ESAT : Favoriser une dynamique de parcours pour les travailleurs, à l'intérieur de l'ESAT, mais aussi de l'ESAT vers le milieu ordinaire pour ceux dont c'est le projet.

S'il est une dimension essentielle incontournable elle est bien celle du parcours de vie de la personne accueillie en ESAT. Notre établissement fait de cette dimension toute particulière un axe fort de son projet et recherche en permanence les occurrences qui puissent favoriser une parole possible des travailleurs, puissent-elle apparaître parfois excessive ou décalée avec la perception des professionnels.

En référence aux obligations légales de la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, l'ESAT de l'AAPEAI Alsace Bossue s'applique à respecter le rôle des personnes accompagnées, leurs proches. Nous portons une attention très particulière :

- Au respect du projet de vie de la personne, de ses droits, de ses attentes et de ses choix,
- Au principe de capabilité qui met en avant les potentialités du travailleur,
- Aux évaluations nécessaires, sur la base d'outils partagés, accessibles et compréhensibles par la personne,
- À l'évaluation fine de ses besoins (projet de vie, autonomie dans la vie quotidienne, état de santé, environnement familial et social, ressources),
- Au recueil des attentes (souhaits, intérêts, ce qui semble prioritaire...)
- À la co-construction du parcours de vie,
- À la temporalité de la construction du projet.

L'ESAT s'emploie à accompagner l'autodétermination de la personne accueillie. L'équipe de professionnels conçoit l'autodétermination comme le fait que le travailleur soit acteur de sa vie.

L'équipe se fonde sur la recommandation de bonnes pratiques considérant que chaque individu doit pouvoir gouverner sa vie sans influence externe indue et à la juste mesure de ses capacités. L'autodétermination est liée positivement au développement par la personne présentant un TDI et/ou un TSA, d'autres capacités, telles que ses habiletés sociales, ses habiletés de communication, ses comportements adaptatifs, son niveau de contrôle souhaité sur les dimensions de sa vie qu'elle considère comme importantes.

Lors de l'accompagnement à l'autodétermination, tenir compte :

- des caractéristiques individuelles de la personne et de ses caractéristiques environnementales ;
- des évaluations réalisées en amont et en cours.

Co-construire le projet personnalisé avec la personne. Le réévaluer et y ajuster régulièrement les objectifs.

Permettre à la personne de s'autodéterminer en :

- Favorisant sa reconnaissance, la valorisation de son potentiel, le développement de son estime et de sa confiance en lui ;
- Lui proposant des mises en situation et des essais au quotidien pour qu'elle puisse se faire sa propre expérience ;
- Lui proposant un environnement stimulant et des activités accessibles ;
- Lui proposant un accompagnement à la gestion de son temps et de ses déplacements ;

Accompagner la personne à développer sa participation sociale en développant ses habiletés sociales .

Accompagner l'inclusion sociale de la personne en créant des opportunités de rencontres, en favorisant les échanges avec les pairs et en la sensibilisant aux multimédias et aux réseaux sociaux sur internet par exemple.

Accompagner la personne à l'exercice de sa citoyenneté en lui expliquant ce que cela signifie et favorisant sa participation à des instances de décision (structure, droit commun, etc.).

Mobiliser ses ressources pour accompagner les entreprises extérieures dans une logique partenariale afin de mieux cibler les potentialités offertes à nos travailleurs (diagnostic partagé, immersion...)

Favoriser les passerelles entre les différents secteurs d'intervention de l'ESAT ainsi que les échanges autour des retours d'expérience susceptibles de fournir des exemples concrets à chacun

Mener une politique volontariste en matière de formation et d'accompagnement du travailleur dans cette démarche de développement des compétences



## VI.2

# Accompagner la montée en compétence et l'employabilité des travailleurs de l'ESAT



Objectif circulaire de la transformation des ESAT : accompagner le développement de l'activité des ESAT pour favoriser la montée en compétence et l'employabilité des travailleurs.

Objectif AAPEAI : Favoriser le développement des compétences des travailleurs.

- diversification et développement d'une nouvelle activité, en procédant à des investissements productifs ;
- développement d'une activité existante nécessitant de nouvelles acquisitions de machines et outils ;
- adaptation de l'outil de production pour tenir compte des évolutions technologiques;
- recours à des prestations de conseil et d'ingénierie, visant l'accompagnement à la détermination d'une nouvelle stratégie de production ou l'accompagnement au développement d'une activité nouvelle ou existante, permettant aux travailleurs une amélioration de leur savoir-faire ou de leur employabilité.
- Mettre en oeuvre des formations adaptées aux évolutions techniques connues par les différents secteurs d'intervention de l'ESAT.
- Formaliser au fur et à mesure de la carrière et des missions exercées, les compétences développées par chaque travailleur via des outils de suivi
- S'adapter aux opportunités et potentialités offertes par les entreprises du territoire par un accompagnement sur mesure des travailleurs dans une logique d'innovation et de proximité. Pour cela, l'identification de l'ESAT comme une ressource réactive et mobilisable doit être travaillée
- Diversifier les partenariats en cours pour développer la polyvalence des travailleurs
- Favoriser le déploiement d'une logique de parcours à visée inclusive (découverte, immersion, stage, prestation de services accompagnée puis en autonomie...) y compris en favorisant la mobilité potentielle vers d'autres ESAT
- S'appuyer sur les réseaux, notamment le GETP, pour capitaliser autour des bonnes pratiques et retours d'expérience afin d'enrichir les potentialités offertes aux travailleurs.

Objectif PRS : Améliorer l'accès à la santé (Charte R JACOB)

Objectif AAPEAI : Organiser l'accès à la santé des personnes accompagnées

### LA PROMOTION DE L'ÉDUCATION À LA SANTÉ

L'ESAT inscrit chacune de ses actions dans une notion d'accompagnement global du parcours, par des prestations dans tous les champs utiles à l'inclusion. Comprise dans son acception la plus large, « la dimension santé » tient une place particulièrement forte. Elle fait partie intégrante, sur la base d'un item dédié, du projet d'accompagnement personnalisé.

L'auto-évaluation aura permis de mettre en exergue le besoin de développer la prévention et l'éducation à la santé de manière générale aux ESMS de l'AAPEAI. En effet, si les professionnels évoquent la nécessité de mieux prévenir les difficultés d'hygiène et de santé. L'accompagnement et le soutien aux proches aidants à l'instar de l'éducation à la santé se doivent également d'être problématisés.

### RELIER LES DIMENSIONS : THÉRAPEUTIQUE, PÉDAGOGIQUE ET SOCIO-ÉDUCATIVE

C'est parce que les personnes que nous accompagnons ont des problématiques de plus en plus complexes, liant les aspects sociaux, médicaux et éducatifs. Cette notion d'interdisciplinarité doit être partagée par les intervenants comme un mode d'action indispensable à la réussite de l'accompagnement. Cette interdisciplinarité ne peut se concevoir sans un espace la portant, espace qui sera incarné par l'institution au sens d'organisation structurée et structurante, qui posera le cadre de l'action et les objectifs à atteindre. A partir de ce constat et depuis février 2022, l'AAPEAI a fait le choix de confier une mission dédiée à l'accompagnement à l'accès à la santé à l'un de ses chefs de projets.

Rattaché à la commission d'accompagnement, ce dernier a pour mission de piloter des actions de formation-sensibilisation auprès des professionnels concernant notamment l'hygiène, la sexualité, les conduites addictives. De manière complémentaire, il déploie des actions de formation-sensibilisation auprès des jeunes et leur famille.

Le chef de projet « santé » encadre des actions de communication concernant l'accès à la santé des personnes en situation de handicap : affichages, livrets, vidéos, ...



Il coordonne :

- Les relations avec les partenaires médicaux et paramédicaux de manière à garantir le parcours de soin des usagers de l'AAPEAI.
- L'accès aux dépistages des personnes accueillies : type bucco-dentaire

Il élabore des outils de coordination avec les services de soins : fiches de liaison, livret d'accompagnement de la personne en situation de handicap.

## VI.4 Un parcours structuré sans ruptures, adapté aux besoins et attentes de la personne



**Objectif PRS : Réduire le nombre de situation sans solution stable**

Objectif AAPEAI : Organiser un parcours d'accompagnement fluide et sans rupture pour les personnes accueillies

L'organisation de parcours d'accompagnement fluide et sans rupture ne peut être atteinte sans la reconnaissance par les partenaires de la place de l'ESAT ayant une expertise dans le champ du handicap. L'auto-évaluation fait, ainsi, apparaître la nécessité de rendre visible la fonction ressource que joue l'ESAT sur notre territoire d'intervention. Cette fonction s'inscrit dans des coopérations qui permettent d'aider des adultes porteurs d'un trouble du développement intellectuel à s'inscrire dans l'emploi et la citoyenneté.

- L'évaluation de la réponse apportée au regard des besoins des personnes
- La mise en place d'indicateurs et tableaux de bord de pilotage stratégique et organisationnel (qui compléteront les indicateurs ANAP du tableau de bord médico-social de la performance).



## VI.5

# Reconnaitre et valoriser l'expertise des personnes accueillies et des aidants



Objectif PRS : Reconnaitre et valoriser l'expertise des personnes accueillies et des aidants

Objectif AAPEAI : Organiser l'offre et l'appui adaptés aux besoins des aidants

A partir de la définition de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA), l'AAPEAI Alsace Bossue reconnaît l'aidant comme « la personne qui vient en aide à titre non professionnel, pour partie ou totalement, à une personne dépendante de son entourage, pour les activités quotidiennes. Cette aide régulière peut être prodiguée de façon permanente ou non. Cette aide peut prendre plusieurs formes ».

L'AAPEAI considère le rôle des aidants dans la diversité de leur situation : ils peuvent être des membres de la famille restreinte et élargie (parent, conjoint(e), frère/sœur, tante/ oncle, nièce/neveu, etc.), du cercle amical et/ou de l'entourage (voisin, gardien d'immeuble, etc.). A l'ESAT, majoritairement ce sont des parents. Les aidants contribuent à l'accompagnement pour l'autonomie et sont des acteurs indispensables.

De mouvement parental, l'AAPEAI Alsace Bossue attache beaucoup d'importance au soutien des aidants. L'offre et l'appui aux besoins des aidants s'organisent à partir des objectifs suivants :

### 1. IDENTIFIER LA PLACE DES PERSONNES AIDANTES DANS L'ACCOMPAGNEMENT DE LA PERSONNE AIDÉE

Le dossier d'admission intègre les éléments d'identification des aidants. Est identifier la personne à contacter si l'aidant principal devait ne plus être en mesure de participer à l'accompagnement de la personne aidée (du fait d'une hospitalisation, d'un accident, de son décès, etc.); proposer de réaborder l'ensemble de ces questions lors de la réévaluation du projet personnalisé de la personne aidée et chaque fois que nécessaire, afin de prendre en compte la possibilité d'évolution de ces choix.

Le « référent parcours est un interlocuteur privilégié » pour les aidants. Tous deux vont en accord avec l'enfant/ le jeune accompagné, définir ensemble les modalités d'échange.

Echanger en équipe, sur les situations où les aidants ne sont plus en capacité ou ne souhaitent plus s'investir dans l'accompagnement de la personne, en impliquant les aidants et la personne dans cette démarche et dans la recherche de solution, s'ils en sont capables et d'accord.

## 2. RECUEILLIR LES ATTENTES DES PERSONNES AIDANTES ET ÉVALUER AVEC ELLES LEURS BESOINS, LEURS POTENTIALITÉS ET LES RESSOURCES NÉCESSAIRES POUR ACCOMPAGNER LA PERSONNE ACCUEILLIE

Lors de l'élaboration du PAP, les potentialités et difficultés des aidants sont prises en compte par les professionnels. Ils peuvent exprimer la perception qu'ils ont de leurs rôles, des difficultés et des bénéfices qu'ils en retirent.

Une enquête de satisfaction fait, par ailleurs, partie intégrante du bilan annuel du PAP.

## 3. CLARIFIER AUPRÈS DES PERSONNES AIDANTES LES MODALITÉS DE PARTAGE DES INFORMATIONS

La parole de la personne accueillie a une place première dans l'accompagnement. Lors de rencontres avec les aidants, les professionnels rappellent quel type d'informations ils peuvent partager avec eux.

## 4. FACILITER L'IMPLICATION DES PERSONNES AIDANTES DANS LA VIE DE LA STRUCTURE

Encourager la participation des aidants au Conseil de la vie sociale (CVS) pour une meilleure prise en compte du point de vue des aidants.

Consultation des aidants lors de l'évaluation interne effectuée en décembre 2021. Mise en place de café des aidants, de journée de rencontre.

Cet objectif devra être renforcé :

- Accompagner les professionnels à considérer les aidants comme des partenaires de l'accompagnement
- Pérenniser les journées d'information-sensibilisation à destination des aidants et diversifier les modalités de rencontre
- Développer des supports de communication adaptés, susceptible de favoriser la circulation de l'information et l'échange.



# VII. SYNTHÈSE



## VII.1 Axe 1 : Pilotage et qualité

### DÉFINIR ET METTRE EN ŒUVRE LE PILOTAGE DE LA POLITIQUE QUALITÉ

Echéance	Pilote (s)	Indicateurs	Commentaires
09/2022	Direction Générale	<i>Nombre de réunions du Copil qualité / nombre prévu Taux d'avancement des fiches actions prévues dans l'année Tableau de bord associatif des échéances qualité pour tous les ESMS de l'association</i>	<i>La politique qualité de l'AAPEAI Alsace Bossue a été engagée avec l'évaluation interne et la mise en place d'une fonction dédiée avec le poste de directrice adjointe. La politique qualité, sur cette base, doit être déployée en associant l'ensemble des parties prenantes afin de l'inscrire dans le pilotage et l'accompagnement au quotidien.</i>

### METTRE EN PLACE UNE GESTION ÉLECTRONIQUE DES DOCUMENTS (GED)

Echéance	Pilote (s)	Indicateurs	Commentaires
01/01/2023-01/01/2024	Cadre technique	<i>Mise en place d'une procédure des procédures Une charte graphique validée et diffusée Un rétro planning pour la mise en place des nouvelles règles de gestion documentaire</i>	<i>Mettre en place une organisation permettant d'élaborer, de classer, de réviser et de diffuser les documents de manière cohérente à l'échelle de l'association. - Garantir un contrôle optimisé de la gouvernance des documents, par des règles de gestion des documents et des règles de formes associées aux documents</i>



## RENFORCER LA POLITIQUE DES RH POUR ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION DE L'OFFRE

Echéance	Pilote (s)	Indicateurs	Commentaires
03/2022-2024	Responsable RH	<p>Actualisation de l'organigramme et des fiches de poste des Cadres. Effectivité et Bilans des entretiens individuels. Analyse du taux d'absentéisme et turn over. Nombre de réunions effectuées / réunions prévues. Nombres d'APP réalisées/ APP prévues</p>	<p>Mise en place d'un « management de projet » - Retravailler la fiche de poste des Chefs de Service Educatif (CSE). - Former les CSE pour développer un socle partagé de compétences en management sur. La fonction et la posture de responsable projets - Identifier et développer une posture managériale pertinente. - Définir et apprécier les compétences et qualités de la fonction de cadre intermédiaire; - Comprendre le rapport au travail et les leviers de la motivation. - La mobilisation d'une équipe.. - Savoir animer des équipes pluridisciplinaires et multiculturelles. Appréhender les dynamiques de groupe et le rôle du responsable.. - Anticiper et gérer les conflits: analyses de pratiques pour chaque équipe;. - Les fondamentaux du management et de la conduite de projet Engager une culture managériale. - fondée sur l'équité, l'exemplarité, le professionnalisme en cohérence avec les politiques publiques : élaborer une charte managériale . - Mobiliser les responsables dans une dynamique intra de co-développement et de cohésion d'action : mise en place de réunion de l'encadrement intermédiaires, . - Analyses de la Pratiques Professionnelles spécifiques pour les cadres.</p>

## CONCEVOIR UN NOUVEAU MODE DE MANAGEMENT DE PROXIMITÉ COHÉRENT AVEC LES MUTATIONS DU SECTEUR

Echéance	Pilote (s)	Indicateurs	Commentaires
03/2022-2024	Direction Générale et RRH	<p>Actualisation de l'organigramme et des fiches de poste des Cadres en qualité de chef de projet. Effectivité et Bilans des entretiens individuels. Analyse du taux d'absentéisme et turn over. Nombre de réunions effectuées / réunions prévues. Nombres d'APP réalisées/ APP prévues.</p>	<p>Structurer le travail sur la base de pratiques managériales dans leurs conditions générales d'engagement, de responsabilité et dans leurs conditions spécifiques liées aux dispositifs : services mobiles, habitat, inclusion socio-professionnelles, scolarité. Motiver les professionnels sur la base de relations bienveillantes - Contrôler le travail Accompagner les cadres intermédiaires dans leur positionnement</p>

Echéance	Pilote (s)	Indicateurs	Commentaires
01/2023-2024	Cadre technique et coordinateurs de parcours	<i>L'architecture unique d'un classeur « dossier unique » pour chaque personne accompagnée Formalisation des fiches « procédures d'accès et consultation » Taux de dossiers complets et actualisés</i>	<i>Définir la méthodologie globale de travail du dossier unique avec constitution d'un groupe de travail. - Définir le contenu du dossier unique et les modalités de gestion du dossier : de l'ouverture à la clôture et l'archivage du dossier. - Assurer la sécurité des données et le dossier lui-même. - Définir les modalités d'accès, de consultation et de mise à jour des éléments du dossier. par les professionnels. Définir les modalités d'accès et de consultation des dossiers par les personnes accompagnées. - Formaliser la procédure de gestion du dossier la personne accompagnée - Former les professionnels aux bonnes pratiques du dossier unique. - Travailler avec les partenaires à une charte de partage de l'information</i>

## VII.2 Axe 2 : Cadre éthique et respect des droits

### ACTUALISER LES OUTILS 2002-2 À LA SUITE DE LA RÉACTUALISATION DU PS

Echéance	Pilote (s)	Indicateurs	Commentaires
10/2022 - 03/2023	Membres Commission accompagnement	<i>Date de validation des outils par le CA Nombre de personnes accompagnées impliquées dans le processus</i>	<i>Prendre connaissance des articles du CASF sur le RF, le livret d'accueil - Elaborer une trame avec plan et éléments de contenus envisagés au niveau associatif pour LA et RF - Animer dans un groupe de travail avec des personnes accompagnées et des professionnels pour : Sensibiliser à la finalité et au contenu des ces outils - Recueillir les attentes et les contributions - pour valider les rubriques et les grandes lignes du contenu des outils Finaliser le contenu des outils et travailler leur mise en forme pour les rendre accessibles : Picto, FALC, vidéos... Faire valider par le Conseil d'administration Présenter les outils dans chaque structure, aux professionnels et au CVS - Définir le mode de diffusion de ces outils aux nouvelles personnes accompagnées et à celles déjà accueillies - Afficher dans chaque structure le règlement de fonctionnement et la charte des droits et libertés de la personnes accompagnée</i>

## ORGANISER UN PARCOURS COORDONNÉ RESPECTUEUX DES DROITS, DES BESOINS ET POTENTIELS DE LA PERSONNE.

Echéance	Pilote (s)	Indicateurs	Commentaires
01/09/2022	Membres Commission accompagnement	Formalisation des process Rapport admission / immersion-stage Nombre d'évaluation pluridisciplinaire Nombre des actions réalisées lors des suivis à 3 ans	Mettre en FALC l'ensemble des documents transmis. Organiser le parcours de la personne selon ses besoins - Mettre en œuvre la convention RAPT Modéliser la veille à 3 ans.

## VII.3 Axe 3 : Parcours et personnalisation

### DÉFINIR LA POLITIQUE PARTENARIALE ET SES PRIORITÉS

Echéance	Pilote (s)	Indicateurs	Commentaires
09/2022-09/2023	Un membre du Comité Qualité	Formalisation politique partenariale Nouveaux modèles de convention de partenariat Cartographie des partenaires Nombre de conventions signées	Définir au niveau associatif la politique partenariale - Elaborer une cartographie des acteurs du territoire et identifier les priorités partenariales - Construire un projet mobilité

### RENFORCER LE FONCTIONNEMENT EN FILE ACTIVE

Echéance	Pilote (s)	Indicateurs	Commentaires
09/2022-09/2023	Directrice des ESMS	Formalisation des process Rapport évaluation / nombre de pré-admission Nombre de personnes accompagnées/ nombre de places allouées Nombre des actions réalisées	Définir la notion de « file active » au niveau associatif et définir de manière complémentaire les typologies « d'intensités d'accompagnement » : -intensité forte -intensité moyenne -intensité faible -veille  Construire des outils d'évaluation pluridisciplinaire des besoins permettant de mesurer l'intensité d'accompagnement nécessaire Construire un outil de suivi de l'activité sur la base des nomenclatures Serafin PH.  Formaliser une procédure de gestion de la file active du SESSAD et SAVS afin d'optimiser les moyens.

## ORGANISER L'OFFRE ET L'APPUI ADAPTÉS AUX BESOINS DES AIDANTS

Echéance	Pilote (s)	Indicateurs	Commentaires
01/06/2022	Membres Commission accompagnement	<p>Nombre d'actions mises en place</p> <p>Nombre de partenariats établis sur ce sujet</p> <p>Taux de participation des parents et proches aux actions proposées dans l'année</p>	<p>Réaliser une consultation auprès des parents et proches aidants des différents dispositifs de l'AAPEAI afin d'apprécier leurs besoins et priorités - Faire un état des lieux/ bilan des actions existantes - Etudier les collaborations en place dans ce domaine et renforcer le partenariats avec de nouveaux acteurs (CAF, CCAS, plateforme de répit, UDAF, Caisse de retraite, ...) - Elaborer un projet de soutien à la parentalité avec des actions organisées autour de 3 axes : habiletés sociales, activités festives et culturelles, action de soutien à la parentalité et de compréhension du handicap. - Mettre en place un groupe projet transversal pour conduire ce projet</p> <p>- Prévenir les situations d'usure chez les parents et proches aidants : - Proposer une enquête auprès des familles, aidants, proches - Programmer une formation pour sensibiliser les professionnels à l'usure des aidants - Proposer des dispositifs de soutien, groupes de parole aux aidants, fratrie et proches animés par un éducateur et/ ou une psychologue - Développer les possibilités de relais parentaux et de répit familial - Former les professionnels concernés à l'accompagnement à la parentalité</p>

## RENFORCER LA PRÉVENTION ET L'ÉDUCATION À LA SANTÉ

Echéance	Pilote (s)	Indicateurs	Commentaires
09/2022-09/2023	Cheffe de projet santé	<p>Nombre de réunions institutionnelles traitant de la question de la santé / an / ESMS.</p> <p>Faire une typologie des objectifs santé apparaissant dans les PAP à partir d'un échantillon. Analyser leur réalisation.</p> <p>Cartographie des ressources du territoire.</p> <p>Fonction dédiée à la coordination des projets de prévention et d'éducation à la santé.</p>	<p>Garantir l'accès aux soins des personnes accompagnées. - Garantir l'éducation de la personne à la santé sur un plan individuel, notamment par l'intervention de professionnels de santé, de service social et des psychologues de l'AAPEAI, et sur un plan collectif, par des actions inscrites dans les projets des services et des établissements.</p> <p>Ces actions mobilisent l'ensemble de la communauté éducative, dont les familles et les partenaires locaux - Garantir la prise en compte de la santé dans le projet personnalisé de la personne accueillie au sein des ESMS de l'AAPEAI. - Promouvoir et garantir le consentement et le pouvoir d'agir de la personne dans ses choix liés à la santé.</p>

## RENFORCER LA QUALITÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES TSA

Echéance	Pilote (s)	Indicateurs	Commentaires
09/2022-09/2023	Cheffe de projet Enfance et santé	<p>Nombre de bilans et évaluations effectués/an</p> <p>Formation aux habiletés sociales</p> <p>Nombre d'ateliers aux aidants effectués /an</p>	<p>Garantir l'effectuation de bilans et d'évaluations spécifiques liés aux TSA par une équipe dédiée et pluridisciplinaire pour la qualité d'accompagnement des personnes:</p> <p>Soutenir les acquis et poursuivre les formations spécifiques TSA auprès des professionnels de l'AAPEAI. ( Plateforme + autres).</p> <p>Poursuivre les investissements dans du matériel spécifique.</p> <p>Garantir le lien entre les préconisations effectuées par les bilans/ évaluations et leur effectivité au quotidien.</p> <p>Elargir les interventions et l'appui de la plateforme aux dispositifs adultes: FH, SAVS et ESAT:</p> <p>Informier et sensibiliser l'ensemble des professionnels de l'accompagnement de l'AAPEAI au spécificités TSA.</p> <p>Enrichir nos réponses par la mise en place d'ateliers dédiés aux habiletés sociales</p> <p>Former des professionnels de la Plateforme à la mise en œuvre de ces ateliers spécifiques.</p> <p>Soutenir le travail partenarial:</p> <p>Avec l'APH des Vosges du Nord.</p> <p>Rencontres régulières entre pairs ( IME)</p> <p>Séances de travail régulières</p> <p>Mutualisation de formations/ de GAP.</p> <p>Elargir le travail en réseau aux autres Plateformes TSA du Grand Est.</p>

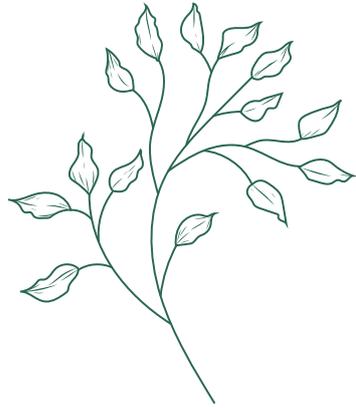
## DÉVELOPPER L'INSCRIPTION DE L'ESAT DANS SON ENVIRONNEMENT POUR PLUS D'INCLUSION SOCIALE

Echéance	Pilote (s)	Indicateurs	Commentaires
01/01/2023	Chef de projet Travail et inclusion	<p>Nombres de visites d'entreprise effectuées et accueillies au sein de l'ESAT.</p> <p>Nombres de mises à disposition/ nombre de travailleurs ESAT.</p>	<p>Espaces de droit, d'autonomie et d'inclusion sociale, les ESAT s'actualisent, se modernisent, innovent pour beaucoup et proposent, bien à l'encontre de certaines idées reçues, une voie d'avenir. Le Plan global étatique de transformation de l'offre de services des ESAT se fonde sur une approche : 17 engagements 31 mesures applicables dès le 1er janvier 2022. Cela concerne 120 000 travailleurs en situation handicap en France.</p> <p>Cette nouvelle dynamique inclusive s'installe pas à pas au sein de notre ESAT par le développement de dispositifs de reconnaissances et validations de expériences , de formations, de prestations extérieures et mises à disposition. L'enjeu est de consolider cette dynamique au sein de notre établissement en accompagnant un changement culturel.</p>

## RENFORCER LES COMPÉTENCES EN MÉTHODOLOGIE DE PROJET

Echéance	Pilote (s)	Indicateurs	Commentaires
09/2022-09/2023	Un membre du Comité Qualité	<i>Nombre de professionnels formés Trame associative pour les projets Nombre de projets formalisés selon ce modèle/ nombre de projet validés par les cadres des ESMS</i>	<i>Structurer une méthodologie de projet transverse aux ESMS de l'AAPEAI qui déclinent précisément les modes de fonctionnement et les pratiques de conduite de projet sécurisant les professionnels dans la démarche tout en encourageant la créativité et l'innovation.</i>





# ANNEXES



# ANNEXE 1

## Organigramme

AAPEAI Alsace-Bossue - 15/02/2023

CONSEIL  
D'ADMINISTRATION  
AAPEAI Alsace-Bossue

PRESIDENT Denis KEBLI

DIRECTION  
GENERALE

Assistante de  
direction

Direction des  
établissements

Cheffe de projet  
CDG

RRH

Commission  
d'accompagnement  
Coordinatrice de  
parcours

Assistante Technique  
compta/paie/gestion

Chargé de mission  
logistique/sécurité/  
maintenance

Administration  
des ventes/  
Accueil

Chef de projet  
développement  
Commercial

Cheffe de projet  
FHTH/SAVS

Cheffe de projet  
ENFANCE ET  
SANTÉ

Equipe  
Educativ+  
ATELIERS / ESAT  
/ Entreprise  
Adaptée

Chargé  
d'insertion

Equipe  
Educativ  
FHTH/SAVS

Equipe  
Educativ  
IME/SESSAD

Psychologues  
des ets  
AAPEAI

— Relation hiérarchique

..... Relation fonctionnelle

# ANNEXE 2

## Support de présentation de la démarche

### Présentation de la démarche d'évaluation interne

10 mai 2023

**ElianeConseil**  
SANTÉ | SOCIAL



### Sommaire

- \_ Le contexte et les enjeux
- \_ L'évaluation interne
- \_ Les modalités pratiques

**ElianeConseil**  
SANTÉ | SOCIAL

### La loi 2002-2 : facteur d'ancrage de la démarche qualité dans le secteur médico-social

- ✓ Une place centrale accordée par la loi aux droits des usagers
- ✓ La création d'outils garantissant les droits des usagers
- ✓ L'obligation de procéder à une évaluation dans les ESSMS
- ✓ La qualité de la relation aux usagers posée par le législateur comme pivot de l'évaluation

La loi 2002-2 contribue à ancrer la qualité dans le secteur social médico-social

**ElianeConseil**  
SANTÉ | SOCIAL

### L'application de la démarche qualité au secteur



Tous ces outils et démarches font partie du processus d'amélioration continue de la qualité dont la base est le projet d'établissement/de service

**ElianeConseil**  
SANTÉ | SOCIAL

## Le contexte réglementaire

### Art. L. 312-8, CASF

« Les établissements et services mentionnés à l'article L. 312-1 procèdent à l'évaluation de leurs activités et de la qualité des prestations qu'ils délivrent, au regard notamment de procédures, de références et de recommandations de bonnes pratiques professionnelles validées ou, en cas de carence, élaborées, selon les catégories d'établissements ou de services, par un Conseil national de l'évaluation sociale et médico-sociale, placé auprès du ministre chargé de l'action sociale. »

### Recommandation de Bonnes Pratiques de l'HAS, juillet 2009 :

« La conduite de l'évaluation interne dans les établissements et services visés à l'article L.312-1 du code de l'Action sociale et des familles »

Les résultats de l'évaluation sont communiqués tous les cinq ans à l'autorité ayant délivré l'autorisation.

L'ensemble des processus liés à la démarche qualité est en cours de révision par la HAS

ElianeConseil

## Les conditions de réalisation d'une évaluation interne

- ✓ L'HAS définit les domaines d'évaluation
  - La promotion de l'autonomie et de la participation sociale
  - La personnalisation de l'accompagnement
  - La protection et la prévention des risques liés à la vulnérabilité des usagers
  - La garantie des droits et la participation des usagers
- ✓ Le processus défini par l'HAS :
  - Une démarche participative qui ouvre des espaces d'analyse et de confrontation sur les pratiques professionnelles
  - Une démarche qui croise les points de vue : direction, professionnels, usagers, partenaires
  - Une démarche qui identifie des améliorations et un dispositif pour les conduire
  - Une démarche qui se concrétise par un rapport

ElianeConseil

## Les conditions de réalisation d'une évaluation interne

- ✓ Les objectifs de l'évaluation interne
  - Produire des connaissances
  - Renouveler le dialogue entre les parties prenantes
  - Valoriser l'action réalisée
  - Faire évoluer les pratiques
  - S'adapter aux besoins et à leurs évolutions
  - Contribuer à l'évaluation du secteur
- ✓ La portée juridique des évaluations
  - L'obligation de transmission
  - L'impact sur l'autorisation
  - L'impact sur la structuration de l'offre
    - Les schémas
    - Les projets de création, transformation ou extension

ElianeConseil

## La démarche proposée



ElianeConseil

## Le pilotage de la démarche

- ✓ Mise en place d'un COPIL
  - Il est constitué d'un administrateur, de la directrice adjointe, des cadres et professionnels représentant les différentes structures, pour un total de 8 à 10 membres
- ✓ Son rôle :
  - être relais auprès des professionnels sur la politique qualité
  - développer une compétence collective sur l'évaluation
  - piloter l'évaluation interne
- ✓ Il sera accompagné par Eliane Conseil au fil des travaux :
  - 06/10 et le 15/10 sur site
  - le 09/11 et le 29/11, par des séances de travail en visio (10h-12h)

## L'amélioration continue de la qualité



ElianeConseil

## Une démarche participative

- ✓ C'est une démarche d'analyse :
  - Mise en évidence, lisibilité collective des actions, des pratiques et des besoins
  - Relance des débats sur les pratiques institutionnelles et professionnelles
  - Evolution des projets
- ✓ C'est une démarche participative :
  - Ouverture d'un débat démocratique
  - Mobilisation autour du sens et des valeurs
  - Construction d'une compétence collective et individuelle

## Une démarche participative

- ✓ La participation des professionnels :
  - Un groupe transversal associant des professionnels des différentes structures sera en charge de l'évaluation des références d'un thème en particulier.
  - Les séances seront programmées sur une période de 15 jours :
    - 1<sup>ère</sup> séance : sur les semaines 42 et 43
    - 2<sup>ème</sup> séance : sur les semaines 46 et 47
    - 3<sup>ème</sup> séance : sur les semaines 48 et 49
- ✓ La participation des partenaires
  - Via une enquête par questionnaire
- ✓ La participation des personnes accompagnées
  - par des séances organisées au sein des structures, sur les 4 thèmes évalués.
  - par un point d'information et de débat à programmer dans les prochaines réunions de CVS

## La démarche proposée

- ✓ Eliane Conseil accompagne :
  - La conception des outils de l'évaluation
  - La supervision du Copil dans l'animation des séances d'évaluation interne et la rédaction du rapport
  - L'élaboration du plan d'action et des fiches action
  - La présentation des résultats
  - La rédaction du rapport d'évaluation interne

## Les outils de l'évaluation (1/3)

- ✓ Un référentiel élaboré :
  - À partir des pratiques professionnelles
  - Il énonce des références/ degrés d'exigence visés, conformément aux cadre réglementaire et recommandations de bonnes pratiques
- ✓ Un référentiel à renseigner dans des séances collectives d'évaluation :
  - Pour une analyse du fonctionnement au regard des références
    - Quelles sont nos réalisations ?
    - Comment peut-on les interpréter ?
    - Quelles évolutions peut-on proposer ?
  - Un système de cotation

## Les outils de l'évaluation (2/3)

Références	Cotation	Forces	Faiblesses	Proposition d'amélioration
Processus de l'usage et personnalisation de l'accompagnement	100%			
Le parcours de l'usage	100%			
Une politique d'admission et d'accueil est définie et respectée	100%			
Différentes modalités d'accueil permettent à la structure d'adapter le parcours de la personne en fonction de l'évaluation de ses besoins	100%			
La fin de prise en charge et le suivi de la structure sont anticipés et organisés	100%			
La personnalisation de l'accompagnement	100%			
L'analyse de la situation de l'usage est réalisée dans le pluriprofessionnel à partir d'outils formalisés	100%			
Le projet personnalisé est mis en place conformément à la loi et aux recommandations de bonnes pratiques	100%			
La participation des usagers au processus d'élaboration du projet est effective et adaptée	100%			
Le suivi de la mise en œuvre du projet et son évaluation sont précis et détaillés	100%			
L'accompagnement proposé est lié aux objectifs du projet personnalisé	100%			

## Les outils de l'évaluation (3/3)

- ✓ Les thèmes pour les personnes accompagnées
  - Le parcours
  - Le cadre de vie / de travail
  - Le respect des droits et la bientraitance
  - L'accompagnement
- ✓ Les thèmes pour les partenaires :
  - leur connaissance de la structure et de ses missions
  - les collaborations engagées et leurs modalités
  - les effets observés
  - les points d'amélioration ou de développement
- ✓ Modalités :
  - Les partenaires sont consultés via une enquête en ligne
  - Les personnes accompagnées sont consultés dans le cadre d'entretiens collectifs
  - L'évaluation interne figurera à l'ordre du jour de la réunion des CVS à venir



### Consultation des partenaires de l'AAPEAI

Ce formulaire vous est adressé dans le cadre de l'évaluation interne des structures de l'Association des Amis et Parents des Enfants et Adultes Inadaptés (AAPEAI) Alsace Bossue - Diemeringen

#### Qui êtes-vous ?

Fonction :

Structure

#### Connaissance de l'AAPEAI Alsace Bossue

Connaissez-vous les missions de l'association AAPEAI Alsace Bossue ?

- Oui  Non

Connaissez-vous les différentes structures l'association ?

- Oui  Non

Si oui, lesquelles ?

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ESAT               | <input type="checkbox"/> SAVS                  |
| <input type="checkbox"/> Entreprise adaptée | <input type="checkbox"/> SESSAD                |
| <input type="checkbox"/> IME IMPRO          | <input type="checkbox"/> La Plateforme Autisme |
| <input type="checkbox"/> FHTH               |  |

Selon vous, pour être admis dans une des structures de l'Association, quelles sont les conditions requises ?

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> La notification de la MDPH                                   | <input type="checkbox"/> La domiciliation dans le département               |
| <input type="checkbox"/> La Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) | <input type="checkbox"/> La scolarisation en ULIS, primaire, collège, lycée |
| <input type="checkbox"/> La scolarisation dans un établissement du département        | <input type="checkbox"/> Autre  |

Si 'Autre' précisez :

Quelles sont les prestations des structures que vous connaissez ?

cochez les activités que vous connaissez

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Le dépistage  | <input type="checkbox"/> L'accompagnement de la perte d'autonomie |
| <input type="checkbox"/> L'inclusion scolaire                                  | <input type="checkbox"/> L'accompagnement médical et paramédical  |
| <input type="checkbox"/> L'inclusion professionnelle                           | <input type="checkbox"/> L'accompagnement psychologique           |
| <input type="checkbox"/> L'inclusion sociale et culturelle                     | <input type="checkbox"/> L'accès aux droits et la citoyenneté     |
| <input type="checkbox"/> L'accompagnement à l'autonomie dans la vie culturelle |   |

← Précédent

Suivant →

## Consultation des personnes accompagnées



PARTICIPATION PERSONNES ACCOMPAGNEES POUR EVALUATION INTERNE	
Références : autres semi-directifs :	
Date :	
<p>Cette consultation interne pour s'améliorer dans la prise en charge. Connaître les points positifs et ceux à améliorer</p> <p>Garantir l'anonymat et la confidentialité des informations recueillies</p> <p>Bénéficiaire : personnes internes veilles dans le cadre d'un groupe collectif à l'ESAT</p> <p>Durée : 45min</p> <p>Appel : il n'y a pas de borne et de mauvaise réponse (pas de sanction ou autre) on ne la pour s'écouter</p>	
<b>Admission</b>	<p>Comment juger vous les informations et conditions de la procédure de votre admission au sein de l'ESAT ?</p> <p>Avez-vous reçu l'ensemble de la documentation informant des conditions d'accueil ?</p> <p>Comment votre accueil s'est-il passé à l'ESAT ?</p> <p>- la prise en compte des besoins, des professionnels, visite de la structure ?</p> <p>- Votre installation, votre prise de repères ?</p> <p>Comment le voir vous les conditions de travail ?</p> <p>- les ateliers ?- les ateliers, ateliers, lieux, lumière</p> <p>- Espace de pause ?</p> <p>- les visiteurs ?- sécurité, intimité, propreté</p> <p>- les visiteurs de l'ESAT ?</p> <p>- l'illumination / la signalétique ?</p> <p>- la restauration ?- variété, équilibre, prise en compte des contraintes.</p> <p>- Le transport ?- ponctualité, sécurité, durée des circuits</p>
<b>Le cadre de travail</b>	
<b>L'accompagnement</b>	<p>Comment le voir vous la vie à l'ESAT ?</p> <p>Les relations avec les collègues ?</p> <p>Les relations avec les professionnels ?</p> <p>Les ateliers de soutien proposés ? (Accueil par exemple)</p> <p>Sentir les difficultés ?</p> <p>Les soins (physiques, orthopédiques, psychologiques...)?</p> <p>Votre projet d'accompagnement personnalisé ?</p> <p>L'ambiance au sein de l'ESAT ?</p>
<b>Respect des droits bien-être</b>	<p>Vous sentez-vous :</p> <p>- bien traité à l'ESAT ?</p> <p>- en sécurité en confiance ?</p> <p>- respecté (intimité, écoute, aménage, etc.)</p> <p>- libre d'aller et venir ?</p> <p>Est-ce que les professionnels vous parlent correctement ?</p> <p>Comment êtes-vous tenu informé de vos droits devoirs etc. (objets, informations, utiles, etc.)</p>
<b>Avez-vous quelque chose à ajouter ? Un point non abordé ?</b>	
<b>"Qu'à tenez" vous le plus à l'ESAT ?</b>	
<b>"Qu'à tenez" vous le moins à l'ESAT ?</b>	



## Réactualisation Projet institutionnel ESAT

*Séance de Travail Institutionnel – 16 septembre 2022*

### Contexte

2

L'AAPEAI a engagé une dynamique d'amélioration continue de la qualité depuis janvier 2019.

Dans cette dynamique, la gouvernance a souhaité compléter l'autoévaluation associative par une démarche participative en associant tous les professionnels des différents établissements et services à la réflexion.

- ▶ **Objectifs principaux du travail institutionnel**
- ▶ Vérifier et faire le lien entre les missions spécifiques de chaque établissement et la stratégie associative
- ▶ Réactualisation du projet d'établissement/ de service et son écriture
- ▶ Encourager la dynamique d'équipe et la QVT

## Origine de la demande

L'association AAPEAI, héritière d'une histoire riche se situe à un moment charnière de son développement et ce au regard des paramètres suivants :

- Des évolutions significatives en réponse aux besoins du public accompagné : Plateforme TSA, Projet restauration, développement du service espace vert ...
- Des changements au niveau de son organisation et sa gouvernance
- La mise en dynamique d'un plan d'amélioration continue de la qualité.

## Evaluation de la séance

Mots restitués pour l'évaluation de la séance :

- « Il y a un peu de chacun d'entre nous dans ce pot »
- « Si on veut, on peut, chacun doit donner son maximum pour avancer ensemble...»
- « Chacun a pu participer »
- « Nous avons une responsabilité collective dans l'amélioration »
- « Echanges », « partage »,
- « C'est un point de départ »
- « Nous avons construit un socle commun de valeurs partagées, c'est le rôle de chacun d'entre nous de les faire vivre à l'avenir...»
- « J'ai réussi à dépasser ma timidité, Plus à l'aise »,
- « Belle expérience, dans un format très riche,»
- « Enrichissant, découverte de l'histoire de l'association et son évolution»,
- « Redonne SENS »

Prochain rdv : forum Inter-services pour la présentation des travaux effectués

