



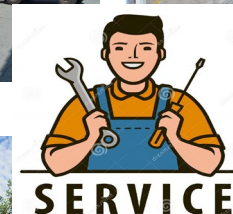
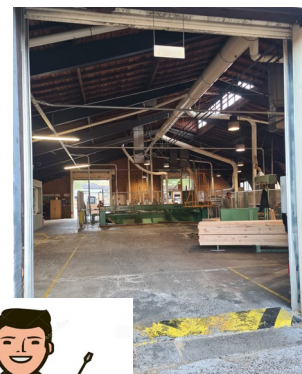
ESAT

*Ensemble pour
l'accompagnement professionnel*

Projet d'établissement – ESAT du Centre Jean Bernard

Etablissement et Services d'Accompagnement par le travail

2024-2028



14 Peyrefitte 33190 La Réole

Association Départementale des Anciens Combattants, Prisonniers de Guerre et Combattants d'Algérie – Tunisie – Maroc TOE-VG-OPEX-Veuves et sympathisants de la Gironde de la Gironde

1. Table des matières

1. L'association.....	4
2. L'établissement	5
1. Le cadre légal et ses missions	5
2. Les locaux, agrément et personnes accompagnées.	5
3. L'agrément.....	6
4. Les personnes accompagnées.	6
3. Les prestations directes : l'offre de service	7
3.1 Prestation en matière de participation sociale	8
1. L'accompagnement pour mener sa vie professionnelle	8
2.L'accompagnement à l'expression du projet personnalisé	9
2. L'accompagnement pour exercer ses droits et ses rôles sociaux	12
3.2 Les prestations en matière de soins	13
.1 Le soutien psychiatrique.....	13
3. Le soutien psychologique	14
4. Les prestations indirectes : les ressources humaines.....	14
4.1 Les professionnels et leurs compétences	14
4.2 Les réunions	16
4.3 La commission d'admission	16
4.4 La formation.....	16
4.5 Un management de proximité	17
5. Les principes d'interventions	17
5.1 La bientraitance.....	17
5.2 Créer les conditions pour garantir l'autodétermination et la participation	18
5.3 Proposer une offre diversifiée adaptée aux besoins.	19
5.4 Accompagner davantage de personnes vers le milieu ordinaire ou vers des plateformes d'insertion.....	20
5.5 Transformer les pratiques pour accompagner la réforme des ESAT.....	20
5.6 Affectivité et sexualité.....	21
5.7 La démarche qualité.....	22
6. Les axes stratégiques et le plan d'action, perspectives de développement	23
Axe 1 : Renforcer la gouvernance en mutualisant les compétences	23

Axe 2 : Créer les conditions pour garantir l'autodétermination et la participation.....	23
Axe 3 : Développer l'habitat inclusif	24
Axe 4 : Promouvoir la qualité de vie au travail.....	24
Axe 5 : Mettre en place un comité d'éthique	25
Axe 6 : Favoriser une dynamique de parcours par la mise en place de passerelles entre le milieu protégé et le milieu ordinaire de travail.	25

1. L'association

Le Centre Jean Bernard est géré **par l'Association Départementale des Combattants, Prisonniers de Guerre et Combattants d'Algérie, Tunisie, Maroc, TOE-Veuve de guerre-OPEX-veuves et sympathisants (ADCPG- CATM)** dont le président est Monsieur Serge BLÜGE.

C'est une association déclarée en 1945, lors du retour de captivité des anciens combattants. Régie par la loi du 1er juillet 1901, son siège social est implanté au 97 Rue Saint-Genès à Bordeaux.

Dans ses statuts, l'Association des Combattants et Prisonniers de Guerre exprime le désir de : « ...créer et gérer des établissements ou autres services ayant vocation à accueillir des adultes handicapés mentaux d'enfants d'adhérents ou non dans le souci constant de leur éducation, de leur réadaptation et de leur insertion professionnelle ». L'association à l'origine de la création du Foyer et de l'ESAT, en 1976, continue à porter les différents projets et s'associe directement à l'évolution de ces derniers.

L'association prône trois valeurs fondamentales : la probité, l'humanisme et la solidarité.

La probité signifie la droiture, l'honnêteté rigoureuse, la bonne foi.

L'humanisme place la personne humaine et son épanouissement au-dessus de toutes les autres valeurs.

La solidarité considère que les relations entre les personnes entraînent une obligation morale d'assistance mutuelle, comme l'illustrent les mots du président de l'association Mr J.C. Etienne

« Notre association départementale, créée en 1945, est le résultat d'un vaste élan de solidarité, qui ne se démentit jamais et, au contraire, s'affirma au cours des années. Mouvement de solidarité intergénérationnelle, son but, tel qu'il est précisé dans ses statuts, est avant tout orienté vers le social. (...)

Les adultes hébergés (aux foyers en 1977) sont des citoyens à part entière. Notre premier souci est de leur faciliter la vie, la réinsertion dans la société, le confort dans l'hébergement et leur apprendre à travailler en toute sécurité.

Pour compléter mon propos, un hébergement plus moderne, intégralement financé par l'association, voit le jour en 1994 à Monségur, petit pavillon moderne, confortable et adapté à l'évolution de leur différence. En 2014, il est nécessaire d'envisager un autre hébergement accessible pour tous et par tous et conforme au projet pédagogique mis en place par Madame Carpentey et le soutien unanime du CA.

Nos objectifs sont très simples. Maintenir l'excellent esprit qui règne dans l'établissement, atteindre un niveau d'autonomie social et professionnel leur permettant de se réaliser pleinement en fonction de leurs capacités, de leurs désirs ».

L'établissement actuel, auquel le projet d'établissement se réfère, date de 2017.

2. L'établissement

1. Le cadre légal et ses missions

- La loi n°75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées.
- La loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.
- 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.
- Loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'Adaptation de la Société au Vieillessement (dite loi ASV).
- Loi n°2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé.
- Le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles L.313-1 et L.313-27 et R.313-1 à R.313-34 relatifs aux droits et obligations des établissements et services sociaux et médico-sociaux.
- Le code de l'action sociale et des familles, les articles R344-29 à R344-33 pour les contributions aux frais d'hébergement, modifiés par le décret n°2013-938 du 18 oct.
- Le décret n°2017-982 du 9 mai 2017 relatif à la nomenclature des ESSMS accompagnant des personnes handicapées ou malades chroniques.
- Les recommandations des bonnes pratiques de la Haute Autorité de Santé (HAS).
- La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre. RBPP juin 2012
- Déploiement de la bientraitance et gestion des signaux de maltraitance en institutions (repérage et analyse), HAS avril 2023
- Projet Régional de santé Nouvelle-Aquitaine 2018-2028
- Décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail

2. Les locaux, agrément et personnes accompagnées.

L'ESAT Jean Bernard se situe à La Réole sur la route de Monségur.

Il se compose de bâtiments distincts comprenant le SAPPH, les locaux administratifs et ceux réservés à la partie professionnelle.

Le support utilisé dans cette structure pour l'accompagnement professionnel est la fabrication de palettes sur-mesure, complétée par deux équipes d'entretiens de jardins et espaces verts.

Les ateliers sont répartis en plusieurs unités.

- Un atelier scierie, avec découpe de bois au format demandé.
- Un atelier de montage et de clouage. Ici, les palettes sont assemblées de façon manuelle pour les gabarits hors norme ou à l'aide de lignes de montage semi-automatique pour les formats moins volumineux.

L'ESAT comprend aussi deux équipes d'entretien espaces verts avec deux moniteurs aux formations techniques spécifiques qui interviennent auprès d'entreprises locales et chez les particuliers.

Bâtiments à usage professionnels.

Le premier bâtiment d'une superficie de 400 m² est destiné au débitage du bois. Il comprend donc, l'atelier, un bureau, des toilettes, deux vestiaires (hommes et femmes) ainsi qu'un coin douche.

Le second de 80 m² est utilisé par le service de maintenance.

Deux ateliers de 1500 m² au total sont affectés à la fabrication de palettes et à l'activité sous-traitance. L'un est équipé de sanitaire, du bureau des moniteurs, l'autre dispose de vestiaires, d'une salle de repos équipée de divers distributeurs (boissons chaudes, froides, friandises), du bureau service maintenance.

Un petit hangar est affecté au marquage à chaud.

Un autre bâtiment est destiné à l'atelier d'entretiens de jardins et espaces verts.

3. L'agrément

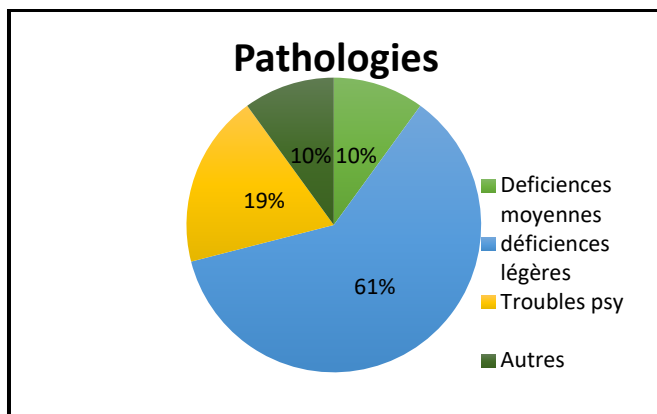
Enregistré sous le numéro FINESS 33 078 227 7, l'ESAT est agréé pour accueillir 75 ETP.

4. Les personnes accompagnées.

L'agrément de cet établissement a été donné en 1977 pour accueillir des personnes présentant un handicap intellectuel qualifié à cette époque de « moyen à sévère ».

Au fil des ans, la population accueillie s'est bien entendue considérablement modifiée.

Actuellement comme il est montré dans le tableau ci-dessous, les pathologies relèvent surtout de la déficience intellectuelle légère.

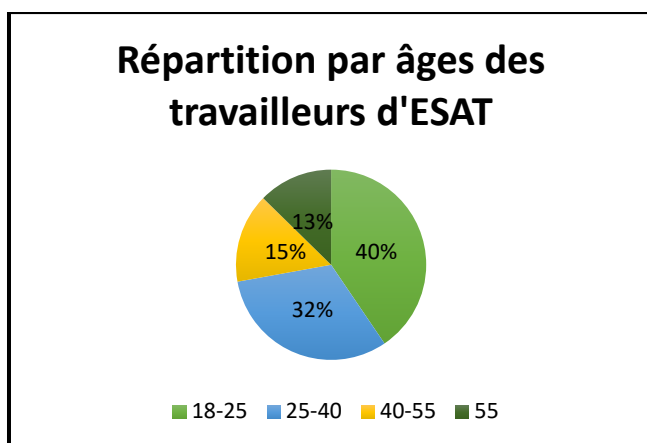


Les personnes embauchées ces dernières années, présentent quant à elles, des handicaps psychiques et aujourd'hui on compte environ 25% de personnes dont le taux d'incapacité est compris entre 50 et 80%.

Ces personnes ont déjà eu une expérience de travail en milieu ordinaire et ont déjà une relative autonomie sociale. Elles ne souhaitent plus être hébergées en foyer d'hébergement et sollicitent souvent les services d'accompagnement pour des problématiques sociales.

Jusqu'à ces 10 dernières années, les personnes orientées, provenaient d'établissements spécialisés (généralement IMP ou IMPRO et quelques ITEP) et présentaient un taux d'incapacité de 80% accordés par la MDPH.

La moyenne d'âge est de 35 ans avec une répartition 1/3 femmes et 2/3 hommes



3. Les prestations directes : l'offre de service

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

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

3.1 Prestation en matière de participation sociale

Dans une perspective d'inclusion sociale, l'ESAT doit accompagner la personne accueillie dans son parcours de vie et notamment dans ses choix de prestations.

L'équipe pluridisciplinaire de l'ESAT s'attache à offrir un accompagnement social global.

Pour cela, elle favorise une participation élargie de tous les acteurs et partenaires concernés (familles, mandataires judiciaires, structures d'hébergements, dispositifs de droit commun...). Les ouvriers peuvent ainsi poursuivre leur évolution personnelle dans un cadre adapté, sécurisant et convivial, en tenant compte de leur autonomie et de leur potentiel relationnel. Aussi, l'insertion sociale et professionnelle relève du soutien que l'on apporte aux ouvriers au quotidien.

1. L'accompagnement pour mener sa vie professionnelle

Afin de développer l'autonomie et la participation sociale au travers des apprentissages professionnels l'équipe de moniteurs d'atelier s'attache à :

- Apprendre à travailler en équipe, en binôme pour favoriser la prise en compte d'autrui et le respect du règlement de fonctionnement et des règles de vie en atelier de l'ESAT.
- Canaliser et favoriser l'attention des personnes accompagnées, leur concentration, leur stabilité sur les postes de travail
- S'assurer que les règles de sécurité soient bien intégrées (port des EPI, utilisation des machines et outils...) et en fonction, favoriser les prises d'initiatives
- Favoriser l'apprentissage du vocabulaire « professionnel » et développer la communication verbale dans les situations concrètes de travail.

Une fois l'acquisition effective de certaines techniques / tâches / étapes de productions, développer/favoriser leur autonomie et leur pouvoir d'agir en confiant des responsabilités aux personnes accompagnées.

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

Le Plan de Transformation des ESAT prévoit par différents moyens de faciliter ces passerelles entre le milieu ordinaire et le milieu protégé.

Le Centre Jean Bernard devra désormais dégager de nouvelles actions afin de mettre en œuvre ces transformations.

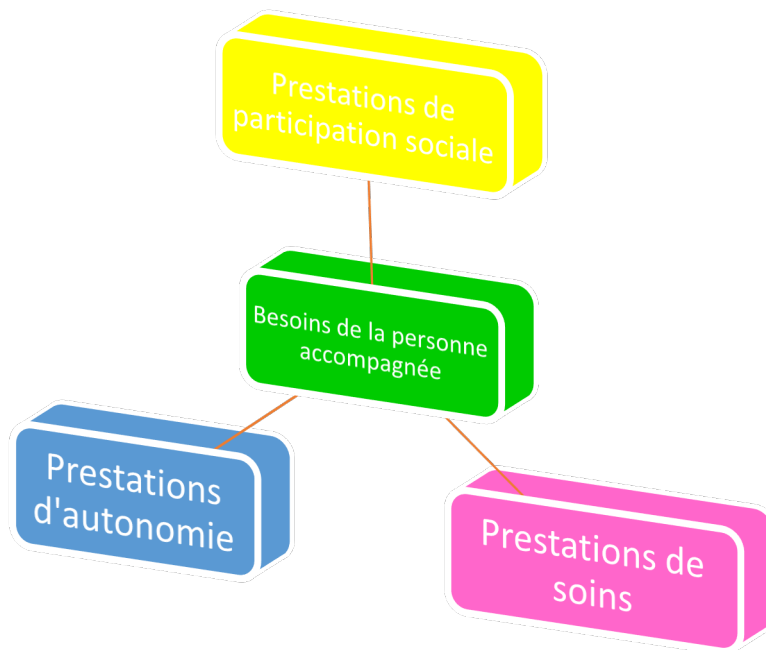
2. L'accompagnement à l'expression du projet personnalisé

Le projet d'accompagnement des travailleurs de l'ESAT est désormais structuré à partir des nomenclatures des besoins et des prestations SérafinPH.

Les objectifs du projet d'accompagnement sont :

- D'appréhender la situation de l'utilisateur ; l'aider à formaliser et à réaliser son projet d'accompagnement.
- D'adapter les prestations de l'établissement aux attentes et aux besoins de la personne.
- Définir avec la personne et pour elle les objectifs de prise en charge et la conduite d'accompagnement.
- D'évaluer l'avancée du projet et de vérifier régulièrement si les objectifs ont été atteints

Les professionnels s'attachent à partir des besoins de l'utilisateur. Ils inscrivent l'élaboration du projet dans une logique de parcours et ils mettent en avant le principe d'autodétermination. Il est caractérisé par la capacité de la personne à faire des choix et à agir sur sa vie pour elle-même et par elle-même, c'est-à-dire la possibilité d'agir sur son environnement.



Des temps de rencontre avec les référents permettent à la personne de s'exprimer sur ses attentes et ses souhaits de projet personnel. De ses entretiens s'amorcent des conduites d'action. Le consentement de la personne est recherché afin de favoriser son implication active. Toutefois, le « non » s'inscrit dans un principe de réalité et constitue un outil éducatif.

L'adhésion pleine et entière de l'utilisateur est recherchée au travers de la compréhension et de la confrontation aux limites. La mise en situation, par des essais, permet à l'utilisateur de se confronter à ses limites et de repérer son potentiel. À partir de ce constat, le professionnel et l'utilisateur peuvent élaborer des étapes d'accompagnement.

Le projet d'accompagnement se construit avec la personne. Il s'élabore en équipe éducative pluridisciplinaire. Il sera ensuite « revisité » à minima tous les deux ans. Pour certaine situation, la collaboration de la famille est recherchée lors de la validation du projet. Tous les ans, l'équipe réalise dans le cadre de leur « réunion projet », un bilan intermédiaire du projet d'accompagnement. Ce bilan doit permettre la continuité des actions à mener, mais aussi vérifier si les objectifs sont adaptés aux potentialités de la personne. Le suivi définit avec la personne des priorités d'actions, fixe des échéances afin d'observer les résultats obtenus et les difficultés rencontrées. En fonction de l'évolution de la personne, de ses souhaits, de ses besoins, les actions à poursuivre sont modifiées et font l'objet d'avenants, annexés au contrat de séjour. Les référents sont garants de la mise en œuvre du projet d'accompagnement, de la coordination et de son suivi. Ils sont les interlocuteurs principaux des partenaires et des familles.

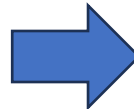
Le projet d'accompagnement est signé par les parties en trois exemplaires : un pour la personne, un pour son représentant légal, un pour l'établissement.

LE PROJET PERSONNALISE

1

Bilan de ma situation professionnelle

Je rencontre le moniteur référent pour échanger sur ma situation professionnelle.



2

L'Expression de mes attentes

Je rencontre la Coordinatrice de Projets pour parler de mes souhaits et de mes besoins.



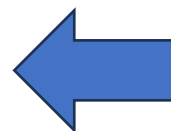
3

La réunion de co-construction

Je participe à ma réunion de Projet
C'est le temps de la co-construction de mon projet d'accompagnement

J'expose mes attentes et mes souhaits

Ensemble nous définissons des objectifs et des actions qui répondent à mes attentes et à mes besoins. Le document P.A. acte mon accompagnement ainsi que mon engagement dans mon parcours à l'ESAT.



4

La réalisation du document et la signature

La coordinatrice formalise ce que nous avons dit lors de la réunion

Nous relisons ensemble le document de façon à ce que chacune des parties soient d'accord, avant la signature.

Si cela est nécessaire et si la personne accompagnée le souhaite, une traduction en FALC est alors proposée.

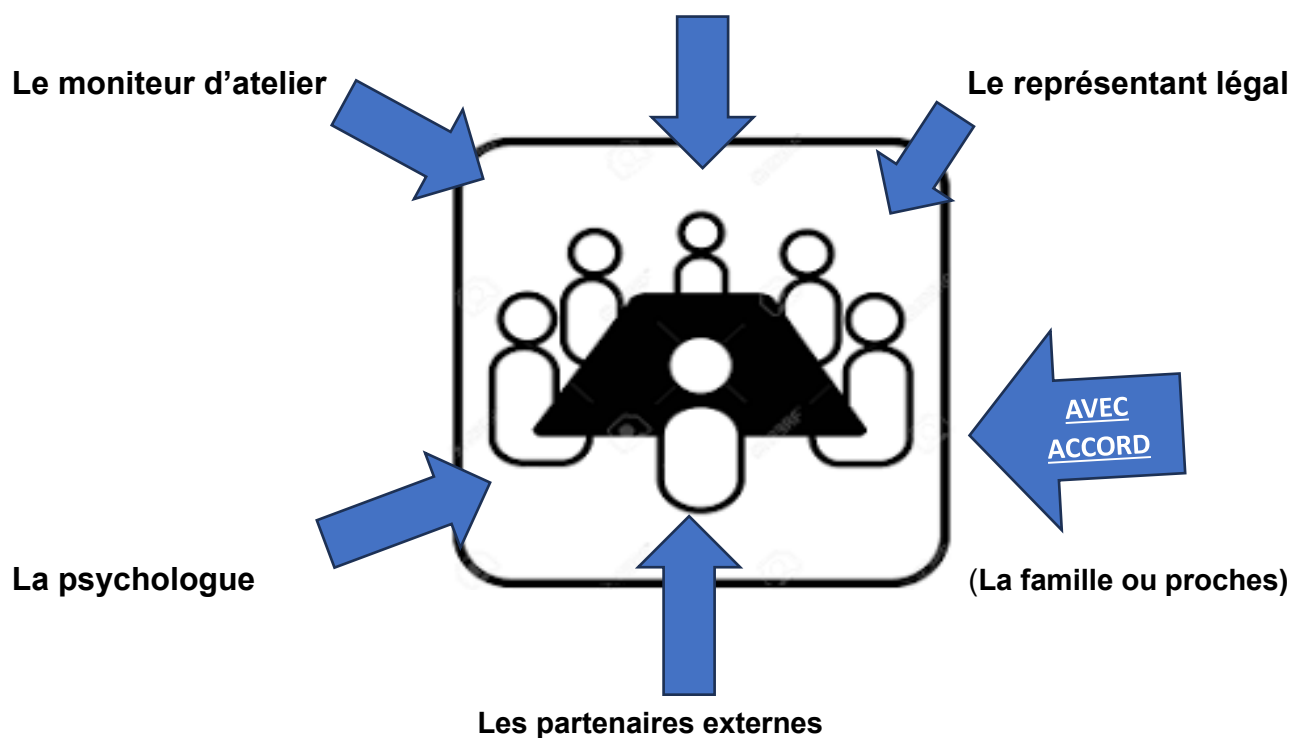
En tant qu'utilisateur de l'ESAT

J'ai droit à un Projet d'Accompagnement Personnalisé

Il est réalisé tous les deux ans et revu lors du bilan intermédiaire de suivi de projet

1) Les participants à la réunion de co-construction du Projet d'Accompagnement

La personne accompagnée



La coordinatrice de parcours.

2. L'accompagnement pour exercer ses droits et ses rôles sociaux

L'ESAT est donc à la fois un lieu où les ouvriers viennent travailler pour gagner leur vie et bénéficier d'une reconnaissance sociale, mais aussi un endroit où chacun va pouvoir apprendre à conduire sa vie en société. Les « apprentissages » seront en ce sens à la fois individuels et collectifs.

Plusieurs instances existent pour mettre en œuvre la participation sociale des personnes accompagnées.

Le conseil à la vie sociale.

Le Conseil de la vie Sociale (CVS) favorise le dialogue entre les différentes parties prenantes. Il contribue à l'amélioration de la qualité des prises en charges et des conditions de vie des usagers du Centre Jean Bernard.

À la suite du décret n°2022-688, les membres du conseil donnent leur avis et peuvent faire des propositions sur l'exercice des droits et libertés des résidents, sur les prestations proposées, sur les activités, sur l'entretien des locaux, etc... Les usagers exercent désormais une réelle influence sur le fonctionnement de l'établissement. Ils sont consultés et entendus lors de la procédure d'évaluation, ils sont informés des résultats des enquêtes de satisfaction et associés aux mesures correctives à mettre en place.

D'autre part, le président du CVS a de nouvelles missions : il oriente les personnes concernées vers les instances compétentes (personnes qualifiées, médiateur ou délégué du défenseur des droits) lorsqu'il est saisi de demandes d'informations ou de réclamations concernant les dysfonctionnements graves.

Les délégués du personnel de l'ESAT.

Les délégués du personnel de l'ESAT : représentant des personnes accompagnées de l'ESAT : Le délégué et son suppléant sont élus par l'ensemble des travailleurs de l'ESAT. Ils sont élus pour une période de 3 ans renouvelable.

Le délégué et son suppléant sont chargés de représenter les personnes accompagnées de l'ESAT auprès de la direction sur des situations d'ordre individuel.

Ils aident, conseillent et informent leurs collègues sur leurs droits et leurs devoirs. Ils peuvent aussi accompagner un travailleur lors d'un entretien avec la direction.

L'instance mixte : Cette instance est effective au sein du Centre Jean Bernard en conformité avec le décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés. Cette instance vise à favoriser la participation et l'expression des travailleurs de l'ESAT. Elle émet des propositions et des avis sur la qualité de vie au travail, l'hygiène et la sécurité, l'évaluation et la prévention des risques

La programmation des rencontres avec les délégués ou les représentants de l'instance mixte s'effectue 3 à 4 fois par an sur le rythme des rencontres du CVS. Toutefois, les délégués peuvent interpeller à tout moment les membres de la direction si une situation urgente ou grave se présente.

3.2 Les prestations en matière de soins

.1 Le soutien psychiatrique

Placé sous la responsabilité d'un médecin psychiatre (0,10 ETP), ce soutien s'adresse à des ouvriers présentant des pathologies mentales.

La prise en charge est individuelle et à l'initiative de la personne ou de l'équipe médico - psycho - éducative.

Différents moyens thérapeutiques sont mis en œuvre allant de l'écoute bienveillante à l'instauration d'un traitement psychotrope adapté que lui seul peut prescrire ou renouveler. Certains usagers bénéficient d'un suivi psychiatrique externe.

Aussi, le médecin psychiatre travaille étroitement en partenariat avec ses confrères et autres professionnels de santé pour assurer la continuité et la cohérence des prises en charges individuelles.

3. Le soutien psychologique

Au regard de l'évolution professionnelle des personnes accompagnées, des observations menées par les moniteurs d'atelier et de la demande de la personne elle-même, une évaluation et/ou un soutien personnalisé lui sont proposés.

La psychologue (0,10 ETP) propose aux usagers des temps d'écoute et d'expression quant à leurs préoccupations respectives.

Elle peut aussi mettre en place un accompagnement thérapeutique à la demande de l'utilisateur.

4. Les prestations indirectes : les ressources humaines

4.1 Les professionnels et leurs compétences

L'équipe de l'ESAT est composée de :

Une équipe de direction composée de :

- **Une directrice générale** : elle est la responsable légale de l'établissement. Elle a autorité sur l'ensemble des personnels, médicaux et non-médicaux, dans le respect des règles déontologiques ou professionnelles qui s'imposent aux professions des établissements médico-sociaux. Elle conduit l'adaptation des structures et des organisations de manière participative en lien avec les objectifs posés.
- **Une directrice adjointe** : Elle a l'organisation générale du dispositif et a la mise en œuvre des projets d'établissement et de service, dans le respect du cadre réglementaire et du projet associatif. En cas d'absence de la Directrice Générale, assure par subdélégation l'ensemble de ses missions.

Elle participe à l'élaboration des divers projets en réponse aux appels d'offres ou à manifestations d'intérêts. Elle est garante de la qualité de la prise en charge et du service rendu aux personnes accueillies et à leurs familles

En lien direct avec la Directrice Générale, elle est garante de la démarche qualité, de l'animation et/ou coordination de différentes commissions et réunions de l'institution, de la planification et la promotion des actions de formations de l'ensemble du personnel de l'établissement.

- **L'équipe de soins** est composée d'un médecin psychiatre (0.10) et d'une psychologue (0.20).
- **Le personnel administratif** se compose d'une comptable (0.5) et d'une aide comptable (0.50)
- **L'équipe éducative** est composée de
 - **Un moniteur d'atelier principal** : Il a en charge l'organisation et la mise en œuvre d'une ou plusieurs activités de production adaptées aux potentialités des personnes. Il pense à l'aménagement des postes et outils de travail. Il aide à développer les compétences des ouvriers par le biais de l'apprentissage et la formation. Il sait présenter et représenter, lors de rencontres, l'établissements face aux clients ou fournisseurs. Il se positionne face à une proposition d'activité qu'il jugerait en adéquation avec les capacités des personnes. Le moniteur d'atelier principal est garant de la qualité des travaux dans le respect des délais.
 - **Cinq moniteurs d'atelier activité bois dont un polyvalent espaces verts**
 - **Deux moniteurs d'atelier activités espaces verts**
 - **Un moniteur d'atelier activité hygiène et restauration** : Ils accompagnent et favorise l'épanouissement de la personne en situation de handicap au travers d'activités professionnelles. Sous l'autorité du moniteur d'atelier principal ils favorisent et développent les capacités, les acquisitions de la personne en situation de handicap dans le contexte de la production. Ils sont garant d'une production ou d'une prestation tant, en termes de qualité que de délais et dans le respect de la sécurité.
 - **Une éducatrice coordonnatrice de parcours** : elle est le chef d'orchestre du projet d'accompagnement. Elle gère sa mise en œuvre (le diagnostic- recueil des attentes de la personne) . Elle identifie les besoins de la personne et propose les prestations au plus près des attentes de la personne accompagnée. Elle gère la programmation des projets d'accompagnement et anime les réunions de co-construction du projet. Elle veille à faciliter l'expression, la compréhension et la participation de la personne accompagnée. Elle communique avec les différents acteurs impliqués dans le projet. Elle s'assure du suivi du projet
 - **Un moniteur chargé d'insertion** : Le chargé d'insertion reçoit les nouveaux - candidats, assure la réalisation le suivi et le bilan des stages ainsi que l'accueil des nouveaux usagers en ESAT.

Il reçoit et évalue les demandes des travailleurs concernant leurs désirs d'évolutions ou de changement professionnel et mène des actions ayant pour but de répondre le plus justement à ces attentes. (stages en interne, vers d'autres établissements ou en milieu ordinaire)

Il prend part aux réunions partenariales avec le service public de l'emploi et les autres établissements du secteur afin de représenter le centre Jean-Bernard lors d'actions communes (ex : semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées-dispositif 100% inclusif)

- **L'équipe des services généraux** et de maintenance compte un agent d'entretien (0.30) et un agent de service-cuisine (0.5), un agent de service ménage (0.75) et un agent de maintenance (0.50), un chauffeur poids lourd. (1)

Pour chaque catégorie professionnelle, une fiche de poste définit les fonctions, rôles et missions en précisant les qualifications et les compétences attendues. Ces fiches de poste sont actualisées et remises à tous les salariés.

Chaque salarié bénéficie **d'un entretien professionnel** tous les 2 ans pour faire un bilan de parcours professionnel et de formation, échanger avec son responsable hiérarchique sur les perspectives d'évolution et déterminer un projet professionnel.

4.2 Les réunions

La réunion mensuelle avec les moniteurs d'ateliers est organisée avec toute l'équipe de l'ESAT pour aborder les problématiques de fonctionnement, les admissions ou stages en cours et sert de tremplin pour échanger autour des problématiques individuelles des personnes accompagnées.

La réunion de suivi de projet permet d'échanger sur les projets d'accompagnement des résidents, sur leur situation, dans une perspective pluridisciplinaire, riche d'expertises complémentaires.

4.3 La commission d'admission

Cette réunion a pour but de faire le point sur les effectifs de l'ESAT, y participent, la directrice adjointe, le chargé d'insertion et la coordonnatrice.

Les effectifs de l'ESAT sont sans cesse en évolution en raison des départs et des projets de stages soit vers le milieu ordinaire soit vers d'autres établissements.

Lors de cette réunion, les nouvelles candidatures sont étudiées et les accueils en stage sont planifiés.

4.4 La formation

La formation est une priorité. L'établissement encourage les salariés sur des formations qualifiantes et diplômantes. La priorité est donnée aux salariés non diplômés lors de leur recrutement. L'établissement s'engage à accompagner les salariés à la réussite de formations qualifiantes ou diplômantes en rapport avec leur mission ou les projets institutionnels.

Un plan de développement des compétences est construit tous les ans à partir des besoins en formation individuels et collectifs. Les besoins collectifs répondent à des obligations réglementaires (ex : prévention incendie.) d'une part mais aussi aux orientations définies et aux besoins de l'établissement.

L'établissement accueille tous les ans des élèves en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou même des stagiaires écoles. Des salariés sont formés au tutorat pour les accompagner dans le cadre de leur formation. L'établissement a signé des conventions de coopération avec des écoles et des instituts de formation.

4.5 Un management de proximité

La direction met en œuvre un management de proximité qui se veut bienveillant. Adopter cette posture de cadre « bienveillant », nécessite de prendre soin des salariés, de les valoriser, d'être à leur écoute, de leur faire confiance, de donner de l'autonomie et favoriser la créativité ou l'initiative, de diminuer les sources de tensions, de soutenir les collaborateurs en difficulté, de respecter l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Les relations professionnelles sont alors humanisées et le respect réciproque est au cœur des échanges pour le bien-être de tous.

Ce soutien aux professionnels se retrouve à travers : l'encouragement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), les réunions d'équipe, une direction disponible, réactive, favorisant l'écoute, et l'empathie.

Ce management repose sur 3 principes éthiques que l'on retrouve entre autres dans une dynamique bientraitante et qui se traduisent au travers du respect de la personne ; de la responsabilité, de la justice.

L'engagement au travers du respect : le respect favorise la fidélité de ses collaborateurs, la confiance, la motivation. Il favorise un esprit d'équipe et finalement la performance.

La responsabilité : Le principe de la responsabilité implique que les équipes d'encadrement soient amenées de façon régulière à répondre de leurs actions en matière de prévention et de traitement de la maltraitance.

La justice : Définie comme juste milieu entre l'excès d'autorité et la permissivité, la justice appelle un positionnement équilibré de l'encadrement.

5. Les principes d'interventions

5.1 La bientraitance

Au Centre Jean Bernard, la bientraitance est au cœur des préoccupations et des pratiques des professionnels. Depuis une dizaine d'années, la bientraitance est envisagée comme une « culture inspirant les actions individuelles et les relations collectives au sein d'un établissement » (Recommandations ANESM, 2012).

Il s'agit d'une culture partagée du respect de la personne, de sa singularité, de la reconnaître comme actrice de sa propre vie. Les professionnels s'engagent dans une démarche favorisant l'expression de ses désirs, de ses droits et de ses choix. Ces principes fondamentaux guident et orientent toutes les actions militantes ainsi que les pratiques professionnelles.

La personne accompagnée est reconnue comme co-auteur de son parcours et en capacité de faire les bons choix pour lui-même.

Pour nous, au sein du Centre Jean Bernard, déployer la bientraitance, c'est entendre la parole de l'utilisateur, la reconnaître et respecter sa légitimité. La personne peut s'exprimer librement sur ses souhaits même s'ils sont en contradiction avec les représentations des professionnels.

La dynamique d'accompagnement et d'élaboration du projet personnalisé le permet. Le principe du respect de la singularité de chacun est fondamental.

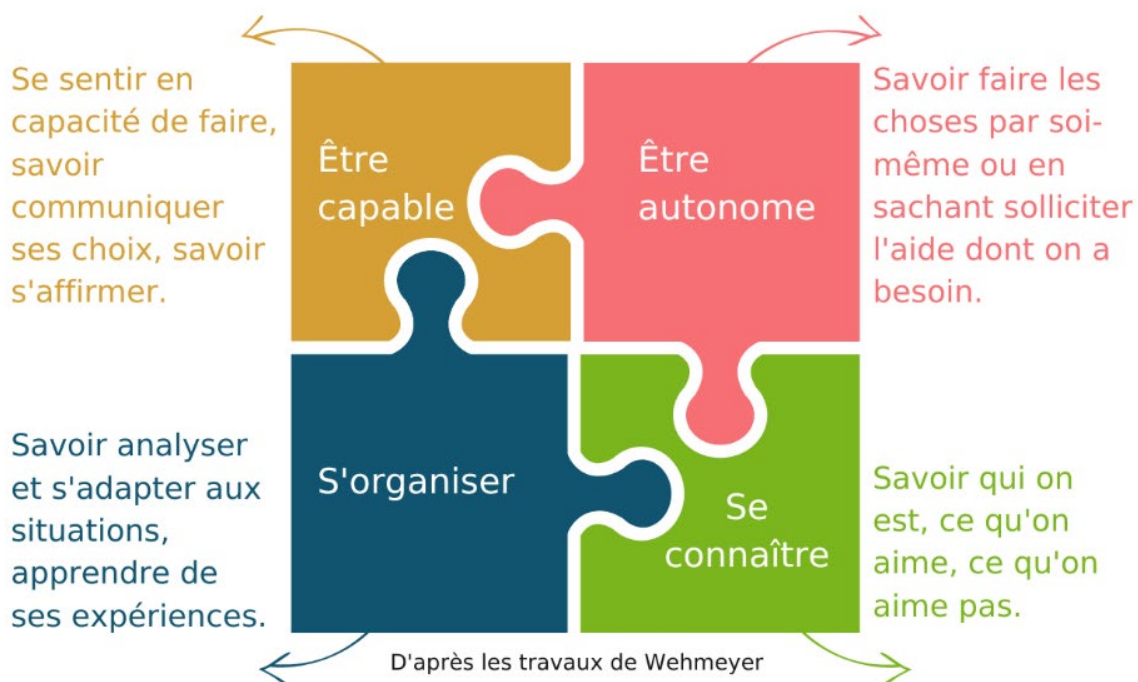
Toute forme de violence fait l'objet d'une intervention puis d'une analyse à posteriori. Il s'agit de la gestion des risques à travers la gestion des événements indésirables, des situations de maltraitance. Une commission pluridisciplinaire a été créée, elle suit les différentes étapes de gestion de crise afin de pouvoir protéger, alerter puis évaluer la situation.

La commission pluridisciplinaire identifie les circonstances, les personnes concernées, les manifestations de violence puis prend toute mesure visant à protéger l'utilisateur victime. A l'issue du traitement de la situation de crise, la commission a pour objectif d'analyser les événements indésirables mettant en place un plan d'actions pour éviter qu'un événement ne se reproduise. Nous sommes dans une réelle démarche de prévention et dans une très grande vigilance au quotidien. **CF référentiel maltraitance**

En conformité avec la loi n°2022-140 du 7 février de lutte contre la maltraitance des personnes en situation de vulnérabilité, les professionnels participent au circuit de déclaration des événements indésirables. Ils sont également informés sur la nature des EIG déclarés et sur les actions correctives engagées. Cette démarche permet de lutter contre les postures négatives, de dénonciation, de jugement, de prêt d'intention et d'intégrer une culture de signalement pour améliorer nos pratiques. Cette procédure est expliquée dans le référentiel « Développer la bientraitance et gérer la maltraitance ».

5.2 Créer les conditions pour garantir l'autodétermination et la participation

L'autodétermination c'est « permettre à chacun de développer pour dire et faire pour soi. Cela passe par expérimenter, se tromper, prendre des risques mesurés et apprendre ».



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

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

Le Centre Jean Bernard met en œuvre des actions de formation et de sensibilisation pour les personnes accompagnées comme pour les professionnels pour y parvenir.

En effet, cette notion d'autodétermination demande une approche nouvelle et l'utilisation d'outils tels que :

- Groupes de travail / commissions : personnes accompagnées / proches aidants / familles / représentants légaux sont invités à participer. Comité d'éthique.

5.3 Proposer une offre diversifiée adaptée aux besoins.

La diversité des secteurs d'activité de l'ESAT est un atout majeur dès lors qu'ils permettent de satisfaire les intérêts divers des personnes accueillies et qu'ils correspondent à leurs capacités, mais aussi à leurs attentes.

Le Centre Jean Bernard a besoin de diversifier son panel d'activités pour répondre aux attentes des nouveaux candidats

Pour ce faire le Centre Jean Bernard a commencé et va poursuivre dans les années à venir à développer de nouveaux pôles d'activité.

Dans le même temps il conviendra d'accompagner ce changement par une montée en compétences des moniteurs d'ateliers et aussi des travailleurs de l'ESAT,

Cela passe aussi par 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.

L'aménagement du temps de travail pour plusieurs raisons (parentalité, vieillissement, fatigabilité, ou choix personnel), est possible.

5.4 Accompagner davantage de personnes vers le milieu ordinaire ou vers des plateformes d'insertion

Même si cet accompagnement a toujours existé il convient désormais de renforcer cet axe de travail pour favoriser l'immersion en entreprise et les passerelles, à temps plein ou à temps partiel dès que cela est possible :

Grâce au travail du chargé d'insertion, des périodes de stages en entreprise, en entreprise adaptée, ou dans d'autres ateliers d'ESAT partenaires ont été organisés.

Cela afin de permettre aux personnes accompagnées de transférer/réinvestir leurs compétences et prendre de l'assurance pour réinterroger leur parcours professionnel.

Le Centre Jean Bernard s'appuie aussi sur des partenariats et dispositifs existants (conventions d'appui, CAP EMPLOI, MISPE, plateforme Handamos, organismes de formation...) pour proposer des parcours/aménagements professionnels personnalisés.

5.5 Transformer les pratiques pour accompagner la réforme des ESAT

Avec la réforme des ESAT l'enjeu dans les années à venir sera de faire évoluer les pratiques d'accompagnements.

L'équipe de moniteurs étant habituée à centrer son action sur l'accompagnement au travail, il s'agit désormais de mettre en place une approche et un regard différent sur le parcours des personnes accueillies.

Être à l'écoute des attentes pour proposer un accompagnement plus souple et plus évolutif qui prend aussi en compte les choix de vie hors temps de travail.

Cette nouvelle approche devra être conduite par l'équipe de direction grâce à la mise en place de groupes de travail. L'intervention de partenaires du champ du medico social ou d'organisme de formation pourront soutenir les équipes dans la mise en place de nouvelles pratiques.

5.6 Affectivité et sexualité

Il existe un référentiel « Vie affective et sexuelle de la personne en situation de handicap », rédigé par le groupe qualité, en s'appuyant sur les recommandations de l'HAS.

La vie affective et sexuelle est un droit fondamental favorisant l'épanouissement personnel de chacun, en respectant l'histoire de la personne et les valeurs fondamentales telles que :

- Le respect des autres,
- Le respect de l'intimité
- La liberté d'opinion et d'expression (croyance, religion, politique)
- L'égalité des sexes
- Le consentement mutuel

Ce référentiel s'organise autour de 3 grands axes :

Promouvoir une approche positive de la sexualité

Pour ce faire, le Centre Jean Bernard met en place des actions visant à améliorer l'information grâce à des outils de communication adaptés (FALC) et par l'animation d'interventions par des professionnels extérieurs.

L'utilisateur a le choix quant à ses relations familiales, affectives et sociales. Les professionnels du Centre Jean Bernard reconnaissent l'expression d'une vie affective et sexuelle.

Le désir d'enfant et la parentalité sont aussi des notions entendues et abordées mais prises en charge au sein du service d'accompagnement à la périnatalité et parentalité de la Gironde (SAPPH) ; service géré par la même association.

Prendre en compte les besoins et les attentes en matière de vie affective et sexuelle de l'utilisateur

L'accompagnement à la vie affective et sexuelle peut être abordée et inscrite dans le projet individuel de la personne. Les professionnels recueillent les attentes et évaluent les besoins.

Prévenir, repérer et gérer les comportements sexuels problématiques ainsi que les violences

Le Centre Jean Bernard met en place, à ce titre, diverses actions d'informations et de prévention en direction des usagers :

- Groupe de paroles
- Sollicitation de partenaires pour des interventions (Centre de planification, centre INTIMAGIR, gynécologue- médecins – planning familial- association de prévention...)
- Échanges individuels avec l'équipe pluridisciplinaire
- Ateliers pédagogiques

- Formation des professionnels

Prévenir et réduire les risques et les dommages en santé sexuellement transmissibles

Il est important de rappeler que chacun a le droit à sa sexualité en choisissant le ou la partenaire de son choix et de se sentir en sécurité et protégé.

Concernant la contraception : le Centre Jean Bernard encourage toute forme de contraception et oriente l'utilisateur vers un spécialiste qui proposera un mode de contraception le mieux adapté.

Concernant le désir d'enfant et la procréation : le Centre Jean Bernard dispose d'un service d'accompagnement à la périnatalité et parentalité. Le désir d'enfant est entendu et reconnu. L'équipe pluridisciplinaire orientera l'utilisateur vers ce dispositif.

Concernant les dommages en santé : les actions d'informations et de prévention sont mises en place sur les risques et les dommages en santé sexuelles (IST- contraception-IVG). Les professionnels mobilisent les partenaires du territoire et organisent des ateliers de prévention dans le cadre des activités pédagogiques et de soutien pour prévenir les risques.

5.7 La démarche qualité

La démarche qualité repose entre autres sur la mise en place d'un groupe qualité. Ce groupe est une instance qui a la charge, en liaison avec l'ensemble du personnel, de mettre en œuvre et d'accompagner : la démarche qualité, la démarche d'évaluation et la démarche d'amélioration continue de la qualité (de progrès). Il s'agit d'améliorer la qualité des services en mettant en place des actions correctives et préventives.

Le groupe qualité de l'ESAT est composé de :

- La Directrice Générale et la Directrice adjointe
- d'un représentant de chaque service éducatif (atelier scierie , atelier montage, atelier espaces verts chargé d'insertion , coordonnatrice de parcours , psychologue).

Ce groupe se réunit une fois par mois.

Les missions du groupe qualité sont les suivantes :

- Revoir et actualiser les procédures inhérentes au fonctionnement
- S'approprier les RBPP et les adapter à la pratique quotidienne
- S'assurer que la démarche est respectueuse des recommandations

- Organiser et préparer la démarche d'évaluation (auto évaluation SYNAE)
- Rédiger et appliquer un plan d'action et d'amélioration continue

L'évaluation HAS : la publication du nouveau référentiel, unique, pour la réalisation des évaluations dans les ESSMS, date de 2022. La prochaine évaluation HAS de l'établissement aura lieu en janvier 2024.

6. Les axes stratégiques et le plan d'action, perspectives de développement

Axe 1 : Renforcer la gouvernance en mutualisant les compétences

Objectif : Créer des pôles de compétences et les mutualiser entre établissements

Plan d'actions :

Lancement et cadrage : Création d'un Copil inter-établissements

Réalisation d'un audit diagnostic

Proposition de 3 scénarii et mise en œuvre d'un scénario

Moyens mis en œuvre :

Gouvernance associative & Directions des établissements

Expert-comptable

Echéance : 1^{er} trimestre 2024

Axe 2 : Créer les conditions pour garantir l'autodétermination et la participation.

Objectif : Permettre aux travailleurs d'ESAT de prendre confiance en eux pour accroître leur pouvoir d'agir. Les accompagner pour clarifier et réaliser leurs projets et leurs envies.

Mettre en place de nouveaux outils pour favoriser cette participation. (Livrets de compétences, Fiches métiers).

Plan d'actions :

Poursuivre la mise en place des actions de sensibilisation sur le pouvoir d'agir ;

Mettre en place des groupes de paroles hors temps de travail.

Mettre en place des livrets de compétences

Moyens mis en œuvre :

Equipe de direction

Equipe des moniteurs

Coordonnatrice de projet et Chargé d'insertion

Psychologue.

Echéance : 2024-2025

Axe 3 : Développer l'habitat inclusif

Objectif : Permettre aux usagers d'intégrer un habitat partagé dans la cité

Plan d'actions :

Créer une dynamique locale

Rechercher et rencontrer les partenaires

Créer un accompagnement « hors les murs » et déployer le projet

Moyens mis en œuvre :

Equipe de direction

Gouvernance

Bailleurs sociaux

Collectivité territoriale

Echéance : 2025-2026

Axe 4 : Promouvoir la qualité de vie au travail

Objectif : Développer l'attractivité et la fidélisation des salariés et nouveaux salariés

Plan d'actions :

Créer un processus d'intégration des nouveaux salariés

Assurer la sécurité les conditions de travail

Valoriser les compétences des professionnels par le biais de la formation

Mettre en place un comité éthique

Moyens mis en œuvre :

Direction

Echéance : 2024

Axe 5 : Mettre en place un comité d'éthique

Objectif : Mobiliser les équipes autour des enjeux liées aux modifications du travail social.

Permettre un questionnement sur la pratique professionnelle Faire vivre les valeurs qui donnent du sens aux actions et qui contribuent à un mieux-être au travail pour les professionnels et qui rejaillit ensuite sur les personnes accompagnées.

Plan d'actions :

Amorcer la mise en place d'un comité d'éthique par une formation.

Mettre en place comité d'éthique autonome au sein du centre Jean Bernard.

Associer et inviter des partenaires, personnes ressources à ce comité.

Assurer l'animation et le fonctionnement de ce comité.

Moyens mis en œuvre :

Equipe de direction

Comité de gestion

Equipes pluridisciplinaires

Intervenants extérieurs

Echéance : 2024

Axe 6 : Favoriser une dynamique de parcours par la mise en place de passerelles entre le milieu protégé et le milieu ordinaire de travail.

Objectifs :

Sensibiliser les travailleurs de l'ESAT aux attentes du milieu ordinaire.

Diversifier les activités professionnelles par le biais de mises à dispositions dans de nouveaux secteurs professionnels.

Plan d'actions :

Mettre en place un partenariat avec une entreprise d'aide à domicile pouvant offrir différentes activités.

Faciliter l'accès à des formations en lien avec l'activité professionnelle exercée pour déployer les compétences de la personne accompagnée.

Mettre en place un mouvement d'intégration progressif vers le milieu ordinaire.

Moyens mis en œuvre :

Equipe moniteur d'atelier

Chargé d'insertion

Coordonnatrice de projet

Echéance :

Fin 2024