



PROJET
D'ETABLISSEMENT

2025 - 2029

Plateforme des ESAT

LesPEP64, une association engagée et responsable



SOMMAIRE :	2
PREAMBULE	4
<u>PREMIERE PARTIE : cadre d'action et missions de la structure</u>	5
<u>1.1 - Le cadre associatif</u>	5
<u>1.1.1 - Les valeurs associatives :</u>	5
<u>1.1.2 - Axes de développement stratégique du projet associatif 2023-2027 :</u>	6
<u>1.2 -Les missions de la structure (légales et réglementaires)</u>	7
<u>1.3 – Cadre juridique de l'action</u>	8
<u>DEUXIEME PARTIE : le public accueilli, les prestations et moyens</u>	10
<u>2.1 – le public accueilli</u>	10
<u>2.1.1 – caractéristiques sociodémographiques</u>	10
<u>2.1.2 – caractérisation des besoins</u>	14
<u>2.1.3 – évolutions observées</u>	15
<u>2.2 – l'offre de service, les prestations directes proposées</u>	17
<u>2.2.1 - les prestations liées au soin</u>	17
<u>2.2.2 - les prestations liées à l'autonomie</u>	18
<u>2.2.3 - les prestations liées à la participation sociale</u>	19
<u>2.2.4 Le partenariat / le positionnement dans le dispositif territorial</u>	19
<u>2.2.5 - Référent vie affective et sexuelle</u>	25
<u>2.2.6 - Référent Activité Physique et Sportive</u>	25
<u>2.3 – Les moyens, fonctions support et de management, prestations indirectes</u>	25
<u>2.3.1 – les moyens humains</u>	25
<u>2.3.2 – les modalités d'animation de l'équipe</u>	32
<u>2.3.3 - Les moyens matériels</u>	33
<u>2.3.4 Stratégie de sécurisation des données</u>	34
<u>2.3.5 Sécurité des personnes accueillies</u>	36
<u>TROISIEME PARTIE : organisation et principe d'action</u>	37
<u>3.1 – Les principes d'accompagnement</u>	38
<u>3.1.1 – Le parcours de l'utilisateur :</u>	38
<u>3.1.2 – le projet personnalisé :</u>	39
<u>3.2 – postures éducatives et gestion des paradoxes</u>	40

<u>3.2.1 – posture et éthique de l'intervention, mise en œuvre des droits et libertés</u>	40
<u>3.2.2 – Développement de l'expression et de la participation</u>	41
<u>3.2.3 – Prévention et gestion de la maltraitance, promotion de la bientraitance</u>	42
<u>3.2.4 – La gestion des paradoxes</u>	43
<u>3.3 – Stratégie de développement durable</u>	45
<u>3.4 – Qualité et Evaluation</u>	45
<u>3.4.1 – Gestion et pilotage de la qualité</u>	45
<u>3.4.2 – évaluation</u>	46
<u>3.5 – Axes de développement</u>	46
<u>3.5.1 – axes relatifs à l'organisation</u>	46
<u>3.5.2 – axes relatifs au public accompagné</u>	46
<u>3.5.2 – axes relatifs aux prestations</u>	47
<u>3.6 – Modalité de suivi du Projet d'établissement :</u>	47
<u>3.7 – Fiches Actions</u>	47

Préambule

Le projet d'établissement de l'ESAT PEP 64, établissement de l'association « Les PEP64 » s'inscrit dans un cadre réglementaire. Il définit les objectifs notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations ainsi que les modalités d'organisation et de fonctionnement (art L.311-8 de la loi du janvier 2002). Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du Conseil de la Vie Sociale (art L.311-8 du Code de l'action sociale et des familles) en date du 12/05/2025.

La finalité essentielle du projet est de garantir le droit des personnes accompagnées en ce sens qu'il définit des objectifs en matière de qualité de l'accompagnement et des soins, et qu'il rend lisible les modes d'organisation et de fonctionnement de la structure. Il s'inscrit donc dans le processus d'amélioration continu emmené dans l'établissement en lien étroit avec les démarches d'évaluation et de qualité. Le projet est une dynamique tant par le processus de production qui associe les parties prenantes que par sa mise en œuvre qui stimule les équipes. Il repose donc sur une démarche participative et co-constructive.

Méthode et Réalisation

Ce projet a été élaboré sur un mode participatif entre octobre 2024 et Mai 2025 par le Groupe Copil « projet d'établissement » qui représente un échantillon des professionnels de l'établissement ainsi que les présidents des 2 CVS de l'ESAT. Le projet d'établissement a été coconstruit avec la collaboration des travailleurs, des familles, et celle de l'ensemble des équipes. Il prend également en compte le vécu de ces dernières années ainsi que l'expérience de l'équipe de direction, sans oublier la vie quotidienne de l'établissement, les difficultés rencontrées et les solutions envisagées. Ce recueil a été complété en prenant en considération, les enseignements des pratiques antérieurs et enrichi par le point de vue des usagers.

Le présent projet a été élaboré en s'appuyant et en tenant compte des différents documents références :

- Anciens projets d'établissement
- L'évaluation externe
- Le plan d'Amélioration de la Qualité
- Le recueil des travailleurs
- Le recueil des notes d'incidents
- Les différents rapports d'activités 2022-2023-2024
- De la participation des personnes accompagnées dans l'élaboration du projet
- Des contributions fortes de l'ensemble des professionnels

PREMIERE PARTIE : cadre d'action et missions de la structure

1.1 - le cadre associatif

1.1.1 - Les valeurs associatives

Les valeurs associatives fondamentales ont été travaillées dans le dernier Projet Associatif et sont ici rappelées :

Ce que nous sommes :

Dépositaires d'une histoire : L'association « LesPEP64 » **reconnue d'Utilité Publique** est née du mouvement national des Pupilles de l'Enseignement Public, en 1915, pour venir en aide aux 300 000 orphelins de la grande guerre et accompagner les jeunes délaissés, oubliés et exclus. Nous poursuivons ce même objectif avec « les nouveaux orphelins » de la société.

Porteurs de valeurs : Depuis plus de 100 ans, nos actions sont guidées par les valeurs républicaines de laïcité, d'égalité, de fraternité et de citoyenneté. Nous participons ainsi à la construction d'une société humaniste plus juste et plus inclusive dans laquelle chacun doit trouver sa place.

Acteur important de l'Economie Sociale et Solidaire : Un acteur qui s'adresse aussi bien à l'enfant qu'à l'adulte pour des accompagnements prenant en compte des besoins éducatifs, sociaux, culturels, médicaux ou médico-sociaux ; nous intervenons dans les champs de la scolarité, du travail, de l'Education, du soin, de la culture, du loisir, du logement, de l'autonomie, dans nos centres comme dans tous les lieux de vie de la personne.

Acteur de territoire présent dans les départements des Pyrénées Atlantiques et des Landes à travers ses 36 établissements et services sociaux, médico sociaux, centres de vacances, de loisirs ou de classes découvertes.

Acteur partenaire qui travaille en étroites relations avec les institutions que sont les départements, les services de l'Aide Sociale à l'Enfance, de la justice, de l'Agence Régionale de Santé, de l'Education Nationale, de La jeunesse et sports mais aussi la Fédération Générale des PEP, l'Association Régionale PEP, les PEP40, et les associations amies de l'Education Populaire.

Ce qui nous anime

Prévenir et agir contre les inégalités sociales, les inégalités de destin par la solidarité, par l'éducation, afin de créer une société plus juste dans laquelle chacun trouve sa place de citoyen à part entière.

Favoriser et accompagner l'inclusion dans la société, au plus près du droit commun, des personnes en situation de handicap, de dépendance ou relevant de mesures de protection sociale et leur famille afin qu'elles puissent exercer pleinement leur autonomie.

Permettre l'accès à la culture, à l'éducation, aux vacances, aux loisirs, et au sport pour tous. L'émancipation, l'enrichissement et l'épanouissement de la personne passent par le développement d'offres culturelles, sportives et de loisir favorisant la mixité sociale.

Ce qui nous guide

De l'agrément ESUS à la RSO

Face au dérèglement climatique, aux enjeux sociétaux et environnementaux présents et à venir, l'association LesPEP64 fait le choix à travers ce projet associatif d'inscrire son

action dans le cadre du développement durable, par un engagement dans la Responsabilité Sociétale des Organisations ou RSO.

Cet engagement est la suite de notre inscription dans l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) validée en 2017 par l'agrément ESUS, Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale. La RSO complète cet engagement, nous donne un cadre général d'action, nous permet d'aller plus loin notamment en matière d'impact environnemental.

Les objectifs de cette démarche RSO ne se substituent pas à ceux qui sont toujours les nôtres, à savoir l'accompagnement des personnes dans la solidarité, avec une attention particulière aux situations de fragilité, de vulnérabilité.

1.1.2 - Axes de développement stratégique du projet associatif 2023-2027

La déclinaison des axes de développement a été réalisée sous forme d'ambitions, que nous rappelons ici :

- **Ambition 1** : Accompagner la personne dans son émancipation,
- **Ambition 2** : Affirmer notre action dans le champ de l'éducation populaire,
- **Ambition 3** : Affirmer notre rôle d'employeur Social
- **Ambition 4** : Réduire l'impact environnemental de nos actions
- **Ambition 5** : Penser, repenser notre mode de gouvernance
- **Ambition 6** : Développer un modèle social économique solidaire et viable au service de tous
- **Ambition 7** : Être un acteur de territoire.



1.2- Mission de la structure (légalles et réglementaires) :

L'ESAT est géré par une association gestionnaire Les PEP 64, créée en 1915 et reconnue d'utilité publique.

Son organisme de contrôle et de tarification est l'Agence régionale de Santé Nouvelle-Aquitaine.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, à la suite de l'arrêté du septembre 2022, il se compose de 3 établissements situés à Bayonne, Anglet, Salies de Béarn et de 2 sur Pau.

FICHE D'IDENTIFICATION	
ETABLISSEMENT	ESAT PEP 64
FINES Géographique	640794897
SIRET	775 638 661 00535
Adresse du site	43 Avenur Duvergier de Hauranne 64100 Bayonne
Création	01/01/2023
Renouvellement	
Gestionnaire	Association LesPEP64
Organisme de tarification et de contrôle	ARS NOUVELLE AQUITAINE
Département/Région	Pyrénées Atlantiques/Nouvelle Aquitaine/Hautes Pyrénées
Catégorie FINESS	ESAT
Activité	ESAT
Nombre de place	182 ETP
Nombre d'ETP	41.51ETP

Conformément à la réglementation, l'ESAT a pour mission d'accueillir des personnes en situation de handicap âgées de plus de 20 ans, (bien qu'exceptionnellement, la Commission des Droits et de l'Autonomie de la Personne en situation de Handicap (CDAPH) peut décider une orientation en ESAT dès l'âge de 16 ans), qui ne sont pas en mesure d'exercer un emploi en milieu ordinaire, c'est-à-dire qu'elles ont une capacité de travail inférieure à 1/3 de la capacité de gain ou de travail d'une personne valide ou, pour une personne dont la capacité de travail est supérieure ou égale au 1/3 de la capacité d'une personne valide, et qu'elles ont besoin d'un ou plusieurs soutiens médicaux, éducatifs, sociaux ou psychologiques.

L'établissement a pour objectif de proposer aux personnes accueillies des activités à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médicosocial et éducatif tout en favorisant un épanouissement personnel et une intégration sociale et le décline de la façon suivante :

- Assurer la sécurité morale et physique des personnes accueillies ;
- Faire accéder les personnes à une vie sociale et professionnelle par le travail ;
- Assurer une activité professionnelle motivante et épanouissante ;
- Permettre aux personnes qui en ont manifesté le désir et ont présenté des capacités suffisantes d'intégrer le milieu ordinaire ;
- Favoriser l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle ;
- Développer des actions éducatives favorisant l'accès à l'autonomie et l'implication dans la vie sociale.

Les personnes accompagnées sont orientées vers un ESAT par la Commission des Droits et de l'Autonomie de la Personne en situation de Handicap (CDAPH) pour une durée déterminée périodiquement par la M.D.P.H. lorsqu'il a été constaté qu'elles étaient durablement ou momentanément dans l'incapacité de travailler :

- En milieu ordinaire,
- Dans une entreprise adaptée,
- Dans le cadre d'une activité indépendante.

La rémunération des personnes accueillies comprise entre 55,7 % et 110,7 % du Smic horaire, dans la limite de la durée légale du travail est composée d'une partie financée par l'ESAT et d'une aide au poste qui correspond à la participation de l'État au financement de la garantie de rémunération.

L'ESAT est financé par 3 types de ressources :

- La dotation globale annuelle versée par l'ARS (Agence Régionale de Santé) qui prend en charge les dépenses de fonctionnement non relatives à la production.
- La subvention de l'État par l'ASP (Agence des Services de Paiements) pour assurer un complément de rémunération aux travailleurs handicapés.
- Le chiffre d'affaires dégagé par l'activité de production et de commercialisation de l'ESAT : la production des travailleurs.

1.3-Cadre juridique de l'action :

Cadre législatif
et réglementaire

Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des usagers.

Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Article L. 241-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Article L. 311-3 du Code de l'action sociale et des familles, relatif aux droits et libertés de l'utilisateur.

Article L. 312-8 du Code de l'action sociale et des familles relatif à l'évaluation externe.

Article L. 313-5 du Code de l'action sociale et des familles relatif au renouvellement de l'autorisation et résultats de l'évaluation externe

Article L. 344-2 et suivants du Code de l'action sociale et des familles définissant les missions des établissements et services d'aide par le travail.

Article D. 311 du Code de l'action sociale et des familles définissant les missions des établissements et services d'aide par le travail.

Article R. 243-1 et suivants du Code de l'action sociale et des familles.

Décret n° 2007-975 du 15 mai 2007 fixant contenu du cahier des charges pour l'évaluation des activités et de la qualité des prestations des établissements et services sociaux et médico-sociaux.

Circulaire N° DGAS/3B/2008/259 du 1^{er} août 2008 relative aux établissements et services d'aide par le travail et aux personnes handicapées qui y sont accueillies.

Loi Plein Emploi du 09 décembre 2023

Agrément

182 places.

Missions

Accueillir des personnes handicapées dont 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.

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.

	<p>Mettre en œuvre 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.</p> <p>Favoriser l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail et faire bénéficier l'utilisateur d'un accompagnement médico-social et professionnel assuré par l'ESAT.</p>
Effectifs salariés	41.51ETP.
Activités	<p>Activités diverses à caractère professionnel (conditionnement, mécanique, blanchisserie, espaces verts...).</p> <p>Soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser l'épanouissement personnel et social des personnes accueillies.</p> <p>Actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle.</p>
Attractivité	Départementale/ Landes

DEUXIEME PARTIE : le public accueilli, les prestations et moyens

2.1 – le public accueilli

2.1.1 – caractéristiques sociodémographiques

Nous avons précisé 7 caractéristiques sociodémographiques :

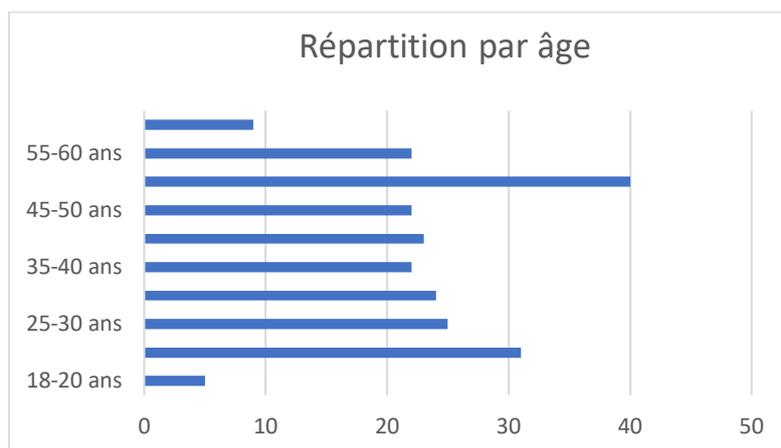
Répartition selon les sexes



101 femmes

122 hommes

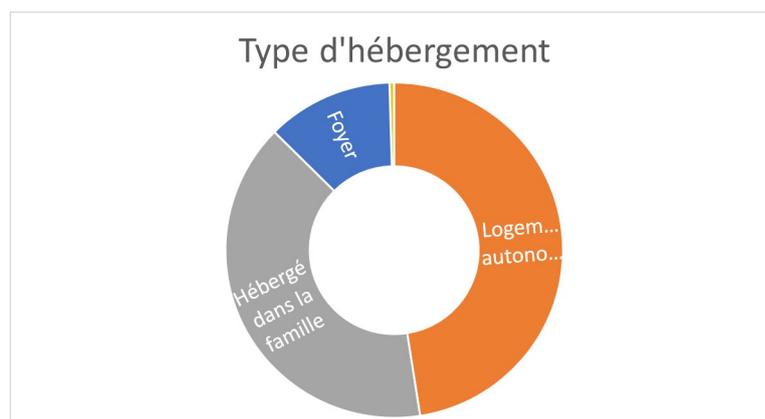
Age



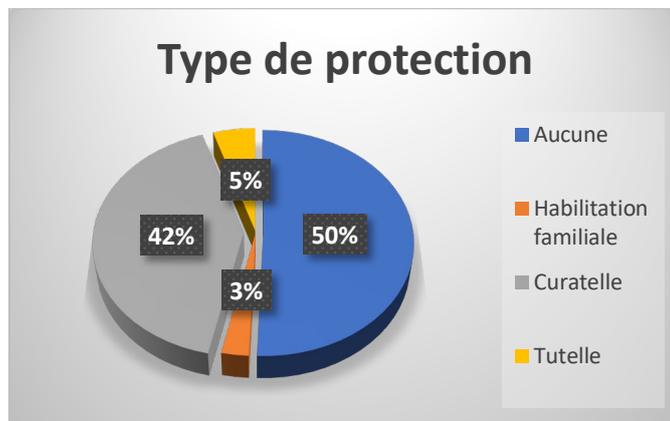
Situation géographique (lieu d'habitation)



Type d'hébergement



Type de protection



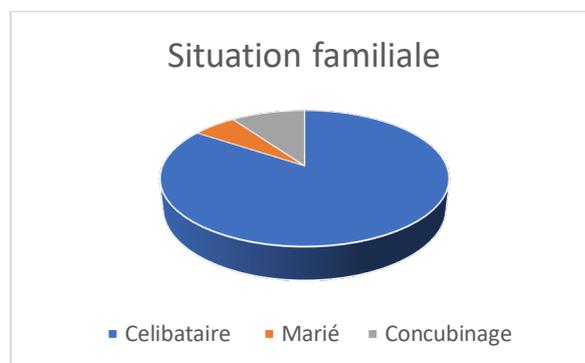
Nombre d'enfants



33

190

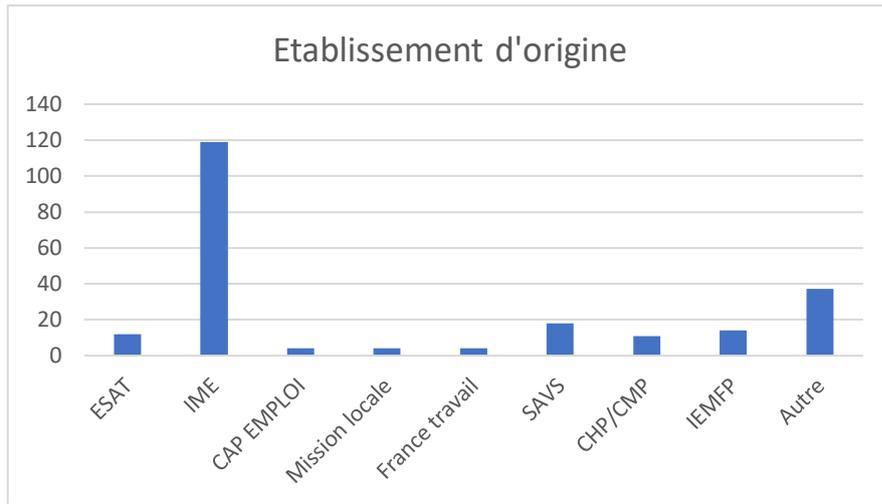
Situation familiale



25



16



2.1.2 – caractérisation des besoins des personnes accompagnées



2.1.3 – évolutions observées

L'ESAT est confronté à une évolution du public accueilli. Le public avec addiction, les profils ASE, le public en situation de précarité, en situation de rupture constituent aujourd'hui une population au sein de l'ESAT

Une part de plus en plus importante de TH avec handicap psychique avec les caractéristiques suivantes :

- Des personnes sans déficience intellectuelle, avec pour certaines des études supérieures et ayant exercé des emplois en milieu ordinaire, entrecoupés de périodes d'hospitalisation
- Des personnes ayant une faible estime d'elles-mêmes, en attente de reconnaissance sociale
- Des personnes pouvant avoir des troubles cognitifs et des difficultés relationnelles

- Des personnes pouvant être fatigables en raison des troubles psychiques et des effets secondaires de leur traitement
- Des troubles variables et évolutifs, imprévisibles
- Un absentéisme plus marqué

Une population qui vieillit : Un vieillissement qui « ajoute de l'incapacité aux incapacités initiales »

- Le vieillissement de la PH peut se traduire « par une diminution de la capacité à travailler, donc une désadaptation progressive au travail, qui peut s'accompagner d'un désintérêt, d'un repli et d'une perte des acquis »
- Caractéristiques des TH vieillissants :
 - Fatigabilité plus importante
 - Ralentissement du rythme général
 - Diminution des capacités physiques
 - Augmentation de la fréquence des plaintes somatiques -> Vigilance : difficultés de certaines personnes à prendre conscience de leur corps et à exprimer des besoins, difficultés à exprimer la douleur
 - Apparition / aggravation de problèmes de santé (difficultés motrices, fragilité psychologique, anxiété) • Démotivation, désintérêt vis-à-vis du travail réalisé • Augmentation des arrêts de travail et de l'absentéisme
 - Diminution des capacités de concentration • Désorientation, perte de certains repères professionnels, augmentation des difficultés pour intégrer les consignes
 - Augmentation de l'irritabilité / cohabitation, repli sur soi

D'autres « profils » qui interpellent également les équipes

- Des travailleurs autistes ou concernés par un TED, le diagnostic n'étant pas toujours posé
- Des personnes avec un « parcours chaotiques », issues du milieu ordinaire, de chantiers d'insertion ayant des difficultés d'insertion et pouvant ne pas se reconnaître au sein des publics des ESAT
- Des travailleurs ayant des conduites addictives (gestion de l'absentéisme en cas d'état d'ébriété par exemple)

2.2 – l'offre de service, les prestations directes proposées

2.2.1 – les prestations liées au soin

En matière de santé, l'établissement intervient dans les 4 dimensions suivantes :

- Education
- Prévention
- Intervention
- Coordination

Le projet d'accompagnement à la santé, formalisé dans le projet personnalisé, vise à répondre aux besoins de la personne. Il repose sur les recommandations de bonnes pratiques de la Haute Autorité de Santé (HAS).

Conscient que l'activité sportive est un facteur positif dans la santé des personnes en situation de handicap. L'ESAT a développé, sur le secteur Béarn, dans le cadre des activités de soutien de activités sportives adaptées. La pratique régulière permet ainsi de renforcer par exemple les capacités cardiovasculaires, réduire le risque de diabète et de certains cancers, de lutter contre le stress et l'anxiété, ou encore pallier les effets délétères de certains traitements. C'est un facteur de maintien en santé des travailleurs vieillissant.

2.2.2 – les prestations liées à l'autonomie

- Actes de la vie quotidienne
- Communication et relation avec autrui
- Accompagnements pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité
- Aide aux démarches administratives : ouverture des droits, constitution des dossiers, ...
- Adaptation des postes de travail, développement des compétences professionnelles et sociales : savoir-faire et savoir être.
- Travail sur la mobilité : cours de code, financement d'heures de conduite, mise en place transports adaptés, mobilité douce, remboursement abonnement transport.

- Accompagnement à la retraite : Un avenir après le travail
- Accompagnement RAE/VAE : Différent et compétent
- Ouverture et mobilisation des CPF
- Accompagnement Insertion en milieu ordinaire : stage, MAD, CDD, CDI, France travail, SPE, PMSMP, Convention d'appui.
- Accompagnement à l'autonomie au logement.
- Formation hygiène et sécurité.
- Formation à l'autodétermination
- Edition des documents en FALC.
- Accompagnement à la mise en place des droits des personnes accompagnées : représentants des ouvriers, CVS, Réunion d'atelier, commission mixte, commission repas,
- Coordination des projets.
- Accompagnement vers association (essai transformé) : Travail sur l'estime de soi : relooking.

2.2.3 – les prestations liées à la participation sociale

-Formation, vie professionnelle

L'ESAT offre aux personnes handicapées accompagnées des activités diverses à caractère professionnel. Ses activités sont soutenues par le biais d'action de formation avec l'objectif de permettre aux personnes d'acquérir des compétences professionnelles et sociales afin d'envisager un travail en milieu ordinaire.

- Activités de soutien professionnel : lien intergénérationnel (EHPAD et écoles), lien avec d'autres établissements médico-sociaux, sorties culturelles (bel ordinaire, musées...), lien avec d'autres associations (SAS Béarn)

- Mobilisation de la PCH Aide à la vie sociale.

- Mobilisation du SAVS, de l'APV

- Aménagement de l'emploi du temps en 4 jours 1/2 (vendredi après-midi libérés)

- Participation à des événements culturels ou sportifs (fêtes de Bayonne, de Noël, marche des festayres, Socoa et Arette, JO 2024, ...)

- Participation DUODAY, Mars attaque...

- Visites d'entreprises, services publics...

- Accompagnement à la vie citoyenne : programmes en FALC, démarche au droit de vote, inscription sur liste électorale...

2.2.4– le partenariat / le positionnement dans le dispositif territorial :

L'établissement est inscrit et travaille avec les ressources du territoire.

Les professionnels facilitent la fluidité du parcours de la personne accompagnée, en coordination avec les partenaires. La personne bénéficie d'un accompagnement favorisant la continuité et la fluidité de son parcours. Afin d'inscrire pleinement l'établissement dans son cadre législatif et réglementaire, nous mentionnons ici les objectifs et actions que l'établissement se fixe au regard du schéma régional d'organisation médico-sociale des personnes handicapées.

Nature des reseaux mobilisés	
Réseaux	Fonctions et motifs
Différent et compétent	Accéder à la reconnaissance des acquis de l'expérience.
Réseau santé mentale	Appuyer et conseiller dans la prise en charge de personnes ayant des troubles d'origine psychiatrique.
GESAT	Conseiller et soutenir dans le cadre, notamment, de montage de projet
Fédération des PEP	Représentation nationale auprès des décideurs politiques
ANDICAT	Représentation nationale des ESAT auprès des décideurs politiques.
EHPAD Les Ecureuils	Support de travail pour la Section hortithérapie
Dispositif Passerelle	Prise en soins partagée d'un travailleur handicapé avec l'hôpital de jour sur la base de deux mi-temps.
Entreprises	Terrain de stage
Mairies	Convention
Autres ESAT	Coopératif
Praticiens libéraux	Santé
Entreprise de milieu ordinaire	Insertion
Association sport adapté	Coopératif
Autres structures sociales et médico-sociales	Coopératif

2-3 – les moyens, fonctions support et de management, prestations indirectes

2.3.1 – les moyens humains / les orientations RH

La politique des ressources humaines développée par l'association « Les PEP64 » est fondée sur les valeurs d'humanisme, de solidarité et de laïcité.

L'association propose ainsi et entre autres : d'adapter les fonctions et d'actualiser les compétences face aux nouveaux besoins, d'accroître notre dispositif de gestion des parcours professionnels, d'assurer le développement professionnel notamment par la formation, d'encourager et accompagner la mobilité interne, de développer la qualité de vie au travail, de pérenniser la prévention des risques professionnels, de promouvoir l'égalité des chances en respectant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, de promouvoir un dialogue social actif ainsi que l'emploi solidaire, de faciliter le recours aux services civiques ou encore de transférer les compétences acquises entre les générations de professionnels.

Recrutement et intégration des salariés

Le recrutement des nouveaux salariés fait l'objet de modalités précises visant à garantir les compétences mobilisées, à faciliter la prise de poste et l'intégration des nouveaux salariés et à assurer la continuité de la qualité des prestations.

Modalités de recrutement

La mobilité interne au sein de l'association reste le moyen le plus important de recrutement sur des postes ouverts. Elle est gérée jusqu'à ce jour par une règle associative dite règle du « mouvement interne ». Celle-ci vise notamment à favoriser dans un premier temps un examen prioritaire des candidatures en CDI (salariés devenus inapte à leur emploi, travailleurs de nuit souhaitant accéder à un travail de jour, salarié souhaitant changer d'ETP, candidats en CDI) puis dans un second temps un examen des candidatures des personnels en CDD.

Modalités permettant l'intégration des nouveaux salariés et l'adaptation au poste de travail.

Le livret d'accueil

S'il ne peut en aucun cas remplacer l'accompagnement personnalisé qui doit s'organiser et se réaliser dans les premiers mois de son intégration, le livret d'accueil constitue dans ce contexte un outil d'accompagnement RH précieux.

Transmis au salarié au premier jour de sa prise de poste, il a pour but de favoriser son intégration et son autonomie, qui peut grâce à ce document :

- S'imprégner des valeurs associatives,
- S'approprier le fonctionnement de l'association lespep64 de manière générale, et de la structure qui l'emploie en particulier,
- S'adapter à un nouvel espace de travail, trouver des repères et des automatismes.

Pour l'association, le livret d'accueil présente également de nombreux atouts : il permet :

- Aux collaborateurs de devenir rapidement opérationnels,
- De renforcer la motivation et le sentiment d'appartenance des salariés,
- De faciliter l'adhésion des équipes au projet associatif,
- De renforcer l'image de marque de l'association lespep64 en tant qu'employeur à travers une gestion RH mieux maîtrisée pour fidéliser les nouveaux talents et réduire le turnover.

Le parcours d'intégration de tout nouveau salarié embauché en interne ou externe

La qualité d'accueil et d'intégration d'un nouveau collaborateur (issu d'un recrutement externe ou d'un autre établissement de l'association) constitue une étape clé et stratégique pour l'association. Une intégration réussie permet de réussir à « travailler ensemble » et permet au nouveau salarié d'appréhender certes les aspects techniques de son poste, mais aussi de comprendre et d'intégrer l'environnement culturel et social de l'organisation.

Afin de faciliter cette intégration, lors de chaque nouvelle embauche en CDI, un « référent d'intégration » est nommé sur volontariat dans chaque établissement. Sa mission sera de s'assurer du bon déroulement de l'intégration du nouvel embauché et de l'accompagner durant son premier mois d'intégration afin de lui présenter la structure et les modalités de vie au travail.

Les tutos qualité

Toujours dans l'optique de favoriser l'intégration du salarié, l'association a créé une plateforme E-learning « qualité » avec un tuto qui facilite la prise de fonction du salarié.

Compétences déployées dans l'établissement

Postes	Effectif	ETP
Responsable d'établissement	2	1.9
Chef de service	1	1
Cadre logistique	1	1
agent administratif	1	0.5
Assistant de service social	2	1.1
Animatrice sociale	2	0.9
Éducateur technique spécialisé	9	12
Moniteur d'atelier	12	12.38
Agents de service logistique	5	3.5
Ouvrier de service logistique	1	0.5
CIP	2	2
Psychologue	2	1.3
Coordinateur de projet	2	2
comptable	1	1
totaux	37	41.5

Organisation des responsabilités

Un Document Unique de Délégation (DUD associatif) détermine les délégations et les fonctions du directeur Général, directeur général Adjoint, des directeurs territoriaux, des responsables

d'établissement, du Directeur Administratif et financier, du Directeur des Ressources Humaines, du directeur des Systèmes d'Information, du directeur médical associatif et des cadres.

Les liens hiérarchiques et fonctionnels des salariés sont précisés dans leur fiche de poste.

Un organigramme doit être affiché et le document associatif (DUD) mis à disposition des salariés.

Définition des postes

L'association a mis en place en 2009, un référentiel emploi présentant la cartographie de l'ensemble des emplois et métiers rattachés, et des compétences associées existant au sein des établissements.

À partir de ce référentiel, un groupe de travail défini dans notre accord GEPP établit des diagnostics et des analyses sur l'évolution des emplois et des compétences ainsi que sur les possibilités d'évolution des salariés. Il se charge entre autres missions : d'identifier les métiers sensibles, de définir les mesures spécifiques pour les personnes occupant des métiers sensibles, d'anticiper la suppression d'emplois, ...

Par ailleurs, l'association met en œuvre des fiches de poste, mises à jour lors des entretiens professionnels et décrivant : l'identité du salarié, le lieu d'affectation, la date d'embauche, la durée hebdomadaire de travail, l'intitulé du poste avec le regroupement de métiers, les objectifs du poste (la mission principale), la place du poste dans l'organigramme, les activités du poste, les compétences nécessaires, les formations initiales et continues, les conditions de travail, horaires, localisation, déplacements, les risques liés aux activités, les coordinations avec d'autres postes, ...

Les actualisations éventuelles sont effectuées annuellement en lien avec le titulaire.

Gestion des compétences, formation continue

Chaque salarié bénéficie d'un parcours professionnel et y progresse en lien avec l'évolution des besoins des jeunes et de leurs parents et l'amélioration continue des prestations offertes.

Gestion des emplois et des compétences

Un accord d'entreprise sur la GEPP (Gestion des emplois et des parcours professionnels) vise à accompagner la vision stratégique à moyen et long terme de l'association et contribuer à l'évolution de la carrière des salariés, notamment à travers la formation, et l'ensemble des outils mis en place au sein de l'association pour accompagner le salarié à chaque étape de sa vie professionnelle.

Par ailleurs, afin de pouvoir échanger sur les souhaits d'évolution et de formation des salariés, l'association met en œuvre les entretiens professionnels, conformément aux textes en vigueur ainsi que le bilan de compétence.

La formation continue

Engagement de l'association en matière de formation

La formation est un outil stratégique au service de la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels. Elle s'entend au sens large de toute démarche permettant l'apprentissage sous toutes ses formes, y compris les nouveaux modes d'apprentissage tels que les formations-

actions, Les expérimentations ou les formations ouvertes à distance (FOAD), en s'appuyant sur les nouvelles technologies (tutoriel, webinaire, mooc, ...).

Organiser la formation des salariés, c'est aussi valoriser leurs compétences et soutenir leur développement professionnel.

Si la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale promulguée le 5 mars 2014 a revisité les règles de financement de la formation professionnelle, et amené la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à réduire la contribution au développement de la formation professionnelle continue au taux global de 1 % de la masse salariale brute pour les employeurs dont l'effectif atteint ou dépasse 300 salariés, sans aucune contribution spécifique au titre du plan de formation, l'association lesep64 a souhaité maintenir son engagement en matière de développement des compétences à hauteur de 2,3% de la masse salariale brute.

Dans un contexte de mutations importantes (évolution des attentes des personnes accueillies et des aidants, révolution numérique, CPOM...), la formation est l'un des moyens privilégiés permettant d'accompagner les évolutions (externes et/ou internes) impactant les activités de l'association lesep64 en adaptant ou développant les compétences des salariés aux besoins nouveaux de l'association.

Développer la formation interne grâce au centre de formation propre à l'association

Dans le cadre de sa politique de développement des compétences, l'association lesep64 est amenée à faire très régulièrement appel à des expertises qu'elle ne possède pas en interne : les formateurs externes.

Toutefois, l'association dispose de ressources internes susceptibles de favoriser la transmission de leurs savoirs dans des conditions optimisées pour tous. En particulier, le formateur interne connaît parfaitement le fonctionnement de l'association et la manière dont les savoirs et compétences peuvent être transposés directement dans le quotidien de ses pairs. Il parle la même langue que les autres collaborateurs, connaît les process internes, la réalité du terrain, ce qui favorise des contenus très opérationnels et une appropriation rapide de la part des participants.

Ces modalités particulières de formation, qui valorisent l'expérience métier, l'expertise et le savoir-faire de certains collaborateurs, visent également à développer les compétences transverses de transmission et d'accompagnement des transformations : favoriser le décroïsonnement, l'ouverture et la transversalité au sein de l'association, contribuer à la capitalisation des connaissances et des savoir-faire, participer à l'accompagnement du changement, porter et véhiculer la culture de l'association ...

Aussi nous avons décidé de valoriser l'expertise des compétences internes en confiant à nos professionnels des missions de formateurs occasionnels. Concomitamment, nous favorisons la mise en place de formations transversales inter-établissements afin de favoriser l'accès au plus grand nombre d'une part et la mutualisation des expériences et expertises.

Ainsi, notre organisme de formation propre à l'association est une véritable opportunité pour :

- Proposer un outil au service des professionnels
- Fédérer autour de la montée en compétences
- Ancrer la formation dans la stratégie de l'association
- Créer un levier de synergie de contenu et de réflexion au service et en appui sur le développement d'une intelligence collective

Dans cette perspective, notre catalogue continue à s'enrichir régulièrement de nouvelles formations et nous sommes certifiés certification QUALIOPi depuis 2021.



Les dispositifs de formation professionnelle et de facilitation des parcours professionnels

Le Plan de Développement des compétences

La formation professionnelle joue assurément un rôle déterminant dans la capacité d'une entreprise à concevoir et mener à bien sa stratégie de développement. Construire un plan de formation permet de prévoir et d'anticiper les besoins en compétences et en qualifications, de favoriser l'acquisition de savoir-faire et l'adaptation des salariés en fonction des objectifs déclinés dans les projets d'établissement, en lien avec le projet associatif dont les enjeux sont d'améliorer la qualité des accompagnements et des soins, de développer les pratiques d'évaluation interne et externe, de la culture de la bientraitance, d'adapter l'offre aux besoins et de développer les actions de prévention. Des orientations stratégiques de formation prioritaires en découlant sont définis tous les trois ans.

Les autres dispositifs

D'autres dispositifs de formation professionnelle permettent de faciliter les parcours professionnels des salariés comme le Compte Personnel de Formation (CPF), le Congé pour projet de transition professionnelle, le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), Le Bilan de Compétences (BC), la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), la Reconversion ou promotion par alternance (PRO A), le Développement Professionnel Continu (DPC)

Prévention de la fatigue professionnelle

La prévention de la fatigue professionnelle est un des axes prioritaires de la politique RH de l'association.

Nous proposons entre autres : des séances d'analyse des pratiques professionnelles, des propositions de mutation dans le cadre de la procédure de mouvement interne, des aménagements de poste, des participations à des colloques, séminaires, des actions visant à contribuer à la Qualité de Vie au Travail...

L'association LesPEP64 souhaite confirmer ses engagements en matière de prévention des risques professionnels

► Formation de toutes nos directions pour mieux appréhender et prévenir l'absentéisme au travail

Face aux enjeux de santé et d'employabilité des salariés, il est nécessaire d'agir sur l'absentéisme au travail.

Cette formation a permis à nos équipes de direction d'apporter des solutions préventives et correctives tout en mobilisant chaque acteur sur le sujet. Elle s'inscrit également dans une démarche d'amélioration continue.

► Poursuite de la démarche de prévention des risques professionnels

Déploiement de la démarche de formation en matière d'analyse des accidents de travail; 1er

groupe intra formé avec ANTEIS en 2022 puis déclinaison de la formation animée en interne auprès des cadres et des représentants du personnel de chaque structure

► **Poursuite du déploiement des formations CLACT animées par des animateurs PEP64 auprès de l'ensemble des professionnels autour des thématiques suivantes :**

« **Prévention des situations de violences dans les établissements PEP64** » et
« **Prévention des risques psychosociaux et bien-être au travail** ».

► **Mise en place d'une cellule d'écoute et d'accompagnement des salariés**

en situation d'activité ou en congés maladies à travers des consultations spécialisées « souffrance et travail » grâce au partenariat avec le cabinet FORMETIS.

► **Mise en place d'un collège QVT « Qualité de Vie au Travail » par territoire** pour prendre en compte de manière pluridisciplinaire les situations de mal-être.

Relations sociales dans l'établissement

L'établissement dispose d'instances représentatives rénovées depuis les ordonnances dites « Macron ».

Instances	Attributions
Comité social et économique	Avis et information sur ensemble des évolutions associatives. Réclamations individuelles et collectives sur les salaires, l'application du code du travail et des autres dispositions légales relatives à la protection sociale ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Gestion des oeuvres sociales.
Commission santé sécurité et conditions de travail	Promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans chaque territoire. Réalisation d'enquêtes en matière d'AT ou de maladie professionnelle.
Représentant de proximité	Dialogue social de proximité. Questions individuelles de salariés relatives aux conditions de travail ou d'exécution du contrat de travail.

2.3.2 – les modalités d’animation de l’équipe

Support	Objectifs	Fréquence
Réunion d’équipe avec RE, chef de service et équipe éducative	Information sur les questions institutionnelles Coordonner les actions des professionnels Ajuster les modalités d’accompagnement des résidents. Développer la réflexion des professionnels	1 fois par quinzaine
Réunion Direction (DT, RE, CSE)	Partage d’informations. Gestion budgétaire, gestion RH Analyse des situations individuelles des usagers le cas échéant.	1 fois par mois
Réunion institutionnelle (DT, RE, CSE, tous les salariés)	Rappeler les orientations stratégiques de l’association et de l’établissement. Informations relatives à l’actualité du secteur.	2 fois par an
Rendez-vous avec l’équipe de direction, à la demande des salariés	Bilan et/ou problématiques particulières	A la demande

Les supports de communication :

Affichage en salle du personnel :

- Communication des affichages obligatoires.
- Communication des actualités associatives. CA, CSE, NAO
- Communication des mouvements internes
- Espace d’affichage réservé aux représentations syndicales.
-

Utilisation d’un serveur numérique : data

Le serveur numérique est accessible à partir des postes de travail de l’ESAT.

Au sein du dossier « professionnels », chaque professionnel a la possibilité de créer son dossier pour stocker ses données professionnelles.

2.3.3 - Les moyens matériels

- Mobiliers/immobiliers

L’ESAT PEP 64 coté Bearn est composé comme suit : 3 bâtiments principaux propriété des PEP64, deux sur Pau et un sur Salies-de-Béarn :

- **Site de Pau, 9 rue Roger Salengro**
- **Pôle administratif : 2 bureaux + 1 accueil**

- **Pôle médico- social :**

- o 3 bureaux
- o 1 infirmerie avec lit médicalisé
- 1 pièce retrait / apaisement

- **Pôle production :**

- o 1 blanchisserie + bureau moniteurs d'atelier + vestiaires H/F + sanitaires
- o 1 atelier sous-traitance + bureau de moniteurs d'atelier + vestiaires H/F + sanitaires
- o 1 atelier espaces verts comprenant l'atelier mécanique et logistique avec le stockage équipement + entretien des véhicules + vestiaires H/F/Moniteurs + sanitaires
- 1 office cuisine satellite
- 1 salle de pause repas TH
- 1 salle de pause personnel encadrant
- 1 local multi ateliers
- Locaux techniques (chaufferie, TGBT, informatique, compresseur, stockage carburants, stock produits entretien)
- 1 parking clos + 1 borne double véhicules électrique

● **Site de Pau, 1 rue de la Palombière**

- 1 bureau direction
- 2 bureaux social / animation
- 1 salle de réunion
- 1 salle d'animation
- Sanitaires
- 1 pièce retrait / apaisement
- 1 local stockage
- 1 parking clos

● **Site de Salies-de-Béarn, 3 avenue de la Gare**

- 1 bureau direction
- 1 bureau moniteur d'atelier
- 1 bureau de saisie informatique
- 1 salle de réunion
- 1 office cuisine satellite
- 1 réfectoire / salle de pause
- 1 pièce de repos
- 1 infirmerie
- Vestiaires H/F
- Sanitaires
- 1 pôle production :
 - o 1 blanchisserie
 - o 1 atelier sous-traitance
 - o 1 poste expédition
 - o 1 local de production
 - o 1 espace de stockage
- Locaux techniques (chaufferie, TGBT, informatique, compresseur)
- Abris véhicules + 1 parking clos

Parc mobilier PAU

Parc automobile	<p>Espaces verts :</p> <p>3 camions « double cabine » avec benne 1 véhicule 2 places utilitaire 1 kangoo 5 places équipe autonome Blanchisserie</p> <p>1 véhicule de livraison Sous-traitance</p> <p>1 véhicule 9 places 1 camion à hayon 1 véhicule 7 places Administratif</p> <p>3 véhicules 5 places partagés Salies</p> <p>2 véhicules 2 places utilitaire 1 véhicule 9 places</p>
Parc informatique	<p>Sites de Pau : 18 ordinateurs, dont 7 portables</p> <p>Site de Salies-de-Béarn : 7 ordinateurs, dont 1 portable</p>
Sécurité incendie	L'ensemble des bâtiments et les véhicules sont équipées d'extincteurs

L'ESAT PEP64 coté Pays Basque est composé comme suit : 3 bâtiments principaux, un à Bayonne et deux à Anglet.

- **Site de Bayonne, 43 Avenue Duvergier de Hauranne**

- **Pôle administratif : 3 bureaux + 1 accueil**

- **Pôle médico- social :**

- o 4 bureaux

- o Toilettes

- 1 salle de pause TH

- **Pôle production :**

- o 1 salle de restaurant + cuisine + bureau de moniteurs d'atelier + vestiaires H/F + sanitaires

- o 1 self repas TH et encadrants

- o 1 salle de formation / séminaires

- o 1 blanchisserie

- o 1 atelier espaces verts + stockage matériel + vestiaires H/F/Moniteurs + sanitaires

- o 1 local logistique

- Locaux techniques (chaufferie, TGBT, compresseur, stockage carburants, stock produits entretien)

- 1 parking clos + 1 borne double véhicules électrique

- Une aile du bâtiment est occupée par le SESSAD

- Sites d'Anglet, 159 rue de Bahinos (Sous-traitance)
 - 1 atelier sous-traitance + bureau moniteurs d'atelier + vestiaires H/F + sanitaires
 - 1 atelier partagé : espaces verts / peinture / maraîchage + vestiaires + sanitaires
 - 1 office cuisine satellite
 - 1 salle de pause repas TH
 - 1 salle de réunion
 - 1 pièce retrait / apaisement
 - 1 local stockage
 - 1 parking clos
 - 1 chaufferie avec silo de stockage combustible

- Sites d'Anglet, 159 rue de Bahinos (blanchisserie)
 - 1 atelier blanchisserie
 - 1 bureau moniteur d'atelier
 - Sanitaires
 - 1 salle de repos
 - Vestiaires H/F
 - 1 parking clos

Parc mobilier BAYONNE

Parc automobile	<p><u>Bayonne</u></p> <p>Espaces verts :1 camion « double cabine » avec benne Blanchisserie 1 véhicule 9 places partagé Administratif 6 véhicules 5 places partagés 1 véhicules 4 places partagé Logistique/transport :1 véhicule 9 places partagé 1 véhicule utilitaire 2 places</p> <p><u>Anglet</u></p> <p>Espaces verts :1 camion « double cabine » avec benne 2 remorques Blanchisserie 1 véhicule de livraison 3 places + hayon Peinture :1 véhicule 7 places utilitaire Sous-traitance 1 véhicule 5 places 1 camion à hayon Maraîchage : 1 camion « double cabine » 6 places avec benne</p>
-----------------	---

Parc informatique	Progiciel AIRMES. Logiciel Paye (SAGE). Logiciel Facturation (SAGE) Logiciel CDD.
Sécurité incendie	L'ensemble des bâtiments et les véhicules sont équipés d'extincteurs

2.3.4 Stratégie de sécurisation des données

Logiciel du Dossier de l'Usager Informatisé :

La sécurisation des données dans le logiciel AIRMES repose sur un ensemble de mesures techniques et organisationnelles visant à garantir la confidentialité, l'intégrité, et la disponibilité des informations manipulées. Voici les principaux axes de sécurisation mis en œuvre :

Confidentialité des données

Les données sont chiffrées pendant leur stockage (chiffrement des bases de données) et leur transmission (protocole SSL/TLS).

Des mécanismes d'authentification multi-facteurs et de gestion des droits d'accès sont intégrés, limitant l'accès aux utilisateurs autorisés uniquement. Des profils spécifiques ont été réalisés selon le métier du professionnel ayant accès aux informations.

Les environnements de développement, de test et de production sont strictement séparés pour éviter les fuites accidentelles de données.

Intégrité des données

Toutes les modifications des données sont tracées dans des journaux d'audit, permettant de suivre les actions réalisées par les utilisateurs.

Des contrôles sont mis en place pour éviter les injections malveillantes ou les données corrompues.

Disponibilité des données

Des sauvegardes automatiques sont effectuées régulièrement et stockées dans des lieux sécurisés pour garantir la récupération des données en cas d'incident.

L'infrastructure d'AIRMES est conçue pour être résiliente, avec des mécanismes de redondance pour minimiser les interruptions de service.

Les serveurs sont hébergés en France sur des zones géographiques différentes. L'hébergeur de l'application est agréé données de santé (HDS).

Conformité réglementaire

AIRMES est conforme aux exigences du Règlement Général sur la Protection des Données, garantissant une gestion responsable des données personnelles.

Le logiciel s'aligne sur des standards de sécurité reconnus (ISO 27001, NIST).

RGPD

L'association est en cours de mise en conformité RGPD. Elle s'astreint au maximum de maintenir les principes fondamentaux du RGPD à savoir :

- Licéité, loyauté et transparence : Les données sont collectées avec un consentement explicite ou dans un cadre légal clair, et l'association doit informer les personnes sur l'utilisation de leurs données.
- Limitation des finalités : Les données ne peuvent être utilisées que pour des objectifs précis et légitimes (gestion administrative, communication interne, accompagnement des personnes).
- Minimisation des données : Ne collecter que les données strictement nécessaires pour les finalités prévues.

- Conservation limitée : Les données sont conservées que pour la durée nécessaire aux finalités ou conformément aux obligations légales, une note d'information est appliquée.
L'association répond aux obligations spécifiques du RGPD avec le déploiement d'un registre des traitements permettant de documenter tous les traitements de données effectués. Cette action est toujours en cours à ce jour. Une partie des traitements du SIEGE a été réalisé, celui des établissements sera lancé durant l'année 2025.
Les données dites sensibles sont stockées sur un logiciel de gestion des personnes accompagnées (DUI) qui réponds aux critères de bases de sécurité.
Un Délégué à la Protection des Données (DPO) a été nommé en mai 2023 afin d'accompagner cette mise en conformité.

Droits des individus

L'association garantit et facilite l'exercice des droits des personnes à travers la procédure d'exercice des droits reprenant les différents points ci-dessous :

- Droit d'accès : Permettre à une personne de consulter ses données.
- Droit de rectification : Corriger des informations inexactes ou incomplètes.
- Droit à l'effacement : Supprimer des données, sauf obligation légale de conservation.
- Droit d'opposition : Refuser que ses données soient utilisées pour certaines finalités.
- Droit à la portabilité : Fournir les données dans un format structuré pour qu'elles soient transférables à un autre organisme.

Sécurisation des données

Les mesures techniques afin de sécuriser les données de l'association Stockage sécurisé (serveurs protégés, chiffrement), contrôle des accès, mots de passe robustes.

Un module de sensibilisation est en cours de création afin de former et informer les salariés et bénévoles aux bonnes pratiques de protection des données.

Une procédure de gestion des violations des données est existante et permet de cadrer les points essentiels à réaliser lors d'une violation de donnée.

Conformité et relation avec la CNIL

Une charte informatique PEP64 permet de cadrer la partie RGPD au sein de l'association.

Le consentement explicite doit être obtenu pour toute utilisation non essentielle des données (ex. photos sur un site internet). Nous faisons donc remplir un document de consentement aux personnes accompagnées lorsque nous souhaitons utiliser ces données.

• 2.3.5 Sécurité des personnes accueillies

Procédure ou protocole	Finalités du protocole ou de la procédure	Qui ?	Quand ?	Accessibilité
DUERP	Répertorie l'ensemble des risques professionnels (dont les RPS) auxquels sont exposés les professionnels, afin d'organiser la prévention au sein d'un programme annuel.	Direction, Représentant proximité, Préventeur	Au moins 1 x / an	Data ; Plateforme SIMETRA Prissm SSTI. Diffusion mail après mise à jour.
Préventeur sécurité	Un professionnel désigné pour aider à prévenir les risques professionnels au sein de son établissement et mettre en place des actions de prévention efficaces. 7h mensuelles dédiées.	Préventeur sécurité. ; Pilotage DGA / chargé de sécurité / RE	Réunion mensuelle : 1x / mois. Echanges avec RE	CR des réunions préventeurs = DATA Affichage en salle d'attente du préventeur de l'établissement.
Fiches sécurité	Identification des caractéristiques de tous les produits présents dans l'établissement.	Préventeur sécurité	Mise à jour à chaque fois que nécessaire.	Classeur en salle du personnel. ; DATA. Disponible en version synthétique pour OSL.

Plans de prévention	Prévoir la sécurisation des locaux et du public lors de travaux (intérieur / extérieur)	Préventeur sécurité ; RE	A chaque fois que nécessaire.	DATA. Archivage Classeur établissement.
Procédure de confinement	Informé et protéger les professionnels sur la posture vigipirate	Préventeur sécurité RE ; Chargé de sécurité	Au moins 1 fois / an.	Affichage de la procédure dans les locaux
Procédure d'évacuation incendie	Informé et protéger les personnes présentes des risques liés à l'incendie.	Préventeur sécurité RE ; Chargé de sécurité	Exercice d'évacuation 2 x / an	Affichage de la procédure dans les locaux
Formation SST	Sensibiliser et former l'équipe aux gestes de premiers secours. Former à l'utilisation du DSA installé sur site.	Chargé de sécurité. RE.	Formation Initiale Recyclage tous les 2 ans.	Liste des professionnels formés en salle du personnel.
CSSCT – Territoriale + Centrale	Aborde les risques professionnels, les conditions de travail.	Représentants CSE ;SIMETRA ;Prismm SSTI Direction	Réunion trimestrielles	Affichage des CR en salle du personnel
Vérifications APAVE	Vérifications Fluide / GAZ, électriques	Prestataire	1 x / an	CR diffusé préventeur + Direction + chargé sécurité
Registre sécurité	Cotation et suivi des travaux effectués dans l'établissement	Prestataire	A chaque fois que nécessaire	Bureau direction
COFIL Sécurité	Suivi des thématiques sécurité	RE, préventeurs, Chargé sécurité	1 x / an	CR sur DATA

Procédure ou Protocole	Finalité de la procédure ou du protocole
Gestion des passages à l'acte des usagers.	Prendre en compte objectivement les passages à l'acte
Plan bleu	Gérer et prévenir les cas d'épidémie et de pandémie
Procédure incendie	Conduites à tenir en cas d'incendie (une procédure pour les résidents et une procédure pour les professionnels)
Procédure Vigipirate associative	Conduite à tenir en cas d'attentat
Procédure traitement des situations d'urgences et de l'important	La présente procédure a pour but de positionner les événements imprévus et importants dans une chaîne de responsabilités et d'actions à mener afin de limiter les dommages possibles résultant d'une absence de réaction. Il s'agit aussi de donner les éléments de conduite à tenir aux personnels de nuit comme de jour en l'absence des cadres de l'établissement.
Procédure fugue et disparition	La présente procédure d'envisager l'ensemble des mesures à prendre dans les cas de fugue et de disparitions d'un résident
Procédure gestion de médicament et de la douleur	La présente procédure vient garantir les différentes étapes de prise du médicament. Prévenir et sécuriser les événements indésirables, évitables et susceptibles d'intervenir dans ce cadre. Garantir la prise en charge de la douleur en établissement
Procédure d'accompagnement d'un usager victime	La présente procédure a pour but d'envisager l'ensemble des mesures à prendre pour l'accompagnement d'un usager victime de violence dans l'établissement.

TROISIEME PARTIE : organisation et principe d'action

3.1 – les principes d'accompagnement

3.1.1 – parcours de l'utilisateur, modalités d'admission

- **La prise de contact :**

Le candidat ou son Etablissement d'origine contacte l'ESAT soit par courrier soit par téléphone. La personne qui prend l'appel redirige le candidat/l'Etablissement vers la chargée d'insertion. Si le contact se fait par courrier, la chargée d'insertion rappelle au numéro normalement indiqué sur la lettre pour une mise en place d'un stage au sein de l'établissement. La chargée d'insertion donne les éléments à fournir à une candidature si la personne désire intégrer notre établissement.

- **L'entretien de préadmission :**

Lors de l'entretien téléphonique, la chargée d'insertion détermine si le candidat bénéficie d'une orientation ESAT. Si orientation ESAT, la CI adresse au candidat/à l'Etablissement d'origine le dossier à remplir. Le candidat retourne à l'ESAT le dossier complété accompagné de sa demande écrite d'admission. Ensuite est programmé l'entretien de pré admission avec la Direction, le Coordinateur de projet, la Chargée d'insertion, l'Assistante Sociale et la Psychologue :

Ce dernier permet la présentation de la personne et de son projet, la présentation du fonctionnement de l'ESAT et à la fin de la réunion, si des places sont disponibles et que le dossier est complet une date d'embauche est décidée à partir de laquelle le candidat rentre en période d'essai. Un courrier de confirmation d'embauche lui est remis à l'issue de la réunion.

En l'absence de place disponible, la personne intègre la liste d'attente.

Si l'orientation ESAT est ancienne et qu'une admission semble inadaptée compte tenu de l'évolution des besoins, la CI contacte la MDPH ou un prescripteur en vue de la mise en place d'une MISPE. Un bilan a lieu au cours duquel la candidature est réétudiée.

Le bilan est adressé à la MDPH. Si le stage est concluant, le candidat est admis en période d'essai. Il est accueilli sur l'atelier d'affectation par le moniteur référent, l'ouvrier tuteur et le coordinateur de projet (présentation de l'équipe et de l'atelier).

Le moniteur référent remet les EPI au nouveau travailleur. Le professionnel nommé référent est garant du projet professionnel de certains travailleurs, il réalise les écrits professionnels de suivi, d'évaluation sur les personnes concernées, il met en œuvre différentes actions d'apprentissages, de formations, de sensibilisations en lien avec les objectifs de travail fixés lors du PPI.

À la suite de l'embauche, voici les démarches institutionnelles réalisées :

- Visite des différents ateliers et présentation à toutes les équipes avec Coordinateur de Projet et Assistante Sociale
- Signature du Contrat d'Accompagnement par le travail avec la Direction ou coordinateur de projet et Assistante sociale. Remise des documents officiels (livret d'accueil, règlement de fonctionnement...)
- Visite médicale du travail
- Anamnèse avec l'Assistante sociale et la Psychologue

Un questionnaire de satisfaction est alors donné au nouvel ouvrier pour donner son avis sur l'accueil réalisé par les professionnels au sein de la structure.

Un 1^{er} bilan de la période d'essai est réalisé par l'équipe pluridisciplinaire au bout de trois mois. Le deuxième bilan de la période d'essai est réalisé au bout des six mois et fait l'objet de la rédaction du premier projet professionnel du travailleur dans le cas d'une admission définitive. D'autres options sont également possibles à savoir, une prolongation de la PE (6 mois de plus) ou sortie d'établissement car non validation de la période d'essai pour différentes raisons.

Une Information officielle est faite à la MDPH dans le cas d'une admission définitive ou de la non-validation de la période d'essai.

Modalités de sortie

• Démission de l'utilisateur

L'ouvrier adresse sa lettre de démission à la direction, en recommandée avec accusé de réception, ou par courrier remis directement à la direction.

La direction organise une rencontre avec l'utilisateur et les professionnels pouvant intervenir dans son parcours, ou un membre de sa famille. Un courrier est adressé à l'utilisateur mentionnant la date de la réunion.

La réunion permet de connaître le motif de la démission et de réfléchir avec les partenaires sur l'accompagnement à l'extérieur de l'ESAT. Entre la remise de la démission et la sortie effective de l'établissement, il y aura un délai d'un mois.

Si la personne veut toujours démissionner, l'assistante sociale entreprend les démarches suivantes :

- Courriers CAF/MSA/MDPH
- Radiation de la mutuelle
- Informations de la situation au service paie

• Inaptitude au poste

L'utilisateur, en raison de diverses problématiques (santé, personnelle), peut-être reçu par le médecin du travail à sa demande ou à celle de la direction. C'est le médecin du travail qui a la capacité de prononcer l'inaptitude au poste.

À la suite de cette reconnaissance, la direction peut ou non organiser une réunion avec l'utilisateur, les partenaires et la famille.

L'assistante sociale entreprend les démarches auprès des différents organismes pour informer de la sortie des usagers.

• Le Transfert

L'ouvrier émet le souhait de changer d'ESAT à un membre de l'équipe. Le coordinateur de projet organise un PPI pour discuter de cette volonté de l'utilisateur. Le coordinateur de projet coordonne les démarches avec la chargée d'insertion. La chargée d'insertion entre en contact avec l'établissement souhaité afin de mettre en place un ou des stages. L'utilisateur prépare un dossier de candidature pour cet établissement avec l'aide de la chargée d'insertion. L'utilisateur est inscrit sur la liste d'attente d'un ou plusieurs établissements. Dans l'attente d'une place vers sa nouvelle

structure, l'utilisateur continue de travailler au sein de l'ESAT. Quand une place se libère, une rencontre avec les professionnels de l'autre établissement s'organise ou un lien est fait par téléphone, mail ou visio, afin de finaliser la démarche et de préparer l'utilisateur à sa sortie de l'ESAT et à son entrée dans son nouvel établissement. L'assistante sociale informe la CAF/MSA/CPAM/MDPH de ce transfert.

- **Embauche en milieu ordinaire**

L'ouvrier peut se voir proposer une embauche en milieu ordinaire. Il quitte alors l'établissement. Il bénéficie d'un suivi pendant 3 ans par la chargée d'insertion. S'il le désire il signe avec l'établissement et l'entreprise une convention d'appui (contrat tripartite). L'assistante sociale en informe les organismes. Pendant cette période, la chargée d'insertion rencontre l'ouvrier pour lui présenter le service emploi accompagné. En fonction de son souhait, l'assistante sociale peut se charger de la demande d'orientation vers le service emploi accompagné auprès de la MDPH, avec l'accord de l'ouvrier. L'accompagnement sera transféré vers le service emploi accompagné si la personne le souhaite. L'ouvrier bénéficie d'un droit de retour à l'ESAT à tout moment de sa nouvelle carrière.

- **Réorientations**

La personne accompagnée / structure peut demander la réorientation de l'utilisateur vers un Foyer de vie par exemple, au vu des problématiques rencontrées dans le travail.

Cette réorientation vers un autre établissement est travaillée avec l'utilisateur, et les professionnels pouvant intervenir dans son parcours, et ou un membre de sa famille.

Demande d'orientation à la MDPH si besoin.

Des visites ou des stages sont également organisés afin de permettre à l'utilisateur de découvrir la structure.

L'assistante sociale adresse un courrier à la MDPH demandant la réorientation de l'utilisateur accompagné d'un rapport de l'équipe pluridisciplinaire.

L'utilisateur reste accompagné par l'ESAT dans l'attente de la notification de la MDPH ainsi qu'une place vers la nouvelle structure.

- **Le départ à la retraite**

Dispositif UAAT, les 2 AS sont animatrices retraite au sein de l'ESAT. Un parcours de préparation à la retraite est proposé à partir de 50 ans pour ceux qui le souhaitent.

Deux cas de figure peuvent se présenter :

Si l'ouvrier a de la famille, une mesure de protection ou un SAVS :

L'assistante sociale fait le lien avec les personnes qui accompagnent l'utilisateur (famille, SAVS, mesure de protection). Ils définissent ensemble celui qui accompagnera l'utilisateur dans les démarches.

Si l'ouvrier n'a ni famille ; ni mesure de protection, ni accompagnement social :

L'assistante sociale entreprend les démarches en instruisant en premier lieu la demande de retraite personnelle. Le dossier est envoyé à la CARSAT qui fait le lien avec la retraite complémentaire s'il y en a.

- **Sortie de l'établissement demandée par la structure selon les conditions fixées par le règlement de fonctionnement :**

La direction de l'Esat sollicite la coordinatrice de la MDPH, attend la décision et la décision finale de la CDAPH. La sortie est actée ou pas par la CDAPH via le logiciel Via trajectoire mis à jour. Un courrier est envoyé à la personne concernée.

3.2.2 – le Projet individualisé, le référent

Projet : Le projet permet de recueillir les attentes et les besoins du travailleur pour les traduire en compétences et en objectifs à atteindre et/ou en plan de formation.

Rôle coordonnateur : Agissant comme le pivot entre les différentes parties prenantes (Ouvriers, Educateurs techniques, psychologue, assistante sociale, Direction, partenaires extérieurs et famille), le Coordonnateur de Projet veille à ce que les projets soient exécutés sans accroc, dans les délais et dans le respect des besoins et des attentes de la personne accompagnée. Sa responsabilité couvre un large éventail de tâches, allant de la planification des réunions et de la gestion de la documentation à la facilitation de la communication entre les membres de l'équipe et au suivi de l'avancement du projet. Il évalue l'impact et l'efficacité des projets mis en place.

Rôle référent : Le référent a pour rôle d'accompagner au quotidien l'ouvrier dans la mise en place de son projet. Il apporte soutien et écoute auprès de la personne accompagnée. Il la forme sur son poste de travail et met en place les adaptations nécessaires.

Programmation des PI

Le PI est revu chaque année à la date anniversaire. Lorsqu'il s'agit du premier, le délai d'élaboration est de 6 mois à la suite de la signature du contrat d'accompagnement par le travail.

- **Phases d'évaluation**

Le MA remplit une grille d'évaluation et renseigne les éléments relatifs au professionnel sur AIRMES.

L'Assistante sociale renseigne les éléments sociaux sur AIRMES.

La psychologue renseigne des éléments relatifs à la santé sur AIRMES

Le coordinateur de projet réalise sur AIRMES la synthèse des présynthèses et la complète si besoin.

L'utilisateur remplit une grille d'auto-évaluation avec le coordinateur de projet et/ou l'assistante de sociale et/ou la psychologue. Il indique quelles sont ses attentes, ses projets.

- **La réunion projet**

Le coordonnateur de projet rappelle l'objet de la réunion, son déroulé et les objectifs définis en N-1 (ont-ils été atteints ou pas, pour quelles raisons ?).

Restitution des différentes évaluations, par ordre de passage :

- La personne accompagnée fait part de son évaluation et de ses attentes
- Le moniteur d'atelier référent rend compte de son évaluation et de ses observations.

Lors des restitutions :

- Des échanges ont lieu entre l'utilisateur et les professionnels
- La psychologue et l'assistante sociale peuvent apporter des éclairages d'ordre social et psychologique sur la situation de la personne en veillant au respect du secret professionnel et à préserver la confidentialité des informations

Cette première étape permet :

- de revenir sur les attentes exprimées de l'utilisateur
- d'analyser l'évolution de la personne depuis le dernier PPI
- de repérer les besoins, nouveaux ou pas
- de définir des objectifs d'accompagnement, nouveaux ou pas

Au fil des échanges, le coordinateur de projet synthétise les objectifs qui se sont détachés à l'issue des différentes interventions. Le coordinateur de projet présente les objectifs à l'utilisateur ainsi qu'aux autres participants en précisant que ceux-ci peuvent être éventuellement modifiés. Le coordinateur de projet s'assure que les objectifs ont bien été compris par l'utilisateur et qu'ils suscitent son adhésion.

Une fois validés par l'ensemble des participants, l'avenant est rédigé en y intégrant les objectifs. Le coordinateur de projet renseigne le plan d'actions sur AIRMES.

Si un désaccord subsiste, le consensus est recherché afin de débloquer la situation. L'avenant est imprimé en deux exemplaires (en FALC si besoin) et soumis à la signature de l'utilisateur, du Moniteur d'atelier référent, du coordinateur de projet, du RE et éventuellement du tuteur.

Le coordinateur projet intègre le PPI au planning des suivis. Le suivi du PPI est effectué au bout de 6 mois, il permet d'ajuster les moyens définis dans le plan d'actions et mis en œuvre sur ces 6 derniers mois et de requestionner les objectifs.

3.2 – postures éducatives et gestion des paradoxes

3.2.1 – posture et éthique de l'intervention

- **Posture et éthique :**

Toute intervention des professionnels de l'ESAT doit être fondée sur le respect inconditionnel de la personne, de son intégrité et de sa dignité. En effet les intervenants doivent adopter une attitude d'écoute active, de bienveillance, d'empathie, de non jugement en reconnaissant la singularité de chaque individu (procédure admission, suivi projet individuel, réunion, choix, participation...). La confidentialité, le respect de la vie privée sont essentiels au quotidien pour établir une relation de confiance et ainsi développer un accompagnement professionnel et social de qualité.

La capacité à remettre en question les pratiques professionnelles à travers l'analyse des pratiques réalisées au sein des ESAT reste indispensable pour une meilleure intervention éthique.

- **Mise en œuvre des droits et libertés**

L'ouvrier accueilli au sein de l'ESAT est pleinement informé de ses droits et des options qui s'offrent à lui et son consentement libre et éclairé est également recueilli et respecté (droit à l'image, choix atelier, participation partenaires et familles PPA, sorties et événements, instances institutionnelles, autonomie dans les décisions, droit à la formation, au logement, libertés d'expression à travers les réunions projet ou ateliers, RP...).

3.2.2 – Développement de l'expression et de la participation

- **La place de l'utilisateur :**

Depuis la Loi sur la transformation des ESAT, un rapprochement avec le milieu ordinaire au niveau des droits des travailleurs a été opéré.

-La place de l'utilisateur se concrétise par différentes instances institutionnelles, à savoir des réunions Représentants du Personnel travailleurs ont lieu tous les deux mois, des réunions instance mixte trois fois par an, des réunions Conseil de la Vie Sociale 1 fois par trimestre, des réunions d'atelier 1 fois par mois, des réunions commission repas 1 fois par trimestre, -des questionnaires de satisfaction 1 fois par an.

-La démarche d'auto-évaluation est d'actualité, en effet l'ouvrier remplit une fiche d'évaluation avant la réunion PPI. Il y a eu également depuis 2023 la formation autodétermination pour l'ensemble des ouvriers, ils ont également la possibilité de remplir la fiche de plainte réclamation. L'Equipe médico-sociale est à disposition des ouvriers afin de répondre à leurs besoins

- **La place des familles :**

La place des familles est importante pour certains ouvriers accompagnés au sein de l'ESAT. L'ensemble des professionnels respecte le choix du travailleur de la participation ou non de sa famille dans le cadre de son projet professionnel et son parcours au travail.

Certains parents assistent au réunion projet avec la validation de l'adulte accompagné, sont élus au CVS, sont invités à des événements institutionnels, ils peuvent être invités à des réunions de régulation, d'information.

-Mise en œuvre du CAPC (comité associatif à la participation à la citoyenneté) au niveau du siège associatif.

3.2.3 – prévention et gestion de la maltraitance, promotion de la bientraitance

L'association s'est dotée d'une procédure interne de gestion des faits de maltraitance, en lien avec les obligations légales et réglementaires en la matière. Cette procédure a été traduite en fiche réflexe pour en garantir la bonne application par les personnels.

Le document, dans sa version 4 est en place au sein de l'ESAT.

Lui sont annexés des fiches type de signalement.

Parallèlement, un travail d'analyse et de cotation sur l'ensemble des faits potentiels de maltraitance a été réalisé, cette cartographie ayant débouché sur un plan de prévention dont les actions seront déclinées tout au long de la durée de ce projet de l'ESAT.

Les faits de maltraitance sont analysés régulièrement au sein des CVS et font l'objet d'un regard annuel global au sein de l'institution. Un registre de ces faits est tenu.

Quant à la promotion de la bientraitance, un travail conséquent a là-aussi été réalisé. Il a notamment conduit à diverses actions de sensibilisation mais aussi à la définition dans l'institution, avec l'ensemble des parties prenantes, de la notion de bientraitance.

À la suite de ce travail, la définition suivante a été arrêtée :

« La bientraitance est basée sur le respect des difficultés de chacun, en adaptant la communication, l'écoute de soi et des autres dans la tolérance et la solidarité. Le but étant d'améliorer et de maintenir les conditions de travail, dans le respect des bonnes pratiques professionnelles, en favorisant une bonne ambiance et le bien-être de chacun. C'est également mettre en place un lien de confiance pour faciliter la liberté d'expression et l'accès aux droits.

« La bientraitance à l'ESAT :

C'est avoir des conditions de travail adaptées

C'est être guidé par des professionnels bienveillants

C'est le respect de tous

C'est le respect du matériel

C'est respecter les choix de chacun sans jugement

C'est accepter les autres avec leurs difficultés et leurs différences. »

Une procédure fixant la stratégie associative de promotion de la bientraitance a également été produite, accompagnée d'une fiche réflexe.

3.2.4– la gestion des paradoxes

Par définition, les ESAT fondent leur activité avec un support, un outil qui est le travail. Cet outil utilisé auprès de la personne accompagnée doit être source de valorisation personnelle, psychologique et financière. Pourtant, au sein même de notre société, le travail est souvent associé à une douleur et une obligation et cependant, il reste le fil rouge de nos actions. C'est sans doute le plus grand paradoxe des ESAT car leur mission est de permettre l'accompagnement, l'évolution et l'épanouissement des personnes accueillies.

Inclusion et sécurité des travailleurs

La mise à disposition en entreprise et les mises en stage sont conçues pour être des passerelles vers l'inclusion en milieu ordinaire de façon progressive en fonction des souhaits de chacun. Le paradoxe oppose notre obligation d'assurer la sécurité des travailleurs de l'ESAT, à leur souhait et nos missions de les voir évoluer de manière autonome dans un milieu professionnel. La réponse apportée par l'ESAT est d'accompagner le travailleur hors les murs mais également les professionnels de l'entreprise accueillante pour préserver au mieux la qualité de l'accompagnement apportée en établissement. L'équipe pluridisciplinaire dispose des compétences et ressources adaptées à l'identification des difficultés de la personne accueillie et propose les actions d'accompagnement nécessaires.

Accompagnement personnalisé et gestion d'activités professionnelles collectives

Les activités professionnelles proposées s'adressent de façon générale à un groupe présentant des handicaps et des capacités différentes. Ainsi, le paradoxe consiste à traiter la singularité d'un handicap au sein d'une activité professionnelle commune à un groupe de travailleurs. Les activités rythmées et cadencées par une dynamique de groupe peuvent s'avérer difficile à suivre pour les travailleurs les plus vulnérables et fatigables. La multiplicité des ateliers au sein de l'ESAT l'atelier et la répartition de postes de travail en fonction des capacités de chacun contribue à faire évoluer chaque travailleur et de maintenir une activité professionnelle.

Viellissement, respect du rythme de vie et activité professionnelle

La mission de l'ESAT est d'accompagner les travailleurs jusqu'à la retraite dans une activité professionnelle. La réponse apportée par l'ESAT consiste à adapter leur poste de travail et tenter de développer des nouvelles activités mieux adaptées afin de maintenir une activité

professionnelle à temps plein. Cependant, afin de tenir compte des souhaits des personnes accueillies (auto-détermination), l'établissement réinterroge chaque fois que nécessaire la possibilité d'accueillir à temps partiel afin de préserver fatigue et activité professionnelle. Dans le cadre de l'accompagnement des personnes vieillissantes, l'ESAT devra améliorer l'information faite à l'utilisateur et ou sa famille sur les solutions d'accueil complémentaires ou alternatives ainsi que les informations permettant une meilleure préparation au départ à la retraite.

Implication des familles et auto-détermination des personnes accompagnées adultes responsables

Conformément aux valeurs et aux objectifs des PEP64, l'ESAT tend à favoriser l'implication des familles dans la vie de l'établissement. Dans le même temps, il accompagne des personnes majeures responsables (hors mesures de protection judiciaire) et de par sa mission vise à les accompagner vers une responsabilisation, à une prise de décision de façon autonome (autodétermination). La recherche d'un équilibre entre la nécessité d'individualisation de la personne accueillie et l'appartenance à sa famille constitue un enjeu essentiel. L'implication de celle-ci dans la vie de l'établissement n'est sollicitée qu'en fonction du souhait et la demande de l'utilisateur mais est toujours recherchée par l'ESAT, conscient de ce que l'expertise de la famille et leur connaissance sont sources d'une meilleure qualité de l'accompagnement proposé.

Secret professionnel et secret partagé :

L'établissement garantit aux personnes accueillies le respect de l'obligation de secret professionnel et de confidentialité des informations. Toutefois, les échanges d'informations relatifs à la personne accompagnée entre professionnels sont autorisés et recommandés si elles s'inscrivent dans une démarche d'optimisation de l'accompagnement (coordination, mise en place de soins...). On parle alors de secret partagé.

La résolution des paradoxes d'accompagnement collectifs ou individuels prend place dans :

- Le projet d'accompagnement personnalisé,
- Les réunions d'équipes d'accompagnement médicosocial,
- Les réflexions collectives, spécialement celles relatives aux bonnes pratiques professionnelles.

3.3 – Stratégie de développement durable

Dans le cadre de son engagement en faveur du développement durable, l'ESAT PEP64 s'inscrit pleinement dans la dynamique impulsée par le projet associatif des PEP 64. Cette démarche se traduit par la mise en œuvre concrète du décret tertiaire, avec notamment le calorifugeage du réseau d'eau chaude et la pose de fenêtres en double vitrage afin de réduire la consommation énergétique du bâtiment. Des dossiers de connexion à des réseaux urbains de chaleur sont à l'étude. L'ESAT poursuit également une politique de mobilité plus respectueuse de l'environnement à travers l'installation d'une borne de recharge pour véhicules électriques et l'acquisition d'un vélo électrique à usage professionnel ainsi que l'achat de véhicules électriques. Les professionnels sont sensibilisés à la pratique du covoiturage ou à l'utilisation des transports en commun. La politique d'achat de l'ESAT se veut la plus responsable possible en privilégiant des fournisseurs locaux, durables. Par ailleurs, l'ESAT renforce ses actions en faveur du tri des déchets, contribuant ainsi à une gestion plus responsable des

ressources. Ces actions témoignent de la volonté de l'ESAT de conjuguer mission médico-sociale et transition écologique.

3.4 – Qualité et évaluation

3.4.1 – gestion et pilotage de la qualité

Depuis 2021, un Comité de Pilotage Associatif de Qualité se réunit régulièrement pour impulser, produire, étudier toute question de rapportant à la qualité et devant donner lieu potentiellement à la création d'un support spécifique.

Représentatif des 3 territoires de l'association, regroupant les Directeurs Territoriaux et des Responsables d'Établissement autour du Directeur Général Adjoint, son animateur, le CPAQ a produit une 20aine de documents qualité dans le cadre d'une mise en conformité de nos actions, dans le cadre de la légalité de nos interventions. Ceux-ci ont été intégrés à un portfolio qualité, portefeuille plastifié regroupant les fiches réflexes déduites des supports qualité complets : chaque salarié peut ainsi faire référence en permanence à ces documents et aller récupérer, autant que de besoin, la version complète dans la base documentaire qualité de l'association ou de sa structure.

Dans le cadre de l'intégration de nouveaux collaborateurs, un accès à des tutoriels pour chaque document qualité a également été construit, une plateforme d'e-learning permettant à chacun de se connecter afin de suivre un programme de présentation agrémenté de quizz ludiques pour marteler le message qualité ciblé.

L'ensemble vient alimenter, avec les évaluations qualité, la démarche associative d'amélioration continue de la qualité.

3.4.2 – évaluation

Toutes les structures de l'Association ont été évaluées par un cabinet extérieur entre fin 2023 et début 2024, en lien avec l'échéance de nos CPOM. S'en suivent des plans d'action par structure, intégrés aux rapports annuels d'activité, alimentant la dynamique d'amélioration continue.

Par ailleurs, des points réguliers à visée évaluative sont organisés en structure, mais aussi des sensibilisations en lien avec les thématiques du référentiel HAS, pour lesquelles un programme complet a été construit et diffusé à tous.

3.5 – axes de développement

3.5.1 – axes relatifs à l'organisation

-redynamiser l'atelier restauration de Bayonne

-Finaliser la création du bistrot en partenariat avec l'EHPAD les Lierres début 2026

Cette création d'atelier va avoir un impact sur l'organisation interne de l'Esat en termes de ressources humaines et financières. Cette activité nouvelle devrait pouvoir permettre à certains travailleurs et salariés d'amorcer un changement professionnel dans leur carrière. Cette gestion de bistrot reste une opportunité de visibilité et de notoriété de l'Esat PEP 64, de développement de compétences du public accueilli dans le domaine de la restauration.

Les mouvements RH liés à ce projet vont amener la direction de l'Esat à faire des choix stratégiques en termes de recrutement, de déploiements de moyens, d'activités à développer, à réduire ou stopper.

-évolution des activités de Sous traitance à questionner

-réflexion sur la création de nouvelles activités (ateliers numériques)

-blanchisserie : évolution positive des activités / attractivité du métier à valoriser / profil de recrutement des Moniteurs d'atelier à réfléchir

-entretien des locaux /entretien des véhicules / développer les prestations de service

-harmonisation des pratiques médico-sociales sur tous les sites de l'ESAT

-réflexion sur un parcours spécifique pour les jeunes sortant d'Ime (lien à faire avec le PE foyer)

-structurer le service de suite (3 ans / procédure à produire)

3.5.2 – axes relatifs au public accompagné

-Le vieillissement du public accueilli reste une problématique à anticiper et à travailler au quotidien dans nos structures, que ce soit à travers les projets personnalisés, le travail en partenariat (Un Avenir après le travail, EHPAD, foyer...), le service animation et occupationnel de l'Esat, la médecine du travail...)

-Réflexion sur le poste d'animation sur la Côte Basque

-L'accueil constant d'ouvriers atteint d'handicap psychique (questionnement sur la certification) ou d'autisme dans notre structure nous impacte directement dans nos pratiques professionnelles médico-sociales ce qui nous demande une remise en question régulière et une adaptation permanente. Le développement du travail en partenariat reste essentiel pour un accompagnement de qualité de ce nouveau public accueilli sur les ESAT.

En effet, un absentéisme important, de la perte de sens pour le travail qui au quotidien ont un réel impact sur la productivité des ateliers.

-Nous constatons une évolution du public orienté vers l'ESAT (difficultés sociales importantes, difficulté d'acceptation du handicap....)

-L'insertion en milieu ordinaire doit rester un axe fort de notre accompagnement, les MAD, les CPS, les stages, les CDD, CDI...restent encore à développer. Des actions favorisant l'insertion en Milieu Ordinaire doivent encore être développées afin de lever les freins à l'insertion (autonomie transport, logement, gestion budget, soins, images...)

-Le travail de partenariat et le développement du réseau d'entreprises restent essentiels et doivent devenir des réflexes au quotidien.

-Le développement de compétences des travailleurs reste aussi un levier essentiel pour l'inclusion, (VAE, RAE, PDC, formation professionnelle...).

La convention avec France travail reste un levier à faire vivre pour assurer un parcours d'insertion d'un ouvrier d'ESAT.

3.5.3 – axes relatifs aux prestations

En lien avec nos ressources humaines, le développement des compétences des salariés et les personnes accueillies, les prestations offertes par l'Esat sont en constantes évolutions.

La formation professionnelle, la stratégie d'entreprise, les enjeux économiques, les activités professionnelles, les directives des autorités de contrôle sont autant de facteurs à prendre en compte dans l'évolution de nos fonctionnements et nos prestations.

La transformation des ESAT 2024 a clairement impacté les établissements à travers de nouveaux droits pour les travailleurs avec un impact direct sur les professionnels (nouvelle instance RP, instance mixte à mettre en œuvre, formation autodétermination pour tous les acteurs, la mutuelle obligatoire...).

Un axe de développement lié à la sante est en cours depuis janvier 2025. En effet, une convention de partenariat est en cours avec la sécurité sociale de PAU pour que chaque travailleur qui le souhaite puisse bénéficier d'un bilan de santé général. L'Esat coordonne cette prestation. Cette prestation est en place sur le secteur Pays Basque.

3.6 – Modalité de suivi du Projet d'établissement :

La vie du Projet de service ne s'arrête pas à sa rédaction ! Le suivi des objectifs d'évolution indiqués dans ce document, à partir notamment des fiches actions et des tableaux de bord mis à jour, est sa suite logique.

Outil et suivi

L'ensemble des objectifs généraux et des actions est intégré à un document de synthèse Plan d'Amélioration de la Qualité sous forme de tableau. Une phase avec des fiches action est déclinée, au gré de l'avancement à 5 ans, et fera l'objet d'une mise en place et d'un suivi par le groupe CPAQ de l'établissement.

3. 7 Fiches Action

Promouvoir les parcours de vie dans une dynamique d'inclusion sociale

Action 1 : Développer la capacité d'autodétermination des personnes, et les sensibiliser aux possibilités d'évoluer dans et vers le milieu ordinaire

- Promouvoir à travers une communication adaptée le dispositif d'emploi accompagné auprès des travailleurs
- Revoir l'ensemble des PPA, en étudiant spécifiquement pour chacun, et avec eux, la possibilité d'inscrire comme objectif les différentes possibilités d'évolution vers le milieu ordinaire
- Intégrer la présentation des prestations de l'ESAT qui permettent de favoriser le travail en milieu ordinaire, dans la procédure d'accueil des nouveaux entrants

Action 2 : Améliorer l'employabilité des personnes

- Créer un carnet de parcours et de compétences pour chaque travailleur (Plan de Transformation des ESAT (PTE))
- Renforcer le nombre de formations professionnalisantes et socialisantes (gestes et postures, alphabétisation...) au sein de l'établissement. (PTE)
- Accompagner les personnes à l'ouverture et à la mobilisation de leur CPF (PTE)
- Reconnaître et valider les acquis professionnels des travailleurs à travers le développement de la RAE (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience) à la VAE

Action 3 : Initier et Favoriser le contact des travailleurs avec le milieu ordinaire

- Permettre à un maximum de travailleurs des activités en contact direct avec les clients sur les activités semi inclusives de l'ESAT - Buffet/traiteur, livraisons, restaurant.
- Développer les activités « hors les murs » à travers des ateliers ou activités délocalisées dans les entreprises clientes. Initier le travail en milieu ordinaire à travers l'inscription à l'opération Duo Day, et en multipliant des stages réguliers en entreprise dont les PMSMP et/ou au sein même des établissements et l'association
- Participer à des actions en lien avec le SPE : Job Dating, Visites entreprises, Ateliers TRE

Action 4 : Améliorer l'accompagnement des personnes dans leur parcours en entreprise

- Former les CIP au Job Coaching (PTE)
- Informer/ sensibiliser les tuteurs des entreprises partenaires
- Faciliter les entrées progressives sur le marché du travail en proposant le cumul des contrats temps partiel ESAT – temps partiel en entreprise (PTE)
- Sécuriser la sortie des ESAT vers le milieu ordinaire à travers des conventions d'appui d'un an renouvelable 2 fois et la garantie du droit au retour, en lien avec la MDPH. (PTE)

Démarchage, réunions d'information et de partage d'expérience, journées portes ouvertes, plaquette de communication

Garantir et soutenir un accompagnement de qualité à la personne en situation de handicap /Fluidifier les parcours

Action 1 : Améliorer le statut du travailleur en ESAT et accompagner son projet de vie

- Mettre en place une veille juridique sur les évolutions législatives et réglementaires relatives au statut du travailleur ESAT
- Continuer à former le personnel encadrant à promouvoir le droit à l'autodétermination auprès des travailleurs, et renouveler une formation à l'autodétermination pour chaque travailleur
- Informer les travailleurs sur leurs droits, dès leur entrée en ESAT et créer un livret d'accueil en accessibilité universelle
- Renforcer les PPA, en ajoutant un chapitre sur le projet de vie conjoint à son parcours en ESAT (Plan de transformation des ESAT (PTE))
- Favoriser l'accès à la formation professionnelle en incitant chaque travailleur à ouvrir et mobiliser son CPF, ainsi qu'en poursuivant les politiques de formation pratiquées à travers le Plan de Développement des Compétences pour les travailleurs. (PTE)
- Reconnaître la personne accompagnée comme sujet de droit ajustant ses droits aux congés (PTE)
- Faire vivre les instances mixtes de représentation des personnels avec la présence d'un délégué des personnes. (PTE)

Action 2 : Faire de l'ESAT un lieu de découverte, de formation et d'aide à l'orientation des « jeunes »

- Travailler avec les IME pour préparer le passage à l'âge Adulte en proposant des temps de découverte des métiers et faciliter l'admission (voir commission commune ?)
- Créer des espaces et des temps identifiés pour proposer des ateliers, travaux en lien avec les capacités des jeunes des IME, classes Ulis, etc. pour s'essayer aux métiers et les aider dans leurs orientations professionnelles (stages découvertes.)

Action 3 : Fluidifier les parcours d'entrée à l'ESAT

- Renforcer et formaliser les partenariats avec les IMPRO pour préparer à l'âge adulte, et faciliter l'accès futur à l'ESAT.
- Formaliser des procédures d'entrée-sortie qui permettent une fluidification et une optimisation des délais dans les démarches d'admission

Garantir et soutenir un accompagnement de qualité à la personne en situation de handicap / Adapter l'accompagnements à l'évolution des profils et prévenir les ruptures de parcours

Action 1 : Adapter l'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes

- Continuer à former le personnel à l'accompagnement des personnes handicapées en perte d'autonomie par l'avancée en âge
- Adapter les activités aux personnes avançant dans l'âge en aménagement des postes de travail, et en proposant des temps partiels adaptés au rythme et capacités de chacun.
- Réfléchir à la mise en place d'une intervention d'un ergothérapeute / médecine du travail...
- Intégrer dans les PPA de tous les travailleurs de plus 50 ans, des objectifs visant à préparer avec eux leur futur départ à la retraite. (UAAT)
- Créer et formaliser des partenariats avec la MDPH et les acteurs locaux du sanitaire, médico-social et milieu ordinaire, afin d'évaluer, anticiper et accompagner les personnes à leur orientation future (départ à la retraite, réorientation vers des établissements mieux adaptés (Foyer de vie, SAJ, FAM ...)).

Action 2 : Adapter les méthodes d'accompagnement aux profils Psy et TSA

- Continuer à former l'ensemble du personnel à l'accompagnement des profils psy et TSA.
- Mettre en place une intervention fréquente des services spécialisés afin de répondre spécifiquement aux difficultés et questionnements rencontrés par les professionnels dans l'accompagnement de ces profils.
- Formaliser un partenariat avec le CRA pour une aide à l'accompagnement des travailleurs TSA.

Action 3 Eviter et prévenir les ruptures de parcours

- Anticiper et gérer les situations des personnes présentant des comportements problèmes
- Développer les partenariats avec les centres de soin et ESMS
- Développer les accompagnements partagés
- S'engager dans une participation active au Dispositif d'orientation permanent DOP et Groupes Opérationnels de Synthèse (GOS)

Action 4 : Améliorer la prévention et l'accès aux soins somatiques

- Mettre en place des campagnes de sensibilisation à la vaccination afin d'assurer une couverture vaccinale satisfaisante en augmentant le taux de vaccination contre la grippe des professionnels et des travailleurs
- Favoriser l'accès aux dépistages des cancers (col de l'utérus, colorectal et sein)
- Proposer à chaque usager une consultation annuelle dans le domaine de la santé bucco-dentaire /Bilan de santé / CPAM convention cadre signée

- Intégrer l'évaluation de la douleur comme axe d'évaluation prioritaire dans la stratégie de prévention et de gestion des troubles du comportement et assurer l'accès aux soins somatiques
- Assurer une coordination avec le secteur sanitaire permettant de limiter les situations de souffrance psychique et conduites à risques (alimentaire, suicide, sommeil, etc.)
- Développer le volet activité physique adaptée et prévention Vie Affective et Sexuelle



Association LesPEP64
9, rue de l'Abbé Grégoire – 64 140 BILLERE
Tél : 05.59.83.83.04
E-Mail : association@pep64.org
www.pep64.org

Consultation au Conseil de la Vie Sociale du 12 mai 2025
Approbation au Conseil d'Administration via le Bureau politique du 11 juin 2025