



Association Laïque de Gestion
d'Établissements d'Éducation et d'Insertion

Projet d'Établissement et de Service

**Établissement et Service d'Accompagnement
par le Travail de Castille**



ateliers de castille

2023 - 2027

Sommaire :

Glossaire	5
INTRODUCTION	6
I - PRESENTATION DE L'ALGEEI.....	7
II - PRESENTATION DE L'ESAT DE CASTILLE	10
1 – Historique	11
2 - Autorisation de fonctionnement.....	12
3 - Textes légaux de référence	12
4. Cadre éthique	13
5- La procédure d'information sur le droit de désigner une personne de confiance	14
III - PERSONNES ACCOMPAGNEES.....	15
1. Données générales	15
2. Spécificités de l'accompagnement des personnes avec TSA.	17
2.1 - Un dispositif spécifique pour répondre à des besoins spécifiques	18
2.1.2 Une équipe pluridisciplinaire	18
2.2 - Une démarche inclusive reposant également sur les dispositifs existants.....	20
2.3 Une section en mouvement.	21
IV - FONCTIONNEMENT	22
1 – Missions	22
2 – Sites et activités proposées	23
3 - Organisation fonctionnelle.....	24
4 - Ressources.....	25
4.1 Ressources humaines	25
4.2 Ressources financières	27
5 - Coopérations & partenariats.....	28
V – PROCEDURE D'ACCUEIL.....	29
1. Visites, Stages et immersions en ESAT	29
1.1 La visite	29
1.2 Le stage.....	29
1.3 Les immersions	30
2 - Procédure d'Admission	30
2.1 L'admission	30
2.2 Le Livret d'accueil	31
2.3 Le règlement de fonctionnement.....	31
2.4 Le Contrat d'Aide et de Soutien par le travail	32
2.5 Le Dossier de la personne accompagnée	33

3 - Procédure de sortie	33
VI – UNE ORGANISATION APPRENANTE ET CAPACITANTE, AU SERVICE DES PROJETS DE CHACUN.E. S	34
1 - Projet d’Accompagnement Individualisé (PAI).....	34
2 – Formation professionnelle	36
3 - RAE (Reconnaissance des Acquis de l’Expérience).....	38
4 – La Dynamique d’insertion professionnelle vers le milieu Ordinaire	40
4.1 Une méthodologie immersive et graduée.....	40
4.2 Le DUODAY	42
VIII - AUTODETERMINATION, CITOYENNETEE, DEMOCRATIE EN SANTE	43
1 - Les délégués d’atelier	43
2 – Le Conseil de la Vie Sociale	44
3– La commission santé, sécurité et conditions au travail.....	46
4- Instance mixte	46
5 - La commission Menus	46
IX – SOUTIENS AU TRAVAIL	48
1. Soutiens et accompagnements para médicaux.....	48
a - Les Soutiens à l’ESAT	48
b - Accompagnement médical.....	49
c - Accompagnement en psychologie.....	49
d - Accompagnement en psychomotricité	50
2. BIENTRAITANCE	51
3. SANTE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL.....	52
3.1. La Qualité de Vie au Travail (QVT).....	52
3.2 - Sensibilisation aux gestes de premiers secours et sauveteurs secouristes au travail.	53
3 – Autres actions de prévention réalisées par l’ESAT de Castille.....	54
XIII – LA RSE A L’ESAT DE CASTILLE.....	55
XIV - DEMARCHE QUALITE.....	57
FICHES ACTIONS	59
CONCLUSION	70

« Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. »

ONU, Article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme,
10 décembre 1948

Glossaire

AAH	Allocation adulte handicapé
AAPEP	Profil psycho-éducatif pour adolescents et adultes
ABA	Analyse appliquée du comportement
ADIPH47	Association départementale pour l'insertion des personnes handicapées
Agefiph	Association de gestion du fond d'insertion des personnes handicapées
ALGEEI47	Association laïque de gestion d'établissements d'éducation et d'insertion
ANAP	Agence nationale d'appui à la performance
ARS	Agence régionale de santé
CASF	Code de l'action sociale et des familles
CAT	Centre d'aide par le travail
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CD47	Conseil départementale du Lot et Garonne
CDD/CDI	Contrat à durée déterminée / indéterminée
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CPF	Compte personnel de formation
CPOM	Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens
CSE	Comité social et économique
CSSCT	Commission santé sécurité et conditions de travail
CVS	Conseil de la vie sociale
DGCS	Direction générale de la cohésion sociale
DHA	Dispositif d'hébergement accompagné (ex. foyer)
EA	Entreprise adaptée
ESAT	Etablissement et service d'accompagnement par le travail
ESMS	Etablissements et services sociaux et médico-sociaux
FAM	Foyer d'accueil médicalisé
HAS	Haute autorité de santé
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
IGF	Inspection générale des finances
IME	Institut médico-éducatif
IMPRO	Institut médico-professionnel
MAS	Maison d'accueil spécialisée
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
MISPE	Mise en situation professionnelle
OETH	Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
PAI	Projet d'accompagnement individualisé
PCH	Prestation de compensation du handicap
PCPE	Pôle de compétences et de prestations externalisées
PDCTH	Plan de développement des compétence des travailleurs handicapés
PMSMP	Période de mise en situation en milieu professionnel
RAE	Reconnaissance des acquis de l'expérience
RLH	Reconnaissance de la lourdeur du handicap
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RSDAE	Restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi
SAVS	Service d'accompagnement à la vie sociale
SESSAD	Service d'éducation spécialisée et de soins à domicile
TEACCH	Traitement et éducation des enfants autistes ou atteints de troubles de la communication associés
TND	Troubles neuro-développementaux
TSA	Trouble du spectre de l'autisme
VAE	Validation des acquis de l'expérience

INTRODUCTION

Le projet d'établissement est une des obligations de la loi du 2 janvier 2002 qui a pour vocation d'être un guide pertinent retraçant, définissant et fixant l'ensemble du ou des objectifs de l'établissement pour les cinq prochaines années en lien avec le projet associatif.

Ce projet d'établissement permet grâce à une méthodologie rigoureuse s'appuyant sur un diagnostic de l'existant et sur l'analyse des besoins, de fixer des objectifs prospectifs cohérents pour les cinq années à venir.

En effet, c'est bien avec le souci constant de tendre vers une inclusion sociale et professionnelle la plus grande possible et dans la recherche constante de l'autonomie des personnes accompagnées que l'action institutionnelle trouve racine. La nécessité d'un accompagnement co-construit autour d'un projet individuel doit être prioritaire, en ajustant sans cesse les outils institutionnels permettant une réponse la plus graduée et adaptée aux besoins et attentes des personnes.

En lien avec le nouveau projet associatif et le CPOM ALGEEI, ce projet d'établissement intègre les dernières évolutions réglementaires (2022) concernant le CVS et le décret sur la transformation de l'offre des ESAT.

Nos valeurs reposent sur celles développées par l'Association Laïque de Gestion d'Etablissements d'Education et d'Insertion (ALGEEI).

I - PRESENTATION DE L'ALGEEI

Sous la présidence de Madame Danièle BONADONA, le conseil d'administration de l'ALGEEI, en lien avec la directrice générale Madame Magali DEWERDT, assure la création, la gestion et le développement des établissements et services sociaux et médico-sociaux en partenariat avec les administrations publiques, les collectivités territoriales ainsi que les différents représentants des organismes sociaux.

L'ALGEEI gère aujourd'hui 27 établissements et services. Elle assure la prise en charge de plus de 5000 personnes accueillies ou accompagnées, enfants, adolescents ou adultes, et emploie près de 750 salariés répartis sur chacune des structures en Lot-et-Garonne et dans les Landes



Missions de l'ALGEEI

Dans le respect des principes de laïcité, l'ALGEEI a pour mission de promouvoir et d'assurer l'éducation, l'insertion sociale et professionnelle d'enfants et adultes en situation de handicap ou rencontrant des difficultés familiales, scolaires, sociales ou medico-sociales.

Pour réaliser ses missions, l'A.L.G.E.E.I. :

- place la primauté de la personne avant toute autre considération,
- défend un système de soins et de services accessible à tous,
- accomplit ses missions dans le cadre d'une gestion désintéressée,
- propose des réponses à l'émergence des besoins nouveaux sanitaires, sociaux et médico-sociaux et encourage l'adaptation et l'évolution de ses établissements et de ses services,
- promeut le secteur privé à but non lucratif comme participant légitime aux missions d'intérêt général au bénéfice des usagers,

- développe à l'intérieur de ses établissements et services, entre les professionnels et les usagers une culture commune de solidarité et au service du public,
- fait vivre en son sein la démocratie interne,
- veille à ce que soit exécutée une mission d'intérêt général et d'utilité sociale en se définissant comme au service des usagers
- nourrit une réflexion éthique sur tout sujet touchant à ses missions ou toute question préoccupant ses adhérents
- assure une présence active et militante auprès de toute instance qui concourt à l'élaboration des politiques sociales,
- s'inscrit dans un partenariat affirmé et constructif avec les autres associations de la même mouvance,
- crée et entretient des échanges et liens avec les institutions de l'Union européenne ayant la même finalité,
- assure la création, la gestion et le développement des établissements ou services sanitaires, sociaux et médico-sociaux, en associant les administrations publiques et les collectivités territoriales ainsi que les représentants des organismes sociaux.
- crée, gère, coordonne, organise et contrôle le fonctionnement d'établissements ou services médico-sociaux dans le cadre des dispositions de la législation en vigueur.

À ce titre, elle peut créer des structures accompagnement par le travail et commercialiser les produits ou services provenant de cette activité d'insertion professionnelle.

Les projets successifs de l'ALGEEI ont consacré son autonomie tout en réaffirmant son attachement aux valeurs fondamentales de la Ligue de l'Enseignement basées sur la laïcité, la citoyenneté et la liberté de conscience.

L'actualisation du projet Associatif de l'ALGEEI (2023 – 2027) a traité prioritairement des thématiques suivantes :

- Transformation de l'offre : quels changements de postures et pratiques professionnelles ? Comment travailler en partenariat ? Comment accompagner les professionnels dans ces changements et impliquer les générations à venir ?
- Rapport 2021 de l'ONU, transformation des ESAT, loi du 7 Février 2022 sur la protection de l'enfance, évaluation de l'HAS, Serafin PH...

Dans un environnement en pleine mutation : quels sens y donner ?

- Autodétermination : capacité à agir et à gouverner sa vie, à choisir et à prendre des décisions libres d'influences et d'interférences externes exagérées. Quels sont les prérequis ? Comment la favoriser dans l'environnement de la personne (habitat, éducation, emploi, culture, loisirs...) et à l'aide de quels outils ?
- Comment engager, avec l'ensemble des acteurs, une démarche éthique fondée sur les valeurs associatives ?
- Quels outils de communication investir demain ? Quelle information et comment la rendre accessible ?

Ces questionnements ont trouvé des éléments de réponses matérialisés par un Projet Associatif validé par l'AG du 28 juin 2023 dont le sommaire est le suivant :

- Dans un environnement en pleine mutation
- Engager une démarche éthique fondée sur les valeurs associatives
- Autodétermination : capacité à agir et à gouverner sa vie, à choisir et à prendre des décisions
- Ensemble, contribuons à la construction d'un projet sociétal
- Partager notre vision

II - PRESENTATION DE L'ESAT DE CASTILLE

L'Établissement et Service d'Accompagnement par le Travail (ESAT) de Castille est une structure permettant à des personnes adultes en situation de handicap, atteintes de déficience intellectuelle légère ou moyenne, et/ou présentant des Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA), d'exercer une activité de travail adapté en milieux protégés ou ordinaires et de bénéficier d'un accompagnement éducatif, médico-social, ainsi que de soutiens et de formations.

Les ateliers de Castille sont implantés sur la commune de Clairac, dans le centre du département, à 40 km d'Agen, 30 km de Villeneuve-sur-Lot et de Marmande.



1 – Historique

- 1967 • Création de l'établissement de Castille par la Fédération des Œuvres Laïques du Lot et Garonne, et aujourd'hui géré par l'Association laïque de Gestion d'Etablissements d'Education et d'Insertion (ALGEEI).
- 1975 • Ouverture du CAT de Castille, accueillant 23 adultes handicapés mentaux de sexe masculin et du foyer d'hébergement annexé au CAT (21 places).
- 1978 • Mixité, douze filles accueillies au CAT
- 1980 • Création du Service d'Aide, avec l'arrivée de nouvelles personnes (travaillant sur le CAT mais ne pouvant être accueillies sur le foyer par manque de places nécessaires), et reconnu par le Conseil Général; il deviendra le SAVS (Service d'Accompagnement à la Vie Sociale) en 1993.
- 2002 • Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale
- 2005 • Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- 2012 • Evolution de l'agrément de l'ESAT: accueil de 6 personnes relevant d'autisme et/ou ayant des troubles envahissants du développement.
- 2013 • Evaluation externe, création d'une section d'accueil de jour pour les personnes vieillissantes et/ou en perte d'autonomie.
- 2015 • L'ESAT rentre dans la démarche de valorisation des compétences avec la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE). Un changement de paradigme s'opère: considérer les personnes à travers leurs compétences et non leur handicap.
• Partenariat Projet PREJUGIX (www.prejugix.com)
- 2016 • 1ere édition DUODAY en Lot-et-Garonne.
- 2017 • Nouvelle dynamique facilitant les expériences et l'accompagnement vers le milieu ordinaire : poste de chargé d'insertion à l'ESAT.
- 2018 • Lauréat ARS Démocratie en santé
- 2019 • Inauguration du dispositif d'Hébergement Accompagné de Tonneins (DHA) pour permettre l'acquisition de l'autonomie dans son lieu de vie au sein de la cité (36 logements) et permettant l'accueil des Ex travailleurs d'ESAT retraités.
- 2021 • *Lancement du Kit d'accès et de préparation aux soins somatiques (KAPASS)*
- 2023 • Projet d'extension de l'atelier Laverie Couture

2 - Autorisation de fonctionnement

Création du l'ESAT de Castille (ex CAT) par arrêté de la direction départementale de l'action sanitaire et sociale du Lot et Garonne le 17.02.1975 : 23 places créées et un foyer annexé de 21 lits.

Puis extensions successives jusqu'à l'arrêté de l'Agence Régionale de Santé (ARS) du 26.10.2012 autorise une extension de capacité de places portant l'agrément à soixante-neuf (69) places dont six (6) pour les personnes avec des Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA).

3 - Textes légaux de référence

Lois de références pour les ESAT :

- La loi N°2002-2 du 02 Janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale
- Loi n°2004-809 du 13 août 2004
- Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- Loi n°2007-308 du 5 mars 2007 sur la protection juridique des majeurs.
- Loi n°2009-879 du 21 juillet 2009 : portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (dite HPST).
- Loi n°2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration (dite 3DS).

Décrets de références pour les ESAT :

- Décret n° 2006-703 du 16 juin 2006
- Décret n° 2006-1752 du 23 décembre 2006
- Décret n° 2007-874 du 14 mai 2007
- Décret n° 2007-975 du 15 mai 2007
- Décret n° 2010-1319 du 3 novembre 2010
- Décret n°2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnels et aux droits des travailleurs handicapés admis en ESAT.
- Décret 2022-1614 du 22 décembre 2022 relatif au calcul de l'AAH- MO/ESAT
- Décret 2022-1694 du 28 décembre 2022 relatif à la déconjugalisation de l'AAH
- Décret 2022-688 du 25 avril 2022 portant modification du CVS et autres formes de participation

Précision, le statut juridique et financier des bénéficiaires des établissements médico-sociaux que l'on nomme ouvrier d'ESAT, ne relève pas du Code du Travail.

Cependant, certaines règles de droit commun du code du travail restent applicables notamment en termes d'hygiène et de sécurité (CSSCT) ainsi que de la médecine du travail.

4. Cadre éthique

Article 3 de la loi 2002-2 : L'action sociale et médico-sociale est conduite dans le respect de l'égalité de tous les êtres.

C'est de la qualité de ce soutien, de cette protection et de cet accompagnement que va découler l'exercice des droits de la personne en situation d'handicap, dans le respect de sa dignité.

Dans le cadre des principes de non-discrimination, de protection, d'égalité, d'intégrité, de respect directement issus des valeurs humanistes et de laïcité de l'association gestionnaire, l'ESAT agit dans le respect des droits et libertés individuels.

Un espace de réflexion éthique est intégré à l'analyse des pratiques professionnelles et supervision d'équipe. Cet espace piloté par un psychologue externe à l'établissement permet de revenir sur l'appréhension des situations complexes des personnes accompagnées mais aussi de s'approprier un espace de réflexion éthique sur les questions s'y afférentes.

Par ailleurs, l'établissement participe aux instances de réflexion éthiques régionales (cellule d'écoute et de dialogue éthique). Coordination par l'ERENA espaces de réflexion éthique de nouvelle aquitaine, dispositif reconnu par l'ARS.

L'accompagnement proposé à l'ESAT de Castille s'inscrit dans le cadre des différentes recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP) émises par la HAS. ;

Enfin, le projet associatif récemment revisité permet d'aborder cette thématique en fixant des leviers et axes de travail.

5- La procédure d'information sur le droit de désigner une personne de confiance

L'article D. 311-0-4 du CASF précise que l'information doit être délivrée par le directeur de l'établissement ou par toute autre personne formellement désignée par ce dernier à la personne accueillie ou, le cas échéant, à son représentant légal.

L'article L. 311-5-1 du code de l'action sociale et des familles (CASF) dispose qu'une personne majeure accueillie dans un établissement ou service social ou médico-social peut désigner une personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique (CSP). Elle peut être consultée au cas où la personne intéressée rencontrerait des difficultés dans la connaissance et la compréhension de ses droits. Elle l'accompagne également dans ses démarches et assiste aux entretiens médicaux afin de l'aider dans ses décisions.

L'article L. 311-4 alinéa 5 CASF prévoit que la conclusion du contrat de séjour ne peut intervenir qu'une fois la personne informée de la possibilité de désigner une personne de confiance. Le décret n° 2016-1395 du 18 octobre 2016 précise les conditions de cette information.

III - PERSONNES ACCOMPAGNEES

1. Données générales

L'ESAT de Castille accompagne 74 adultes en situation de handicap mental ou avec TSA pour 69 ETP.

➔ Retard mental léger 63 places

➔ Autisme 6 places

Les personnes accompagnées au sein de l'ESAT de Castille bénéficient toutes d'une orientation ESAT de la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées), en plus de leur reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH).

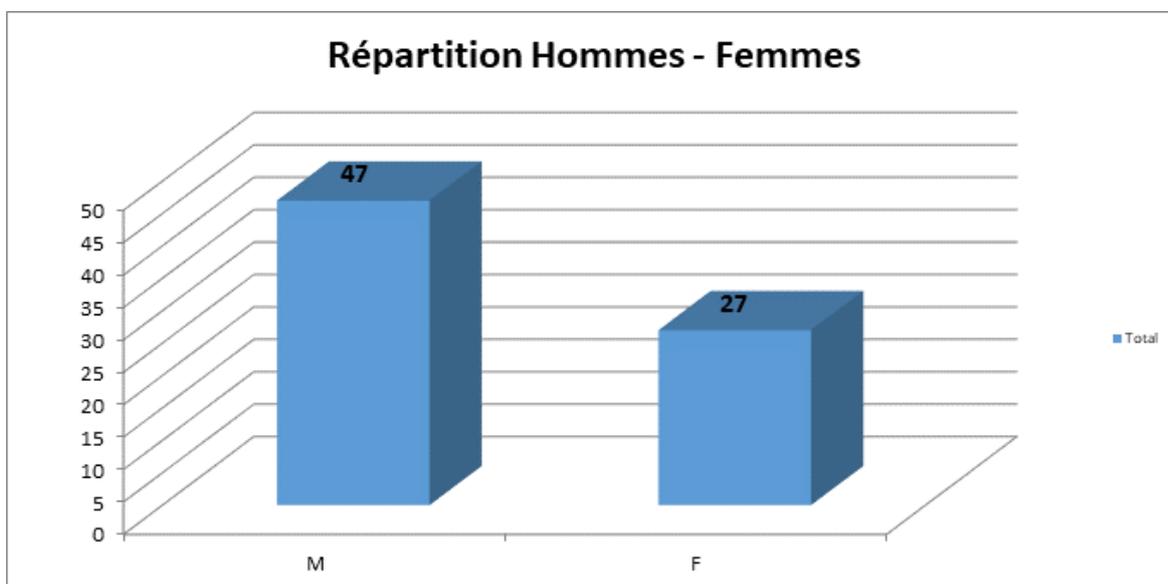
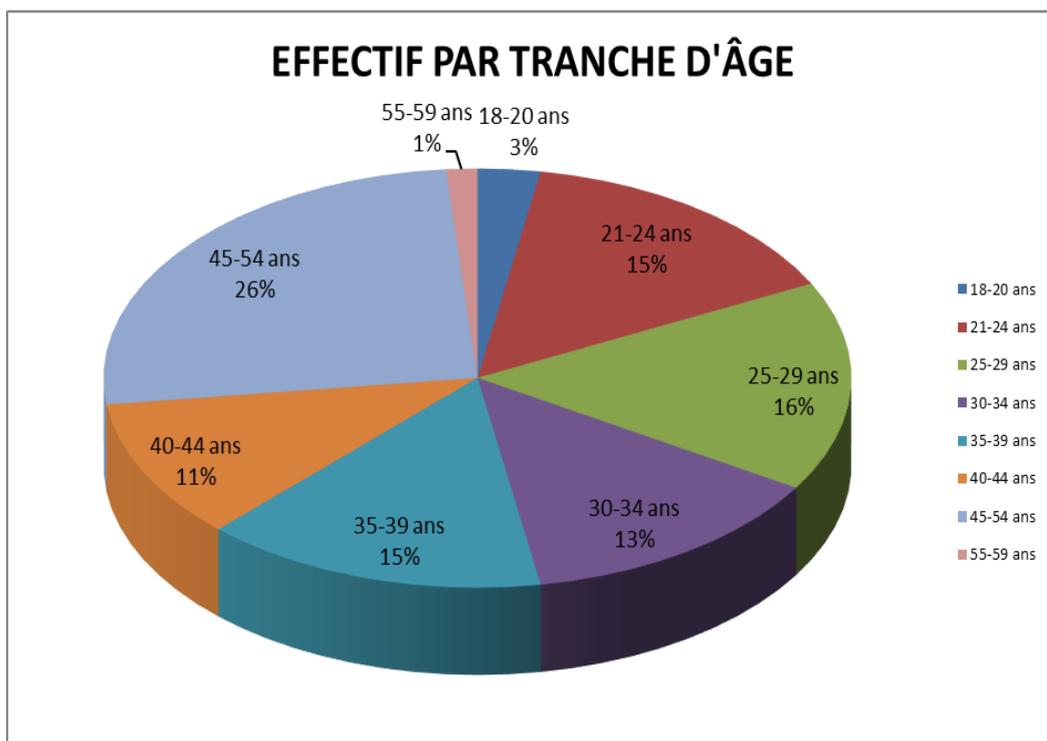
L'accès aux ESAT est réservé aux personnes qui, après une expertise pluridisciplinaire, sont considérées par la CDAPH instance des MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) comme n'étant pas en mesure, momentanément ou durablement, de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée, ou d'exercer une activité professionnelle indépendante, et dont la productivité est inférieure au tiers de celle d'une personne valide.

Détails de population accueillie à l'ESAT de Castille au 31.12.2022 :

- 61 personnes sont à temps plein, 13 personnes à temps partiel, pour 68 ETP.
- On notera que la population masculine est plus importante (63,5%) ce qui correspond à 47 hommes, pour 27 femmes (36,5%).
- La moyenne d'âge globale est d'environ 35 ans.

Les usagers de moins de 40 ans représentent 63% des effectifs.

Tranche d'âge	Nombre
18-20 ans	2
21-24 ans	11
25-29 ans	12
30-34 ans	10
35-39 ans	11
40-44 ans	8
45-54 ans	19
55-59 ans	1
Total	74



2. Spécificités de l'accompagnement des personnes avec TSA.

C'est en 2012 que l'ESAT de Castille a fait évoluer son autorisation, permettant la création de six places (financées) dédiées aux personnes avec TSA (Troubles du Spectre de l'Autisme) afin de leur offrir un accompagnement adapté au plus près des besoins des travailleurs.

Le trouble du spectre de l'autisme est défini selon le DSM-5 (Mai 2013), comme *un trouble neuro-développemental (TND¹) qui repose sur deux principaux critères soit : un déficit dans la communication et des interactions sociales et un caractère restreint des comportements et des intérêts.*

La CIM-10 (Classification Internationale des Maladies), caractérise l'autisme par *une altération des interactions sociales réciproques, une altération de la communication verbale et non verbale et un caractère restreint, répétitif, stéréotypé des comportements et des intérêts.*

Qui accueillons nous à l'ESAT ?

Toute personne adulte diagnostiquée avec TSA et en capacité de s'inscrire dans le travail, avec une notification MDPH. Qu'elle que soit sa situation d'origine : majeur protégés ou non, suivi par une structure spécialisée type IME, SESSAD, ESAT, FO, FAM... ou pas.

Pour information, dans les évaluations les plus récentes des pays développés, le taux de prévalence du trouble du spectre de l'autisme (TSA) est estimé à 2 %. Ce chiffre a considérablement augmenté au cours des 20 dernières années.²

L'encadrement des personnes avec TSA s'appuie sur les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM et de la HAS.³

¹ On parle des troubles du neuro-développement (TND), parmi lesquels figurent les troubles du spectre de l'autisme (TSA), troubles du développement intellectuel, troubles dys (dyslexie, dyspraxie, dysphasie, dyscalculie, dysorthographe), trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH). Les troubles du neuro-développement figurent dans le manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux, dont la dernière édition, parue en 2015, est appelée DSM-5
Source : ministère des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées (handicap.gouv.fr)

² Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, 16.03.2022

³

- Janvier 2010, ANESM : Pour un accompagnement de qualité des personnes avec autisme ou autres troubles envahissants du développement
- Mars 2012, HAS : Autisme et autres troubles envahissants du développement : interventions éducatives et thérapeutiques coordonnées chez l'enfant et l'adolescent
- Décembre 2016, ANESM : Les « comportements-problèmes » : prévention et réponses au sein des établissements et services intervenant auprès des enfants et adultes handicapés

2.1 - Un dispositif spécifique pour répondre à des besoins spécifiques

2.1.1 Un environnement sensibilisé à la problématique de l'autisme.

Dès l'ouverture de ces places, l'ensemble des salariés des établissements et services de Castille (allant de l'éducateur technique spécialisé à l'ouvrier d'entretien) ont été sensibilisés par l'équipe du Centre Ressource Autisme (CRA) Aquitaine.

Depuis, dans un processus de formation continue, les professionnels disposent de formations individuelles ou collectives pour développer leurs connaissances et technicité dans l'accompagnement des personnes avec autisme. Une supervision annuelle avec le CERESA de Toulouse est proposée à l'équipe pluridisciplinaire.

2.1.2 Une équipe pluridisciplinaire

Celle-ci a développé une technicité de base grâce à une formation continue sur les techniques d'accompagnement des personnes avec TSA.

2.1.3 Des personnes ressources identifiées :

- Une psychologue clinicienne du développement capable de proposer des évaluations et ajustements dans l'accompagnement de l'ensemble des profils de personnes accompagnées.
- Une monitrice référente TSA sur les ateliers.
- Une psychomotricienne.
- Une infirmière garante du suivi médical et des accompagnements des personnes.
- Une AES (accompagnante éducatif et social) ou ES formées pour le suivi sur les temps sociaux.
- Une équipe de Direction garante de la cohérence de l'ensemble du dispositif.

2.1.4 Une démarche de projet pour les personnes avec TSA.

L'élaboration des projets se fait sur la même base que pour l'ensemble des travailleurs (cf. partie VI). Cependant, la spécificité d'accompagnement des personnes avec TSA demande une démarche d'élaboration plus approfondie : de l'évaluation à l'élaboration du projet et la mise en œuvre des objectifs.

Une évaluation pluridisciplinaire annuelle est proposée dans le cadre de la réévaluation du projet d'accompagnement individualisé sur la base d'outils spécifiques (Vineland, AAPEP, Grille d'observation des compétences et comportements professionnels construite dans le cadre de la supervision continue avec le CERESA⁴).

⇒ Mise en œuvre des objectifs et adaptations au quotidien :

- Donner à la personne les moyens de comprendre au mieux son environnement (communication adaptée via l'utilisation notamment d'outils visuels, d'une structuration visio-spatiale de la tâche et de l'environnement, plannings visualisés) ...
- Donner à la personne les moyens de communiquer ses besoins et de se faire comprendre (communication augmentative et alternative type tablette, utilisation de supports écrits, visuels...).
- Offrir un environnement de travail en lien avec les besoins de la personne (possibilité de repli, casque anti-bruit, poste de travail individuel, structuration des postes et aides visuelles).
- L'aménagement du temps de travail est réévalué régulièrement afin de limiter la fatigue des personnes. Ceci nécessite une souplesse et une réactivité d'organisation particulière.

2.1.5 Les répités et soutiens

A l'origine pensé sur un lieu déterminé (petit atelier), les répités se font désormais en ajustements des emplois du temps hebdomadaire, en fonction des évaluations comportementales réalisées tout au long de l'année.

⁴ CERESA, Centre Régional, d'Education et de Services pour l'Autisme en Midi-Pyrénées – Pr Bernadette ROGER

Ce temps permet également de poursuivre des activités pratico-sensorielles, de travailler à la réalisation d'objectifs personnalisés en terme d'acquisition des codes sociaux, de gestion du stress (Snoezelen), d'alphabétisation, de psychomotricité, d'aide à la vocalisation, à l'expression.

2.1.6 Continuité de parcours et cohérence des pratiques.

Une procédure d'admission et de transition entre structures, spécifique aux TSA existe au sein de l'ALGEEI.

Il existe une réelle nécessité d'une mise en lien avec les professionnels et/ou les familles pour permettre une transition optimale.

Un questionnaire spécifique lié à l'accueil des personnes avec TSA est systématiquement transmis aux personnes concernées et leurs aidants afin de mieux déterminer leurs spécificités (niveau d'autonomie, de communication, centres d'intérêts restreints, troubles sensoriels, etc.).

Au quotidien, le travail est fait en collaboration avec les divers intervenants à travers des temps d'échanges formels ou informels. Un projet professionnel d'une personne avec TSA ne peut s'élaborer sans une vision globale de la vie sociale de la personne.

De même, les objectifs travaillés à l'ESAT doivent être transposables au quotidien de la personne. Pour garantir cette cohérence et permettre un réajustement régulier dans nos postures une **réunion pluridisciplinaire** de 1h30 tous les 2 mois est nécessaire et en fonction des situations.

Un lien étroit avec les familles, en accord avec les travailleurs avec autisme, peut se faire dans une continuité des pratiques et un soutien.

2.2 - Une démarche inclusive reposant également sur les dispositifs existants

Le choix a été fait de travailler l'inclusion des personnes avec TSA au sein des ateliers existants. Les personnes avec autisme participent pleinement à la vie de l'ESAT et disposent des mêmes services que l'ensemble des travailleurs.

De la même façon, l'accès à la citoyenneté et au mandat de représentation sont partagés (une personne avec TSA est déléguée d'atelier titulaire en 2023).

2.3 Une section en mouvement.

La demande de places TSA ne cesse d'augmenter.

Si ceci peut s'expliquer par une prévalence de plus en plus élevée de personnes TSA au sein de la société, l'ESAT de Castille a amorcé une solution au fil des ans en sortant des effectifs TSA les personnes pour qui le « *béquillage* » spécifique offert par l'ESAT ne se justifiait plus ; lorsque l'autonomie peut s'exercer avec les dispositifs d'accompagnements conventionnels.

Malgré tout, l'accumulation des sollicitations nous oblige à formuler une demande d'extension à +4 places pour les années à venir sur cette section, conformément au projet d'origine qui était de 10 places.

IV - FONCTIONNEMENT

1 – Missions

Les missions principales de l'ESAT sont de :

- Favoriser et maintenir la mise au travail sur des postes de production adaptés.
- Travailler l'autonomie sur le poste de travail et l'acquisition de nouvelles compétences.
- Permettre d'accéder à un statut de travailleur à l'intérieur d'un système protégé.
- Permettre aux ouvriers de valider leurs compétences professionnelles acquises tout au long de leur parcours, notamment par le biais de la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE).
- Etablir une passerelle avec le milieu ordinaire de production, faciliter les expériences immersives et encourager l'embauche dans les entreprises en vue d'une insertion socio professionnelle, pour les personnes qui le souhaitent et le peuvent.
- Permettre aux travailleurs de bénéficier en sortie d'ESAT d'un parcours renforcé en emploi : emploi accompagné, aller- retour en ESAT, cumul temps partiel ESAT/entreprise
- Permettre les apprentissages et/ou le maintien des acquis scolaires.
- Offrir des soutiens médicaux, paramédicaux et psychologiques, ainsi que des formations adaptées.
- Plus généralement : permettre l'apprentissage et l'exercice de la citoyenneté.
- Promouvoir une politique d'action sociale (chèques CADHOC, mutuelle santé).

2 – Sites et activités proposées

L'ESAT est implanté sur deux sites de production :

Le site de «Gaillardy » regroupe :

- Les locaux administratifs.
- Les ateliers :
 - L'atelier conditionnement : vente de produits de papeterie et d'hygiène reconditionnés destinés aux collectivités et aux entreprises.
 - L'atelier sous-traitance :

Prestations pour diverses entreprises (assemblages divers, montages, etc.)

- Blanchisserie :

Pour les entreprises et les particuliers

Création couture et retouches, réfection de fauteuils

- Prestations ménage, nettoyage des locaux

Le bâtiment d'insertion professionnelle :

Situés dans les anciens locaux administratifs :

- Le pôle thérapeutique :
 - Bureau du psychologue.
 - Bureau de la psychomotricienne.
- La salle de réunions pluridisciplinaires.
- Le Petit Atelier : ce lieu peut permettre à des personnes fatigables de bénéficier de soutien. Le Petit atelier partage ses locaux avec la psychomotricienne pour la gym douce et un local technique pour les ouvriers d'ESAT en prestation ménage

Le site de « Roy » regroupe deux ateliers :

- L'atelier palettes/multiservices : fabrication sur mesure, réparations et livraisons, déménagements, broyage de végétaux, etc.
- L'atelier espaces verts : tonte, taille, pour particuliers et entreprises.

3 - Organisation fonctionnelle

Les horaires

Les personnes accueillies travaillent :

- Lundi et Mardi de 8h30 à 12h22 et de 13h30 à 17h30,
- Mercredi et Jeudi de 8h30 à 12h23 et de 13h30 à 17h30,
- Vendredi de 8h30 à 12h, pour une durée hebdomadaire de 35 heures.

Horaires aménagés pour fortes chaleurs pour les ateliers du site de ROY sur les périodes caniculaires après alerte ARS et déclenchement du plan bleu.

En fonction des besoins de certains ouvriers, des plannings de travail à temps partiels peuvent être proposés.

Les transports, les déplacements et la restauration

Le matin, midi et le soir, les transports sont assurés par un prestataire à partir d'un circuit prédéfini : Tonneins / DHA / différents ateliers.

Le temps de trajet du midi est inclus dans le temps de travail.

Les travailleurs de l'ESAT peuvent venir par leurs propres moyens, sous réserve que leurs véhicules soient conformes à la législation en vigueur.

L'ESAT permet aux personnes qui le souhaitent de bénéficier d'un repas complet préparé en liaison chaude par une équipe de professionnels sur place.

Selon leurs projets de vie, certains ouvriers peuvent faire le choix de se restaurer à l'extérieur de l'établissement.

Les fermetures

L'ESAT de Castille est ouvert toute l'année, notamment pour les activités de blanchisserie et d'entretien des parcs et jardins, à l'exception de la période des fêtes de fin d'année.

Les travailleurs de l'ESAT bénéficient de 30 jours de congés annuels ainsi que de quelques jours de congés exceptionnels par an précisés par décret.

4 - Ressources

4.1 Ressources humaines

L'ESAT dispose d'une équipe pluridisciplinaire dont la liste des personnels ci-dessous est soit à temps-plein ou à temps partiel.

Personnel d'encadrement :

- 1 Directeur
- 1 adjoint de direction

Personnel médical et paramédical :

- 1 Médecin psychiatre
- 1 Infirmière
- 1 Psychologue
- 1 Psychomotricien

Personnel administratif :

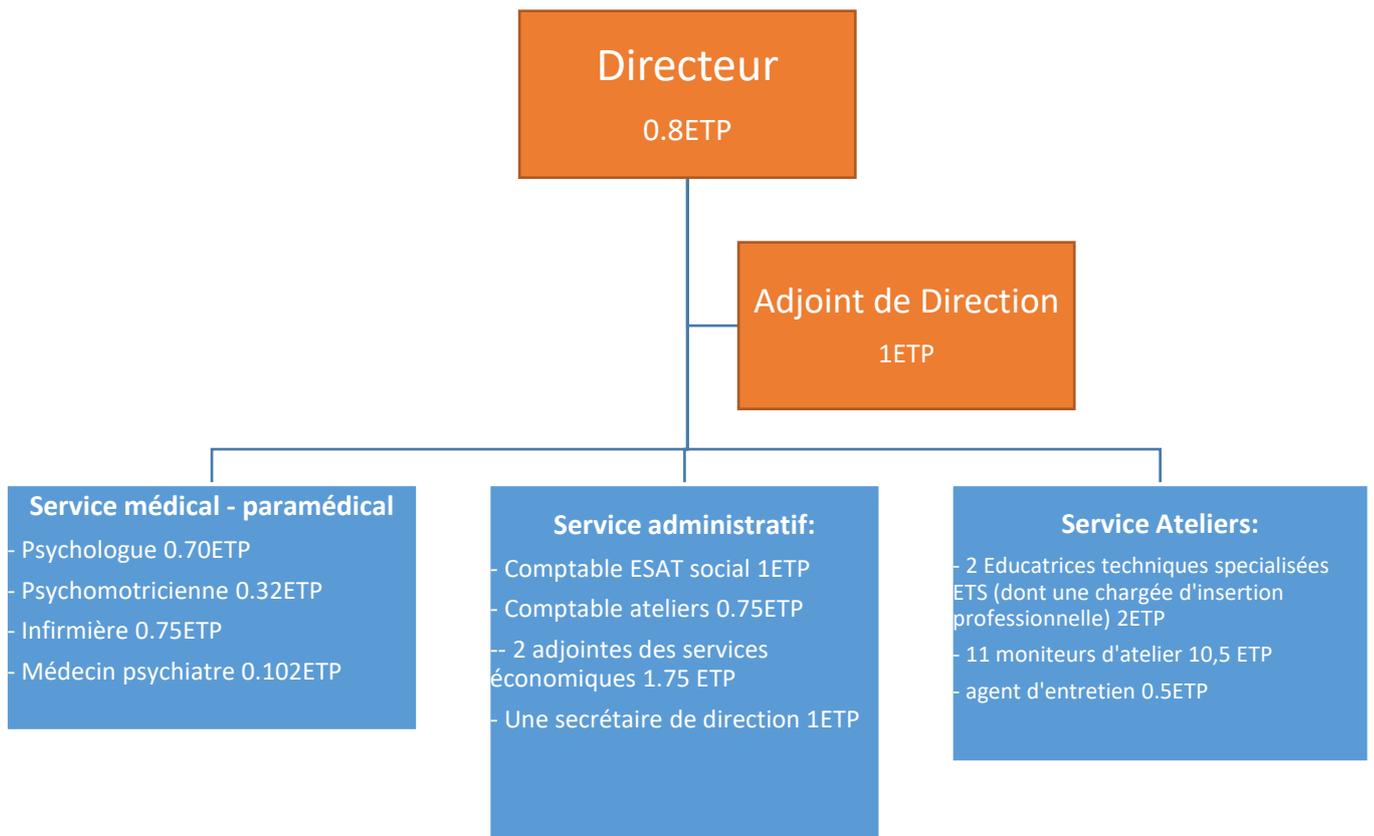
- 1 Secrétaire de direction
- 2 Comptables
- 2 Adjointes des services économiques

Encadrants techniques :

- 2 Educateurs techniques spécialisés dont 1 CIP (Chargée d'Insertion Professionnelle)
- 11 Moniteurs d'atelier

Service cuisine - logistique : 1 cuisinier

Organigramme ESAT de Castille :



NB. Un temps de cuisine à hauteur de 0.25 ETP est rattaché à l'ESAT.

Formation des professionnels

Un plan de formation (PPF) est constitué chaque année selon une procédure associative. L'accent est mis, en fonction des ressources, sur les formations utiles en rapport étroit avec les objectifs de l'établissement, de l'association et les besoins et demandes des professionnels. Ceci afin d'améliorer la qualité de leur professionnalisme et de leurs performances au service des personnes accompagnées.

Ces formations peuvent être individuelles ou collectives intra-muros ou non.

Actions de supervision annuelles et analyse des pratiques professionnelles

Des actions de supervision sont proposées tous les ans à l'équipe d'encadrement de l'ESAT.

Un espace de réflexion éthique est intégré à l'analyse des pratiques professionnelles et supervision d'équipe. Cet espace piloté par un psychologue externe à l'établissement permet de revenir sur l'appréhension des situations complexes des personnes accompagnées mais aussi de s'approprier un espace de réflexion éthique sur les questions s'y afférentes.

4.2 Ressources financières

Le budget social

Grâce au Budget Principal d'Action Sociale (BPAS), l'Agence Régionale de la Santé (ARS) finance :

- Les charges de fonctionnement et d'investissement de la structure ;
- Les salaires des personnels d'encadrement, administratif, logistique, médical, paramédical et psychologique.

Depuis 2017, le BPAS de l'ESAT de Castille est négocié dans le cadre d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM).

Le budget commercial

Ce budget nommé Budget Annexe de Production et de Commercialisation (BAPC) est le résultat de la production des ateliers. Il finance :

- L'ensemble des charges et des investissements inhérents à l'activité commerciale et de production.
- Quelques charges salariales du personnel administratif, directement liées à l'activité des ateliers.
- Les salaires des travailleurs en situation de handicap et les charges sociales qui y sont liées.
- Les cotisations annuelles de la médecine du travail.
- Les œuvres sociales

Les œuvres sociales

Grâce aux résultats des activités de production et de commercialisation, l'ESAT intervient en proposant :

- Une complémentaire santé pour tous les travailleurs (obligatoire sauf mesure dérogatoire)
- Des chèques CADHOC deux fois par an, en juillet et en décembre pour les ouvriers d'ESAT.
- Des aides ponctuelles et diverses notamment pour installation, insertion, séjours vacances, etc.
- Des sorties et visites culturelles, sans oublier le financement de deux soirées festives par an (barbecue d'été et fête de fin d'année).

5 - Coopérations & partenariats

L'ESAT de Castille est un acteur économique et médico-social ancré dans des relations partenariales multiples sur le territoire.

Ainsi de nombreuses conventions commerciales lient l'ESAT avec des acteurs économiques tels que mairies, entreprises, collectivités.

L'ESAT travaille également en lien étroit avec un environnement administratif et médico-social. Les partenaires sont nombreux : ESMS du Lot et Garonne, établissements enfants et adultes, services de mandataires judiciaires, MDPH, CMS, CMP-CHD La Candélie, services de médecine générale, praticiens médico-sociaux libéraux etc.

L'ADIPH47 est également un partenaire incontournable dans le cadre des sorties en milieu ordinaire (SAVS, emploi accompagné.).

Sans oublier les acteurs de droit commun : pôle emploi, mission locale, cap emploi, etc...

Qui accueillons nous à l'ESAT ?

Toute personne majeure ayant un handicap mental – psychique ou avec TSA, ayant une orientation de la CDAPH⁵.

Si la notification CDAPH permet l'admission de toute personne, la procédure usuelle permettant l'établissement d'une liste d'attente est déclinée ci-dessous.

1. Visites, Stages et immersions en ESAT

1.1 La visite

La demande se fait par contact téléphonique puis par courrier (ou mail) auprès l'ESAT.

Suite à cela, la personne en charge reprend contact pour convenir d'un rendez-vous.

Après échange, une rencontre est organisée afin de se présenter mutuellement, d'exprimer ses motivations (pour la personne intéressée) et d'expliquer l'offre de service d'accompagnement et les attentes pour l'ESAT en retour. La personne intéressée peut venir visiter seule ou accompagnée.

Suite à cet échange une visite des ateliers peut être proposée, en lien avec les souhaits, envies et domaines d'intérêt professionnel de la personne en visite.

A l'issue de la visite, en fonction de l'intérêt formulé, il peut être proposé des dates de stage.

La visite peut également être collective et permettre à des groupes de jeunes mineurs en IME (par exemple) de se figurer la réalité d'une structure de travail protégé telle que l'ESAT de Castille, pour mieux travailler leurs projets d'orientation.

1.2 Le stage

Organisation, déroulement, bilan

Il sera validé à la réception de l'ensemble des documents nécessaires pour la constitution du dossier.

Durant le stage, la psychologue et le médecin psychiatre rencontrent le stagiaire pour effectuer un bilan.

⁵ Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

A la fin de la période, le moniteur référent et le stagiaire font un bilan oral qui fait l'objet d'un rapport de stage. Après validation par la direction, le rapport est envoyé au stagiaire lui-même ainsi qu'au partenaire signataire (établissement de conventionnement ou à défaut MDPH en cas de MISPE).

A l'issue du bilan la personne peut postuler à l'ESAT si elle a son orientation ; sa demande sera étudiée en commission d'admission.

1.3 Les immersions

Des stages d'immersion en atelier ont lieu, après convention entre l'ESAT et l'IME, pour des groupes de jeunes accompagnés et encadrés par leur moniteur sur des demi-journées ou journées.

L'objectif est ici de se familiariser avec l'environnement de travail proposé par l'ESAT, afin d'affiner des projets d'orientation professionnels en construction chez les jeunes accompagnés en IME ou via d'autres dispositifs (PCPE par exemple). Cette modalité permet d'accueillir des personnes mineures.

2 - Procédure d'Admission

2.1 L'admission

La commission d'admission est composée de l'équipe de direction, de la psychologue, de la coordinatrice de parcours et de la chargée d'insertion. Elle se réunit deux à trois fois par an pour étudier les candidatures des personnes ayant fait des stages afin de les positionner sur la liste d'attente. La commission peut également être saisie lors du départ d'un travailleur.

- L'admission définitive :

- Le travailleur d'ESAT ou son représentant légal constitue le dossier d'admission avec la secrétaire de l'établissement.
- La personne recrutée rencontre le pôle de direction le jour de son arrivée pour la présentation de l'association ALGEEI, du règlement et du fonctionnement de l'ESAT.
- Le contrat d'aide et de soutien (signé dans un délai maximum d'un mois) et le kit d'accueil sont remis.
- Durant la période d'essai de 6 mois, Le travailleur d'ESAT rencontre le psychiatre et la psychologue pour un bilan initial.
- A la fin des 6 mois, un rapport écrit est transmis par le moniteur d'atelier référent, et approuvé par la direction.

- Une réunion de bilan est organisée avec l'équipe de direction, le référent technique, l'utilisateur et son représentant légal pour valider l'admission définitive ou pour reconduire une nouvelle période d'essai de 6 mois si nécessaire.
- Lorsque l'admission devient définitive, une notification écrite officielle est adressée au travailleur en situation de handicap.
- Le travailleur d'ESAT est alors affecté au poste de travail de l'atelier désigné (sauf contre-indication de la médecine de travail). L'affectation à un atelier peut être ponctuelle, temporaire ou définitive, selon le souhait de l'intéressé ou selon les activités de production.

2.2 Le Livret d'accueil

Lors de l'accueil et de l'admission des personnes, l'établissement et son fonctionnement sont présentés. Un livret d'accueil auquel sont annexés la Charte des Droits et Liberté de la personne accueillie ainsi que le règlement de fonctionnement, est remis de manière systématique.

A tout moment, le travailleur d'ESAT peut demander des informations relatives à toutes questions portant sur ses droits et devoirs. De même, la famille, les représentants légaux sont informés par « l'ensemble des moyens dont dispose l'établissement : plaquettes, courriers, site associatif... »

Un film de présentation de l'établissement a été réalisé. Il est consultable sur le site internet de l'ESAT ainsi que celui de l'association ALGEEI.

2.3 Le règlement de fonctionnement

Le règlement de fonctionnement contient les dispositions qui s'appliquent à toute personne accueillie au sein de l'établissement, les parents proches, représentants légaux et aux mandataires judiciaires à la protection des personnes, ainsi qu'à tous les professionnels salariés et stagiaires, libéraux, aux intervenants et au public (clientèle).

Le règlement de fonctionnement est élaboré sous l'égide de la direction, après validation par le Conseil de la Vie Sociale et le Conseil d'Administration de l'ALGEEI

Il fait l'objet d'une actualisation tous les 5 ans. Toutefois, il peut être modifié à l'initiative de la direction selon les circonstances d'évolution de l'établissement et de son organisation. Le règlement de fonctionnement reçoit systématiquement un avis du CVS conformément aux dispositions légales. Le règlement respecte les dispositions du droit commun mais en prenant compte les spécificités inhérentes à notre secteur.

Les membres du personnel, les ouvriers et toute autre personne entrant sur le site, s'obligent à une considération et à un respect mutuel dans leur relation quotidienne ainsi que dans tout échange oral et divers écrits.

Le droit à l'intimité et au secret des informations confiées par un bénéficiaire doit être strictement respecté, conformément aux obligations réglementaires.⁶

La recherche du consentement pour toutes les décisions qui concernent les bénéficiaires atteste du respect de leur dignité et de leur citoyenneté.

2.4 Le Contrat d'Aide et de Soutien par le travail

Ce contrat définit les droits et les obligations réciproques de l'ESAT de Castille et de l'ouvrier afin d'encadrer l'exercice des activités à caractère professionnel et la mise en œuvre du soutien médico-social et éducatif afférent à ses activités (conformément aux articles L312-1, L344-2, L344.2.1 L344.2.5 du code de l'action sociale et des familles).

A ce titre, à travers ce contrat, l'ESAT s'engage à tout mettre en œuvre pour permettre à la personne de bénéficier :

- d'activités à caractère professionnel,
- de soutiens adaptés,
- de formations, notamment professionnelles, susceptibles de favoriser le développement de ses compétences et de son parcours professionnel au sein du milieu protégé ou, vers le milieu ordinaire de travail.
- D'un parcours renforcé pour intégrer le milieu ordinaire (cumul activité partielle ESAT / entreprise, plateforme emploi accompagné, droit au retour)

Le travailleur est obligatoirement associé à la réactualisation annuelle des objectifs et des prestations (éducatives, médicales, paramédicales, psychothérapeutiques) le concernant dans le cadre de son Projet

⁶ Décret du 10 octobre 2016 relatif au partage d'information

d'Accompagnement Individualisé (PAI) rédigé à l'issue de sa première année. Le contrat d'aide et de soutien est conclu pour une durée d'un an avec tacite reconduction.

⇒ ***Des déclinaisons en FALC de l'ensemble des documents institutionnels sont en cours d'élaboration***

2.5 Le Dossier de la personne accompagnée

Dans ce dossier, se trouve l'ensemble des informations concernant la personne accompagnée.

Le classement et l'archivage du dossier de l'ouvrier sont soumis à une gestion fiable et sécurisée au service administratif de l'établissement.

Mise en place du dossier informatisé de l'utilisateur IMAGO

La confidentialité des informations et la sécurisation des données qui concernent la personne accompagnée sont garanties.

L'ensemble des professionnels sont formés à l'obligation de discrétion professionnelle, de secret et de confidentialité des éléments constituant le dossier de l'utilisateur.

Les conditions de consultation de la personne accompagnée concernant son dossier sont définies par une procédure et effectuées avec un accompagnement adapté de nature psychologique, médicale, thérapeutique ou socio-éducative.

3 - Procédure de sortie

Une procédure type définit les modalités de continuité de l'accompagnement et de passage de relais lors du départ d'un travailleur de l'ESAT.

Les départs de l'ESAT peuvent être de différentes natures : signature d'un contrat de droit commun en milieu ordinaire, réorientation, démission, retraite ...

VI – UNE ORGANISATION APPRENANTE ET CAPACITANTE, AU SERVICE DES PROJETS DE CHACUN.E.S

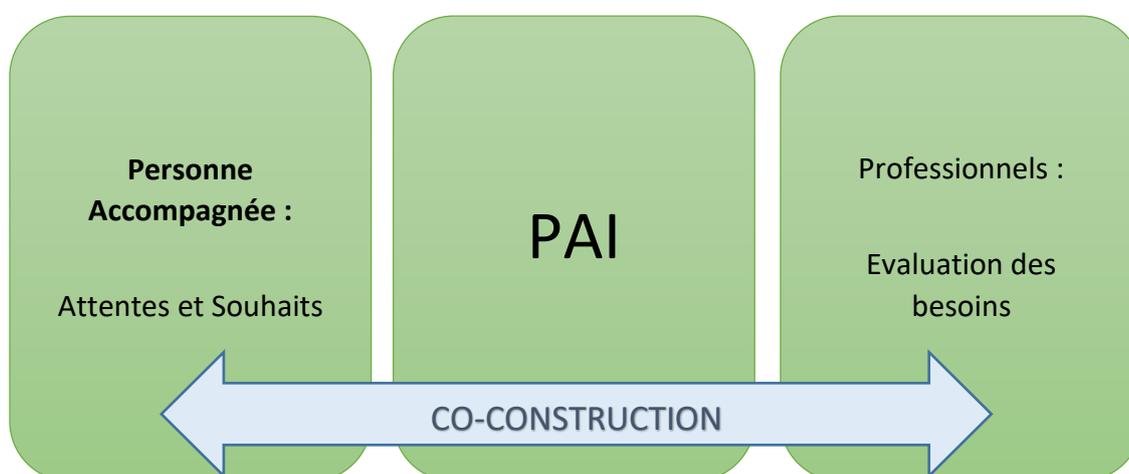
1 - Projet d'Accompagnement Individualisé (PAI)

Outil incontournable et central de la loi du 2 janvier 2002, le projet d'accompagnement individualisé est en œuvre depuis 2004 à l'ESAT de Castille.

L'objectif du projet est de **rendre le travailleur acteur de son évolution professionnelle au sein de l'ESAT** et de le placer, dans la mesure du possible, sur une trajectoire d'acquisition et de valorisation de compétences.

Chaque année, le travailleur d'ESAT fera le bilan sur son projet, en lien avec son moniteur d'atelier référent. Ce bilan sera l'occasion de faire coïncider les souhaits de la personne, avec ses compétences et besoins (ainsi qu'avec les attentes des représentants légaux pour les personnes sous tutelle).

(Cf. schéma ci-dessous).



L'évaluation des besoins et des compétences se fait par **un co-positionnement** sur la base d'une grille d'évaluation des aptitudes et compétences professionnelles. Cette évaluation repose aussi bien sur des critères de savoir-faire (technique), que de savoir-être (relationnel, attitude).

Depuis 2015, nous travaillons également les évaluations professionnelles sur la base des référentiels métiers utilisés pour la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience. L'objectif étant ici de réaliser un positionnement et un apprentissage sur un socle partagé par les autres ESAT, les IME et surtout sur des référentiels de droit commun (éducation nationale, ministère de l'agriculture).

L'élaboration et la signature des projets se fait en présence :

- Du travailleur (après un temps de délibération et de formalisation de l'équipe pluridisciplinaire)
- De son représentant légal (si sous mesure de tutelle)
- De son moniteur d'atelier référent
- De la psychologue
- De la psychomotricienne
- Du coordinateur projets
- De la chargée d'insertion
- De l'adjoint de direction

Suivant le projet et après la validation par l'équipe pluridisciplinaire et la direction, des changements d'atelier, des modifications du temps de travail et des formations peuvent être proposés ainsi que des stages :

- En intramuros mais dans un autre atelier.
- Dans un autre ESAT.
- En entreprise ou collectivité (Cf. VI 4.1.)
- Sous forme de prestation de service et détachement individuel
- Sous forme de mise à disposition en entreprise.
- Réorientation professionnelle.

2 – Formation professionnelle

La formation professionnelle s'articule autour du développement des compétences répertoriées dans le livret de compétences individuelles (transformation de l'offre).

Un livret de compétences numérique est en cours d'élaboration au niveau nationale par le dispositif différent et compétent.

Pour mettre en œuvre le projet professionnel des travailleurs de l'ESAT, un levier incontournable est la formation.

Le dispositif de formation professionnelle, rendu obligatoire par l'arrêté du 6 juillet 2007 oblige les ESAT à mettre en œuvre de réels plans de formation pour leurs travailleurs. Le décret n°2022-1561 du 13 décembre 2022 sur la transformation de l'offre des ESAT vient confirmer cette obligation.

Ces formations s'inscrivent dans la reconnaissance pour les travailleurs de leurs besoins de changement, d'évolution, d'ouverture, d'envie d'apprendre et de progresser.

Elles sont plus largement une reconnaissance de leur engagement citoyen.

La formation professionnelle, à destination des travailleurs en ESAT, peut s'inscrire dans différents registres :

- 1 *Des actions visant à l'adaptation aux évolutions structurelles et conjoncturelles des activités de l'ESAT.*
- 2 *Des actions permettant d'accéder à l'autonomie et de s'impliquer dans la vie sociale si elles sont en lien avec l'activité professionnelle de l'ouvrier concerné ou avec son projet d'insertion professionnelle*
- 3 *Des actions de maintien des acquis scolaires.*
- 4 *Des actions d'adaptation / développement des compétences ; d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances.*
- 5 *Des Bilans de Compétences*
- 6 *Des actions entrant dans la démarche de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (partie VI-3) et de la validation des Acquis de l'Expérience.*
- 7 *Des actions de pré-qualification et de qualification au sens de la législation.*
- 8 *Des actions visant l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail.*

L'ESAT cotise à OPCO Santé (politique associative ALGEEI). Grâce à son Plan de Développement des Travailleurs, l'ESAT de Castille a pu proposer des programmes très diversifiés.

Quelques exemples de formations collectives effectuées récemment :

- Prévention des risques routiers - Centaure
- Formation Sauveteur Secouriste au Travail et sensibilisation aux gestes de premiers secours – CIST 47
- Formations qualifiantes (CACES chariot élévateur, tondeuses autoportées, nacelles, homme de pied) – GRETA, CFPPA.
- Prévention dans l'utilisation d'Internet
- Formation au risques d'incendies
- Formation RABC pour les ouvriers de la laverie

Outre les formations collectives définies par l'ESAT de Castille dans son plan de développement des compétences, les travailleurs de l'ESAT participent tous les ans aux formations inscrites dans les Actions Collectives Régionales (ACR), formations sur fonds mutualisés, inter-ESAT, organisées sur le territoire (Lot-et-Garonne) autour de thématiques reconnues comme prioritaires pour nos travailleurs et dont voici quelques exemples de thèmes récurrents :

- Hygiène & image de soi
- Préparer sa retraite
- Exercer une fonction de représentation au Conseil de la Vie sociale
- Prévention dans l'usage d'internet, etc.

➔ L'ESAT de Castille forme en moyenne 1/3 de ses effectifs (au minimum) par an.

Il est à noter que depuis 2016, les travailleurs d'ESAT signataires d'un contrat d'aide et de soutien par le travail (CASF) peuvent bénéficier d'un **compte personnel de formation (CPF)**.⁷

Animer et faire vivre ce CPF et rendre acteurs les travailleurs dans leurs parcours de formation continue sera l'un de nos objectifs pour les années à venir.

⁷ Article 43 de la loi n°2016-1088 du 08/08/2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

3 - RAE (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience)

Le dispositif de la reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE) est une initiative développée initialement par l'*ARESAT Bretagne*⁸, qui a créé le réseau « *Différent & Compétent* ». Il s'étend aujourd'hui sur l'ensemble du territoire national et vise à promouvoir la reconnaissance et le développement des compétences des travailleurs en ESAT et des jeunes suivis en IME et en ITEP.

L'ALGEEI a adhéré au GCSMS Aquitaine « Différent & Compétent » en 2013.

Cette adhésion a permis à l'ESAT de Castille de s'inscrire pleinement dans cette démarche « d'organisation apprenante » par la formation de ses cadres de direction, puis de ses équipes encadrantes (moniteurs d'atelier, éducatrices techniques spécialisées, chargée d'insertion).

Avec cette nouvelle dynamique, l'ESAT a amorcé un nouveau paradigme dans l'accompagnement des travailleurs : **penser le travailleur à travers ses compétences et non plus à travers ses difficultés**, son handicap. Cette évolution part aussi du constat que :

- Chacun a le droit au travail et un droit à penser son travail.
- Chacun peut progresser et développer ses compétences (professionnelles et sociales)
- Chacun a le droit de s'inscrire dans la démarche de reconnaissance des compétences.

Concrètement, la RAE permet d'adapter les modalités de validation des acquis de l'expérience au niveau de chacun. Ainsi, des modalités *internes* qui se limitent à « montrer ce que l'on sait faire » en situation de travail, on pourra également envisager des modalités dites *externes* qui comprennent un co-positionnement sur le référentiel métier, la rédaction d'un dossier de preuve et le passage devant un jury.

Une fois la reconnaissance faite, les lauréats reçoivent leurs attestations lors d'une grande cérémonie organisée annuellement à l'échelle régionale.

⁸ Association Bretonne regroupant 51 ESAT.

Les référentiels métiers pouvant être proposés à l'ESAT de Castille sont les suivants :

- Agent d'Entretien des Articles Textiles (éducation nationale)
- Ouvrier en Couture (couture flou) (éducation nationale)
- Agent de Conduite de Systèmes Industriels CSI (éducation nationale)
- Agent de Propreté et d'hygiène (éducation nationale)
- Ouvrier Qualifié Maçonnerie (éducation nationale)
- Ouvrier Livreur (éducation nationale)
- Ouvrier en Travaux Paysagers (ministère de l'agriculture)

Depuis l'entrée dans le dispositif, de nombreuses RAE ont été validées.

L'objectif sera, ici, pour nous, de poursuivre cette dynamique, suivant les demandes formulées par les travailleurs.

Il est à noter que ce dispositif a permis également de faire se rencontrer l'ensemble des acteurs du paysage médico-social du territoire (Lot-et-Garonne) adhérents au GCSMS⁹ à travers la tenue d'un COPIL¹⁰ et a contribué à renforcer la dynamique de réseau.

Depuis 2021, Différent& Compétent propose des formation AFEST (Action de Formation en Situation de Travail). Conduire une ou des AFEST permet d'intégrer des apprentissages qui se réalisaient de manière informelle, « sur le tas » dans le cadre de la formation professionnelle continue, intentionnelle, planifiée et organisée.

L'ESAT de castille a pour objectif de former un professionnel encadrant d'atelier à cette démarche dans les années à venir.



⁹ Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale

¹⁰ Comité de pilotage

4 – La Dynamique d’insertion professionnelle vers le milieu Ordinaire

4.1 Une méthodologie immersive et graduée

« Plus que la réglementation et les procédures, ce sont l’expérience, la volonté et l’ouverture d’esprit des personnes qui poseront le fondement des succès à venir, sachant que les plus belles histoires sont, pour ainsi dire par définition, celles qui n’étaient pas prévues, ni même envisagées. »

Joseph SCHOVANE¹¹

Pour les personnes qui le souhaitent et qui le peuvent, l’ESAT de Castille fait la promotion des expériences et des opportunités d’accompagnement vers le milieu ordinaire de travail.

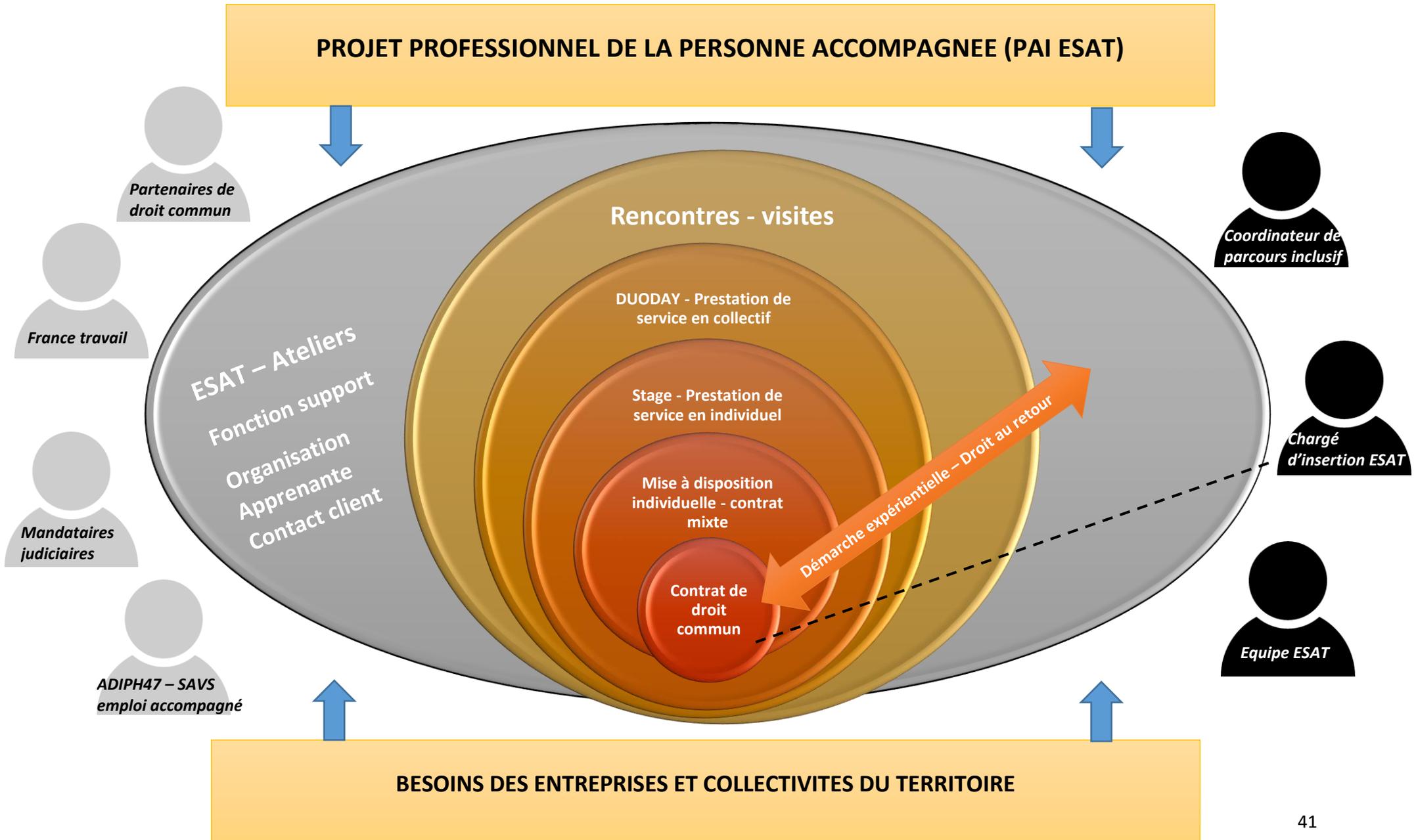
Cet accompagnement repose sur **une méthodologie spécifique**, ainsi que sur des **dispositifs supports** (un temps complet de chargée d’insertion et coordinateur projets au sein de l’ESAT, le Duoday, les stages, mises à dispositions, prestations de services...) **et relais** (Cap emploi, emploi accompagné, ADIPH47¹²).

Cf. Schéma page suivante.

¹¹ Joseph SCHOVANE¹¹ - Rapport présenté à la Secrétaire d’Etat chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l’exclusion sur le devenir professionnel des personnes autistes en date du 20 février 2017.p 34

¹² L’ADIPH47 regroupe un SAVS et une service d’emploi accompagné sur le du Lot-et-Garonne dédié à l’accompagnement des personnes sorties vers le milieu ordinaire.

Schéma du dispositif d'insertion professionnelle de l'ESAT de Castille



4.2 Le DUODAY.

Originaire D'Irlande et de Belgique, ce dispositif a été expérimenté pour la première fois en France en 2016 par l'ESAT Agnelis (ALGEEI) porteur du Dispositif pour tous les ESAT du département du Lot-et-Garonne.

Le DUODAY est une action de sensibilisation. Le principe consiste à organiser des duos sur un jour avec une personne en situation de handicap en stage et le titulaire du poste, tuteur volontaire, au sein d'une entreprise ou administration.

Le DUODAY a permis de faire tomber certaines représentations, neuf salariés sur dix ayant changé de regard sur l'employabilité des personnes en situation de handicap au travail à l'issue de la journée de stage. L'objectif de cette journée est également de travailler sur les représentations des travailleurs d'ESAT sur le milieu ordinaire.

Pour sa dernière édition, le DUODAY a impliqué 153 entreprises et collectivités Lot-et-Garonnaises qui ont accueilli chez elles, le 18 novembre 2022, 179 duos entre l'un de leurs salariés volontaire et un travailleur en situation de handicap volontaire aussi.

<http://www.duoday.fr>



13

¹³ Un ouvrier de l'ESAT de Castille et son binôme pour le Duoday 2022.

VIII - AUTODETERMINATION, CITOYENNETEE, DEMOCRATIE EN SANTE

L'expression et le consentement libre et éclairé de la personne accompagnée doivent sans cesse être recherchés.

Des groupes et des dispositifs d'expression (délégués d'ateliers, Commissions Menus) existent pour favoriser l'implication des personnes dans la vie institutionnelle.

1 - Les délégués d'atelier

Ils sont élus tous les deux ans par leurs collègues à bulletin secret, au sein de chaque atelier. Le rôle et les fonctions des délégués et de leurs suppléants sont définis dans le règlement de fonctionnement de l'ESAT. Ils représentent leurs collègues auprès de la direction pour toutes questions relatives au fonctionnement des ateliers. Des réunions trimestrielles sont organisées avec la direction. Un compte-rendu est effectué par un membre de la commission.

Fin 2016, l'ESAT a répondu à un appel à projets de l'ARS « Etablissements promoteurs de démocratie en santé ». Ce projet porte sur « le dispositif de délégués d'atelier à l'ESAT de Castille ». Ce dispositif spécifique a pour vocation d'initier les travailleurs d'ESAT à la vie citoyenne et participative dans l'espace démocratique de l'institution médico-sociale du travail protégé.

Valorisé par l'ARS, ce dispositif/projet a reçu une subvention afin de pouvoir poursuivre les actions de formation à la citoyenneté et de représentation à destination des travailleurs en situation de handicap, en partenariat avec la *Ligue de l'Enseignement*.

L'existence des délégués d'atelier a favorisé :

- Un accompagnement par les pairs
- La formation des uns par les autres
- Une prise de parole et une écoute entre eux (savoir prendre la parole en public, rendre compte auprès des collègues, ...)
- Une valorisation personnelle et collective
- Une familiarisation avec tous les textes légaux les concernant dans ce dispositif
- Une émulation
- Une meilleure implication dans leur travail et dans l'organisation de leur atelier
- Le renforcement de leur engagement citoyen

Le décret de décembre relatif à la transformation de l'offre des ESAT vient généraliser la mise en place de représentants des ateliers pour l'ensemble des ESAT de France. Pour Castille, il s'agira de s'ajuster aux changements induits (ex. nombre d'années de mandat, heures de délégations, nouvelles instances... Cf. Axe 1 et 4 du présent PE).

2 – Le Conseil de la Vie Sociale

Issu de la loi 2002-2, le Conseil de la vie sociale (CVS) doit favoriser la participation et l'expression des personnes en situation de handicap accueillies dans un établissement ou service social ou médico-social ainsi que celles de leur famille ou tuteur et les consulter lors de l'élaboration et à la modification du règlement de fonctionnement et du projet d'établissement.

Outre les représentants élus au conseil de la vie sociale, les délégués d'atelier sont systématiquement invités à cette instance.

La création d'un CVS est obligatoire dès lors que l'établissement ou le service assure un hébergement, un accueil de jour continu, ou une activité d'aide par le travail.

Le CVS doit favoriser la participation et l'expression des personnes en situation de handicap accueillies dans un établissement ou service social ou médico-social, ainsi que celles de leur famille ou tuteur, et les associer à l'élaboration et à la modification du règlement de fonctionnement et du projet d'établissement.

Les membres du CVS formulent des avis et des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement de l'établissement ou du service. Sont particulièrement concernés l'organisation intérieure, la vie quotidienne, les activités, l'animation socio-culturelle, les services thérapeutiques et les projets de travaux et d'équipements.

Il se réunit au moins trois fois par an sur convocation de son président. Ce dernier fixe l'ordre du jour de la réunion. En outre, le CVS peut se réunir à la demande des deux tiers de ses membres ou celle de l'organisme gestionnaire.

Le relevé des conclusions de chaque séance est établi par le secrétaire de séance désigné par et parmi les usagers ou, en cas d'impossibilité ou d'empêchement, par et parmi les représentants des familles ou des représentants légaux.

Dans un décret en date du 25 avril 2022, le ministère de la Santé et des Solidarités modifie le fonctionnement du Conseil de la Vie Sociale au sein des établissements médico-sociaux. Le texte de loi élargit sa composition et instaure l'obligation d'élaborer un règlement intérieur.

Le décret élargit la composition du CVS à de nouveaux acteurs. L'article 1 stipule que l'instance doit comprendre au moins :

- deux représentants des personnes accompagnées ;
- un représentant élu des professionnels employés par l'établissement ou le service ;
- un représentant de l'organisme gestionnaire.

Dans le cas où « *la nature de l'établissement le justifie* », il doit également comporter un représentant :

- de groupement des personnes accompagnées ;
- des familles ou des proches aidants des personnes accompagnées ;
- des représentants légaux des personnes accompagnées ;
- des mandataires judiciaires à la protection des majeurs dans les établissements et services ;
- des bénévoles accompagnant les personnes s'ils interviennent dans l'établissement ou le service ;
- des médecins coordonnateurs de l'établissement ;
- des membres de l'équipe médico-soignante.

Le texte instaure également l'obligation d'élaborer un règlement intérieur interne au CVS de chaque établissement ou service et élargit les compétences de l'instance. Ainsi, la consultation du CVS devient obligatoire sur de nouvelles questions de fonctionnement de l'établissement ou du service.

Toutes ces dispositions sont en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023.

3– La commission santé, sécurité et conditions au travail

Un protocole d'accord de l'ALGEEI signé avec les partenaires sociaux concernant la mise en place des CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) distincts prévoit et reconnaît les usagers d'ESAT comme des acteurs à part entière, comptabilisés dans les effectifs du personnel et leur offre la possibilité d'assister et de participer aux débats de cette instance à titre consultatif.

En ce sens, et au regard de cette instance très officielle qu'est le CSSCT, le mandat de délégués d'atelier prend toute sa mesure formatrice dans l'apprentissage et la préparation à des échanges de qualité lors des réunions du comité.

4- Instance mixte

Conformément au Décret n°2022-1561 du 13 décembre 2022 [...] est instauré dans les ESAT, une INSTANCE MIXTE composée de représentants des travailleurs en ESAT et de représentants des professionnels.

Celle-ci se réunit au moins 4 fois par an et émet des avis et formule des propositions sur :

- la qualité de vie au travail.
- l'hygiène et la sécurité.
- l'évaluation et la prévention des risques professionnels.

Cette instance est composée en nombre égal de représentants des travailleurs en ESAT et de représentants des professionnels de l'établissement ou du service. L'INSTANCE MIXTE élit, en son sein, son président.

Des personnes peuvent être ponctuellement invitées à titre consultatif.

5 - La commission Menus

Elle se réunit cinq à six fois par an. Elle a pour but de répondre aux besoins et aux demandes de chacun des ouvriers, afin d'améliorer la qualité des repas préparés ainsi que le choix des menus en tenant compte des régimes spéciaux.

La commission est composée d'ouvriers représentant chaque service (ESAT, DHA, SAVS), d'un éducateur, de l'IDE, d'un représentant du service des Cuisines et est animée par un salarié d'une

société de la restauration prestataire qui pilote la mise en œuvre des repas. Un représentant de la direction participe aussi régulièrement à cette commission.

Avant chaque réunion, les représentants des usagers ouvriers recueillent les doléances et les souhaits des personnes concernées, afin de les intégrer dans le travail de la commission.

Durant ces temps de réunions, la composition des menus est revue par l'ensemble des personnes présentes, en tenant compte des choix de vie de chacun.

Les menus sont établis sur une période de 8 semaines.

Enfin, on notera que les élus du CVS de Castille participent si nécessaire aux instances de démocratie en santé organisées par les autorités de tarification et de contrôle (CVS Départemental...).

1. Soutiens et accompagnements para médicaux

Pour répondre à sa double vocation d'insertion professionnelle et d'insertion sociale et médico-sociale, l'ESAT permet à tous les travailleurs :

- L'autonomie par le travail
- L'accès par le travail à une vie sociale et professionnelle
- Des temps d'action et d'apprentissage professionnels qui conditionnent l'exercice des activités productives, en mettant en place des conditions de travail adaptées.

L'une des spécificités d'un ESAT tient notamment dans les moyens qu'il met en œuvre pour soutenir ses travailleurs vulnérables dans leur dynamique de travail et d'autonomisation.

a - Les Soutiens à l'ESAT

Des temps de soutien médico-sociaux, (Art. L344-2 et R344-7 du CASF et circulaire DGAS du 1^{er} Août 2008) ont pour vocation de favoriser l'épanouissement personnel et social du travailleur en situation de handicap.

Des accompagnements spécifiques peuvent se réaliser sur des temps de soutien :

- Médicaux, thérapeutiques, éducatifs et sociaux (soumis à autorisation d'absence sur justificatif)
- Accompagnement aux fonctions de représentation (Ligue de l'enseignement)
- Gym douce et dynamisante (psychomotricienne)
- Alphabétisation et aide aux savoirs de base (Ligue de l'enseignement)
- Groupes de parole autour de la vie intime, de la sexualité et de la parentalité (CG 47)

L'ESAT peut être amené à autoriser certaines absences sur temps de travail au titre des soutiens, lorsqu'elles ont une justification : RDV auprès du juge des tutelles, accompagnements médicaux chez des spécialistes, accompagnements SAVS exceptionnels, etc.

b - Accompagnement médical

L'infirmière dispense des soins, a un rôle préventif, éducatif, de conseils et d'information.

- Elle accompagne et assiste les usagers en situation de handicap, auprès des médecins intervenants dans l'établissement.
- Elle assure leur suivi et leur accompagnement auprès de leurs médecins traitants, spécialistes et dans la réalisation des examens complémentaires prescrits.
- Elle a un rôle de transmission et de coordination auprès des équipes professionnelles, éducatives, cuisines, etc., afin d'optimiser l'accompagnement quotidien des personnes accueillies.
- Elle participe et élabore des protocoles, projets, grilles, fiches de liaison, planning de soins afin d'organiser le suivi des usagers et d'anticiper sur la gestion des risques en lien avec la direction.
- Elle intervient pendant les temps de repas dans le cadre d'un accompagnement à l'hygiène alimentaire.

Cet accompagnement est coordonné par l'infirmière en lien avec les médecins psychiatres et généralistes.

Le dossier médical comprend les éléments de l'accompagnement thérapeutique du travailleur handicapé, au sein de l'établissement. Ce dossier se trouve dans une armoire distincte fermée à clé avec une accessibilité strictement réservée au pôle médical.

Il est de même informatisé (logiciel IMAGO).

c - Accompagnement en psychologie

Un psychologue intervient auprès des travailleurs et assure les soutiens et les suivis sur des temps de soutien ESAT.

Le psychologue :

La visée thérapeutique au soin psychologique a pour but de traiter la réalité psychique du sujet, de réduire les souffrances subjectives, dont les symptômes en sont les signes manifestes,

d'aider la personne en situation de handicap à assumer son histoire, d'engager le sujet dans un processus d'adaptabilité.

Moyens :

- Encourager les initiatives spontanées de demande de soins psychologiques par la présence régulière du psychologue ;
- Permettre aux personnes qui le souhaitent de s'engager dans une psychothérapie ;
- Amener des éléments de réflexion et d'analyse au niveau des différents professionnels ;
- Favoriser la construction de projets adaptés à la problématique de chacun, dans le cadre des réunions éducatives.

Par ailleurs, il s'attache à offrir une lecture globale de la personne accueillie selon les différents domaines du développement.

Sa technicité dans le champ des troubles du spectre de l'autisme vise un lien étroit avec l'équipe dans le déploiement d'un accompagnement spécifique.

Il participe à la réflexion autour de l'accompagnement des travailleurs au quotidien.

Il intervient auprès des travailleurs dans le cadre de suivis psychologiques ou d'évaluations fonctionnelles. Elle peut être amenée à proposer des entretiens familiaux.

Il élabore les bilans des stagiaires et des ouvriers de l'ESAT.

d - [Accompagnement en psychomotricité](#)

La psychomotricienne : propose des activités variées visant à stimuler les capacités cognitives et à maintenir les acquis.

Le travail est proposé le plus souvent en binôme, pour établir une relation de confiance et aborder au mieux les difficultés des usagers. Les exercices proposés portent sur la mémoire, l'attention, la stimulation visuelle, le vocabulaire, la reconnaissance et la maîtrise de l'argent, la motricité fine et globale.

La psychomotricienne anime également des ateliers de gymnastique douce et de détente qui permettent un renforcement musculaire, un travail sur l'équilibre, la respiration et favorise une

meilleure conscience du corps. Celle-ci propose également des activités autour de la gestion du stress en salle Snoezelen pour certaines personnes, sur la base de plannings établis sur mesure.

Le travail proposé par la psychomotricienne se fait sur prescription médicale, après rencontre et bilan de la personne concernée.

2. BIENTRAITANCE

Conformément aux Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) publiées par l'ANESMS (Agence Nationale d'Evaluation Sociale et Médico-Sociale), ce thème a fait l'objet d'un document élaboré en Juin 2015.

Y figurent notamment les origines et la définition de la bientraitance, l'aide à la mise en place dans le cadre institutionnel et dans le respect de la loi du 2 Janvier 2002, la définition et la prévention de la maltraitance. Ce document concerne l'aide et le soutien apporté aux bénéficiaires, ainsi qu'aux professionnels dans le cadre de leur démarche de bientraitance. Ce document liste également les situations de maltraitance et les attitudes à avoir en réponse à ces faits, toujours en référence à la loi (Code pénal).

Des points de vigilance nécessaires à l'existence d'un climat favorisant la bientraitance ont été abordés, tant pour les usagers que pour les professionnels.

Une référente bientraitance est nommée (la psychomotricienne). Il est fait état de son rôle et de son fonctionnement dans le document réalisé dans le cadre de la démarche qualité, disponible notamment dans la bibliothèque qualité.

- ⇒ Une charte de bonne conduite au sein des ateliers de l'ESAT de Castille a été réalisé en 2019 en support FALC et est affichée sur l'ensemble des ateliers de l'ESAT.

3. SANTE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Au-delà de la mission médico-sociale de l'accompagnement par le travail réalisé au quotidien, les Etablissements de Castille, dont le SAVS fait partie, travaillent en partenariat avec la médecine du travail pour mener à bien différentes démarches de prévention concernant aussi bien les salariés que les travailleurs en situation de handicap.

Toutes les actions mises en œuvre figurent dans le Document Unique de sécurité du service. Ce dernier est travaillé annuellement dans le cadre des réunions CISER¹⁴, commission s'occupant de la maintenance préventive, corrective et investissements. Ces actions font l'objet d'un report avec le CSSCT¹⁵.

3.1. La Qualité de Vie au Travail (QVT)

La QVT trouve ses fondamentaux dans l'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 19 juin 2013, étendu le 15 avril 2014. Ce dernier définit notamment la notion de QVT, comme regroupant : *« sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois les conditions de travail pour les salariés et la performance globale de l'entreprise »*. Il insiste notamment sur l'idée de *« faire du bon travail dans une bonne ambiance »* et met en avant *« le principe d'intelligence individuelle et collective comme source d'efficacité et de qualité »* ; efficacité et qualité par ailleurs basées sur le *« sens donné au contenu du travail et à son organisation »*. En outre, dans le pré-projet de référentiel d'évaluation externe de la HAS (Haute Autorité de Santé), nous pouvons constater que la QVT est une obligation réglementaire pour l'ensemble des ESMS. Outre son abord humain positif et constructif, ce sujet revêt donc une importance de plus en plus centrale.

Dès 2017, dans le cadre de son projet associatif, l'ALGEEI témoigne de son ambition de mettre en œuvre la QVT comme : *« un projet mobilisateur qui permet d'engager une dynamique collective et participative, mais également d'associer chacun dans les améliorations des conditions de travail »*. Il y est notamment question de *« préserver le sens et la qualité du travail dans un contexte en mutation »*.

¹⁴ CISER - Commission sécurité interne propre à l'ESAT de Castille et au DHA – SAVS de Gardès.

¹⁵ CSSCT : Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail.

En Mai 2019, une nouvelle étape est franchie, avec un accord collectif spécifique qui pose notamment un premier objectif prioritaire, dans les termes suivants :

« Intégrer la parole de chaque salarié dans un processus de travail participatif ».

Avec les enjeux suivants : « *Garantir la place et la reconnaissance de chacun et favoriser les synergies d'équipe et la cohérence partagée* »

Il s'agit de construire *ensemble*, des solutions ou des expérimentations, à partir de problématiques repérées et diagnostiquées *ensemble*, dans une logique où tous les acteurs restent solidairement responsables des démarches menées.

L'engagement dans la démarche QVT est avant tout *cet* engagement : à raisonner de façon collective et constructive, au plus près de la réalité du travail accompli ; dans la recherche continue d'un intérêt commun qui permet, dans le même temps, l'épanouissement de chacun. Cette logique se concentre sur les conditions de travail des salariés ; mais aussi sur les résultats de l'entreprise, notamment en ce qui nous concerne, sur la qualité du service rendue aux personnes accompagnées.

La QVT est en phase de déploiement dans l'établissement depuis l'accord signé en Mai 2019 par l'ensemble des organisations syndicales.

3.2 - Sensibilisation aux gestes de premiers secours et sauveteurs secouristes au travail.

L'ensemble des salariés de l'ESAT est formé Sauveteurs Secouristes au Travail (SST) par le CIST47¹⁶. Une formation au **risque incendie** est également dispensée à l'ensemble des salariés.

Concernant les travailleurs de l'ESAT, suivant leurs capacités ils pourront passer soit la SST, avec une priorité donnée sur l'atelier des parcs & jardins, soit suivre une « sensibilisation aux gestes de premiers secours ». Pour arriver à l'objectif de 100% des travailleurs de l'ESAT au minimum sensibilisés.

¹⁶ Comité interentreprises pour la santé au travail du Lot-et-Garonne

Ce module de formation aborde également toutes les notions de **Gestes & Postures et d'Ergonomie** sur les postes de travail, qui seront relayées par la suite tout au long de l'année par les moniteurs d'atelier.

3 – Autres actions de prévention réalisées par l'ESAT de Castille

Toutes les orientations de prévention se font en lien étroit avec la **médecine du travail** qui siège aux instances CSSCT.

Formations conduite CENTAURE

Ces formations à la conduite sont proposées à l'ensemble des salariés de l'ALGEEI et sont également proposées aux travailleurs disposant de permis de conduire et d'une autorisation de conduite des véhicules de l'établissement.

Prévention, gestion du stress SNOEZELLEN SOPHROLOGIE GIM DOUCE

La psychomotricienne de l'ESAT propose, en fonction des besoins et des demandes, des activités de soutien en vue de prévenir le stress à travers des séances collectives de gym douce sur temps de travail.

De l'éveil corporel en début de journée a été travaillé ces dernières années et fera l'objet de réflexion pour les années à venir.

Des séances SNOEZELLEN sont également proposées par des professionnels formés, sur temps de travail, pour certaines personnes accompagnées à l'ESAT selon un planning établi au préalable.

L'ESAT de castille expérimente enfin des séances de sophrologie dans le cadre de ses actions de soutien en 2023, en conventionnement avec une praticienne libérale du village.

Education et promotion à la santé : IDE, Médecins, KAPASS

L'infirmière de l'établissement coordonne des actions d'investigations médicales sur des registres préventifs à travers diverses actions : rendez-vous médecin généraliste (interne ou en libéral), médecins spécialistes, centre santé CPAM, handi-santé47 pour les personnes avec forte appréhension aux soins, travail d'habituation avec la mallette KAPASS.

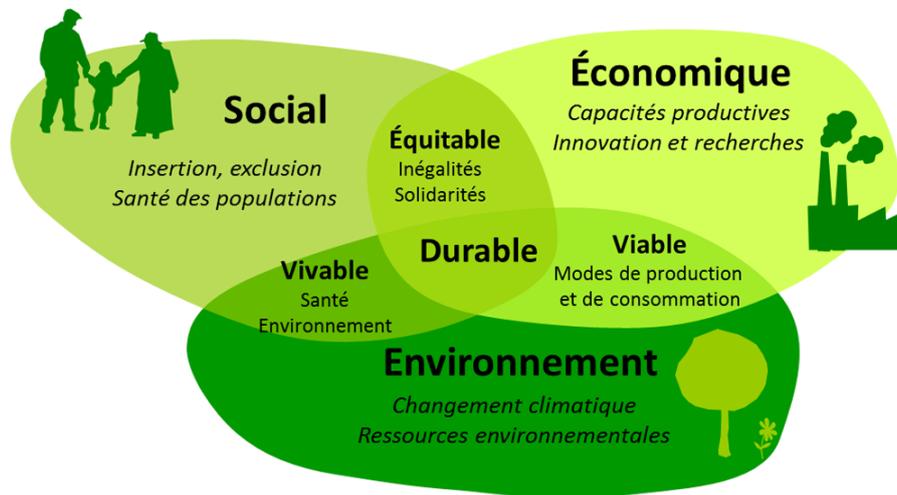
Autres actions réalisées :

Prévention dans l'usage du numérique,

Groupes de paroles, Autour de vie affective et sexuelle, estime de soi, habilités sociales, etc.

XIII – LA RSE¹⁷ A L'ESAT DE CASTILLE

Selon la définition de l'ONU¹⁸, « le développement durable est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs propres besoins. »



Le schéma ci-dessus illustre les 3 composantes ou 3 piliers pour un développement durable.

L'Établissement et Service d'accompagnement par le Travail, dans sa double vocation Economique et sociale (médico-sociale), portée par le secteur associatif, a intégré fortement ces deux dimensions et propose une vision équitable presque par nature.

Cette caractéristique est d'autant plus développée que le modèle non-lucratif porté par les ESAT s'inscrit dans l'économie sociale et solidaire (ESS). L'ESS est la branche de l'économie privée (entreprises, coopératives, associations, mutuelles ou fondations) qui cherche à concilier activité économique et équité sociale.

La dimension Ecologique reste donc l'axe prioritaire de travail pour que l'ESAT de Castille puisse s'inscrire pleinement dans cette dynamique citoyenne pérenne et viable.

Depuis plusieurs années, de nombreuses actions ont confirmées cet engagement :

¹⁷ Responsabilité sociétale et environnementale

¹⁸ Rapport de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement de l'Organisation des Nations unies, dit rapport Brundtland, 1987

- ⇒ Etablissement ALGEEI certifié ISO 50 001 pour son système de management de l'énergie.
- ⇒ Pratiques écologiques dans l'entretien des parcs et jardins :
 - Arrêt complet du recours aux produits Phytosanitaires depuis 2012,
 - Utilisation des broyats dans les massifs (BRF¹⁹), valorisation des déchets verts
 - Activité de broyage de végétaux pour les déchets de l'ESAT et des partenaires locaux (mairies, jardiniers).
 - Utilisation de matériel électrique.
- ⇒ Recyclage pratiqué sur tous les ateliers, en lien avec la communauté d'agglomération du Val de Garonne.
- ⇒ Réparations de Palettes usagées.
- ⇒ Plus globalement, une activité économique essentiellement tournée dans des partenariats locaux.

Bien que ces initiatives démontrent un réel engagement sur ces enjeux, cet axe de travail et de sensibilisation devra irriguer l'ensemble de nos démarches et projets à venir.

L'Axe n°8 du plan d'action qualité proposé s'articule autour de « l'adaptation des ateliers aux exigences de l'environnement ». Ce volet comprend notamment l'isolation des bâtiments et la recherche d'optimisation énergétique.

¹⁹ Bois raméal fragmenté

XIV - DEMARCHE QUALITE

La démarche qualité est en place depuis 2005 sur les établissements de Castille. Elle permet de répondre à plusieurs objectifs fondamentaux, à savoir :

- L'intégration des attentes et de la satisfaction des ouvriers dans toute action
- La pérennisation de la démarche
- La distribution des rôles et des tâches
- L'implication de tous dans une dynamique institutionnelle
- L'appropriation de la démarche et des référentiels par l'ensemble des acteurs.

Missions de chaque composante de la structure qualité

Comité de Direction (CODIR)

Ses principales missions sont définies ainsi :

- Il est porteur de la politique associative qu'il traduit en demandes au niveau de l'établissement ;
- Il définit la politique qualité de l'établissement ;
- Il est garant des moyens à mettre en œuvre (humains, financiers, matériels ...) et nécessaires au bon fonctionnement de la démarche qualité ;
- Il engage l'établissement dans la démarche qualité ;
- Il assure la cohérence entre les documents et solutions produits lors de la démarche qualité, au regard de l'organisation de l'établissement ;
- Il approuve les différents documents.

Comité de pilotage (COPIL)

Ses membres sont nommés par le comité de Direction. Le COPIL représente, dans la mesure du possible, les différents services.

Ses principales missions sont définies ainsi :

- Prendre en compte les besoins et les priorités à l'échelle de l'ensemble
- Etre à l'écoute des propositions d'axes d'amélioration issues de l'ensemble du personnel et les proposer au comité de Direction ;

- Rendre compte au comité de Direction par le biais des référent(es) qualité, des travaux prévus et réalisés par les groupes de travail ;
- Veiller à la diffusion pertinente des informations ;
- Elaborer les plans d'action, en termes d'objectifs, actions, moyens, calendriers ;
- Piloter et évaluer la mise en œuvre de ces plans d'action ;
- Co-animer avec le coordonnateur un groupe de travail, si nécessaire ;
- Développer le Manuel Assurance Qualité et l'ensemble des outils de gestion qualité ;
- Valider les documents avant transmission au comité de Direction.

Le COPIL se réunit une fois par mois et plus si nécessaire. Il rencontre le CODIR à la demande.

Une rencontre « Visite Qualité » a lieu annuellement regroupant la Directrice Générale, le Directeur Qualité, le CODIR, les référentes qualité de l'établissement ainsi que le COPIL.

Référentes qualité

Il est elles sont nommées par le comité de Direction et placé sous son autorité directe. La fonction est attribuée sans limite dans le temps.

Les référentes qualité disposent d'un temps identifié pour la réalisation de sa leur mission.

Leurs missions se définissent ainsi :

- Animent le COPIL de l'établissement ;
- Préparent des réunions (élaboration des convocations, des ordres du jour) ;
- Rédigent des comptes rendus ;
- Rencontrent le CODIR mensuellement.

Ces actions sont réévaluées annuellement pour établissement d'un nouveau plan d'action.

Depuis, l'établissement s'est donné les moyens de poursuivre le déploiement de la démarche d'amélioration continue en répondant aux recommandations de l'ARS et du CPOM.

Notamment, en nommant une référente bienveillance et en déployant le logiciel IMAGO.

Conformément au texte réglementaire, la prochaine évaluation externe sera réalisée avant le 3 janvier 2024.

FICHES ACTIONS

Suite à la publication des décrets relatifs à la transformation de l'offre en ESAT, au nouvelles fiches CPOM ALGEEI et aux résultats de l'évaluation externe ; l'ESAT de Castille intègre dans son projet d'établissement les points suivants en créant des fiches action prospectives pour la durée de ce projet :

Calendrier « plan d'action » 2023 / 2027

THEMES / AXES	2023	2024	2025	2026	2027
Axe 1 : Mettre en œuvre le plan de transformation de l'offre des ESAT (décret du 13 décembre 2022)					
Axe 2 : Renforcer l'inclusion professionnelle en milieu ordinaire en sécurisant les parcours					
Axe 3 : Faire vivre la Qualité de Vie au Travail					
Axe 4 : Développer le pouvoir d'agir, l'autodétermination, la représentation et la participation des travailleurs.					
Axe 5 : Préparer et réaliser l'évaluation externe					
Axe 6 : Augmenter l'autorisation de fonctionner de 4 places pour les TSA					
Axe 7 : Poursuivre le déploiement du dossier de l'utilisateur IMAGO					
Axe 8 : Adapter les ateliers aux exigences de l'environnement (agrandissement atelier blanchisserie, nouveau vestiaire Roy, RSE)					

<u>Axe 1- Mettre en œuvre le plan de transformation de l'offre des ESAT (décret du 13 décembre 2022)</u>	
OBJECTIFS : Conformité règlementaire et vision prospective	DELAI : 2023 / 2027
AVANTAGES : Augmenter les réponses adaptées et le panier de services proposés.	DIFFICULTES / RISQUES : Adaptation au changement
COMMENT : Adaptation des instances existantes et du fonctionnement interne de l'établissement.	
MOYENS : Règlement de fonctionnement, notes de direction, pilotage institutionnel interne, conventions.	
METHODES ET OUTILS D'EVALUATION : <ul style="list-style-type: none"> - Bilan quinquennal - CPOM - Rapports d'activité - Indicateurs de suivi - Evaluation HAS 	

Axe 2- Renforcer l'inclusion professionnelle en milieu ordinaire en sécurisant les parcours	
<p>OBJECTIFS :</p> <p>Renforcer le dispositif d'insertion afin de développer l'existant, les prestations hors murs (autres établissements, milieu ordinaire, détachement en entreprise, mise à disposition individuelle.)</p>	<p>DELAI :</p> <p>2023 / 2027</p>
<p>AVANTAGES :</p> <p>Découvrir le milieu ordinaire de production</p> <p>Renforcer l'inclusion professionnelle en milieu ordinaire</p>	<p>DIFFICULTES / RISQUES :</p> <p>difficultés liées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à la nature des entreprises - au secteur géographique - à l'autonomie de déplacement
<p>COMMENT :</p> <p>Utilisation des nouveaux outils réglementaires (double orientation, droit au retour).</p> <p>Valorisation des compétences des travailleurs.</p>	
<p>MOYENS :</p> <p>Ensemble des ressources humaines et matérielles propres à l'ESAT</p> <p>Mise en synergie de l'ensemble des acteurs concernés (chargée d'insertion, coordinatrice de parcours, MA référent, agence France Travail, etc.)</p>	
<p>METHODES ET OUTILS D'EVALUATION :</p> <p>Nombre de stages en entreprise réalisés</p> <p>Nombre de sorties en milieu ordinaire (en lien avec la plateforme ADIPH)</p> <p>Nombre de contrats signés (prestations et détachements)</p> <p>Demandes des usagers et calcul du ratio (demandes effectuées/demandes réalisées)</p>	

Axe 3- Faire vivre la Qualité de Vie au Travail

OBJECTIFS : Favoriser la qualité de vie au travail.	DELAI : 2023 / 2027
AVANTAGES : Bien-être au travail, épanouissement professionnel. Valorisation de la qualité du travail.	DIFFICULTES / RISQUES : Organisation et disponibilité des professionnels.
COMMENT : Méthodologie associative et déclinaison en COPIL intra établissement.	
MOYENS : Mise en place de questionnaires, diagnostic et plan d'action. COPIL QVT d'établissement.	
METHODES ET OUTILS D'EVALUATION : Compte rendu COPIL QVT. Retour diagnostic et plan d'action QVT	

Axe 4 : Développer le pouvoir d’agir, l’autodétermination, la représentation et la participation des travailleurs.	
OBJECTIFS : Renforcer la démocratie en santé / l’autodétermination et la capacité de pouvoir prendre des décisions co-construites	DELAI : 2023 / 2027
AVANTAGES : Etre acteur de son projet professionnel et participer au développement d’instances citoyennes et de décisions (libres et éclairées).	DIFFICULTES / RISQUES : Compréhension et acceptation des équipes professionnelles. Capacité d’y accéder pleinement
COMMENT : Proposer une offre graduée adaptée à tous. Outils de co-positionnement Formation et sensibilisation des professionnels, des bénéficiaires. Favoriser les expérimentations.	
MOYENS : Instances dédiées (délégués, CVS) et accompagnement proposé (ligue de l’enseignement) Créer des outils d’évaluation - favoriser l’autodétermination de la personne en intégrant une procédure de co-construction de projet individualisé. Solliciter la pair- aide pour valoriser l’autodétermination et le pouvoir d’agir.	
METHODES ET OUTILS D’EVALUATION : Rapport d’activité Plan de formation et de développement des compétences	

Axe 5 : Préparer et réaliser l'évaluation

OBJECTIFS : Répondre aux obligations réglementaires Organiser une pilotage de la démarche d'amélioration continue de la Qualité	DELAÏ : 2023/2025
AVANTAGES : Assurer la mise en conformité de l'établissement avec les textes réglementaires Permettre le renouvellement de l'autorisation de fonctionner de l'établissement	DIFFICULTES / RISQUES : S'adapter à la nouvelle évaluation HAS ; Mise en œuvre des délais impartis ; Implication des professionnels dans la démarche.
COMMENT : Assurer une veille juridique Evaluation HAS via SYNAE	
MOYENS : Financement interne Mise en place de groupes de travail pour l'évaluation blanche	
METHODES ET OUTILS D'EVALUATION : Inscription SYNAE ; Référentiel HAS ; Outils d'accompagnement à l'évaluation.	

Axe 6 : Augmenter l'autorisation de fonctionner de 4 places pour les TSA

OBJECTIFS : Poursuivre le déploiement des places autistes Répondre aux appels à projets Analyser l'accompagnement dans le but de l'adapter aux spécificités de ce public	DELAI : 2023/2024
AVANTAGES : Répondre aux besoins non couverts sur le territoire Augmenter la capacité d'accueil de 6 à 10 places Proposer un accompagnement spécifique Profiter de l'expertise acquise	DIFFICULTES / RISQUES : Obtenir l'autorisation et le financement nécessaires
COMMENT : Appel à projet / financement CPOM. Développer les conditions d'accueil et d'accompagnement	
MOYENS : Formation des personnels par des organismes certifiés Supervision annuelle (CERESA) Création d'un poste de MA et d'un temps d'accompagnement psychologique adapté	
METHODES ET OUTILS D'EVALUATION : Supervision annuelle avec le CERESA Rapport d'activité annuel	

Axe 7 : Accompagner le déploiement du système d'informations (IMAGO) et l'appropriation par les personnes accompagnées des nouvelles technologies (réseaux sociaux)

<p>OBJECTIFS :</p> <p><u>Imago :</u></p> <p>Améliorer la fonctionnalité et l'accessibilité du logiciel</p> <p>Renforcer l'utilisation / partage d'information</p> <p><u>Prévention danger internet</u></p> <p>Prévention des risques dans l'usage des nouvelles technologies</p>	<p>DELAI :</p> <p>2023 – 2025</p>
<p>AVANTAGES :</p> <p><u>Imago :</u></p> <p>Outil sécurisé du dossier de l'utilisateur ;</p> <p>Recueil d'informations entre professionnels d'un même service.</p> <p><u>Prévention danger internet</u></p> <p>Autonomisation, réduction des risques</p>	<p>DIFFICULTES / RISQUES :</p> <p><u>Imago :</u> Utilisation et fonctionnalité à harmoniser ;</p> <p>Manque de matériel informatique opérationnel.</p> <p><u>Prévention danger internet</u></p> <p>Sensibiliser le plus grand nombre</p>
<p>COMMENT :</p> <p><u>Imago :</u></p> <p>Développer l'accessibilité à tous les professionnels d'un même service ;</p> <p>Renforcer la formation des professionnels au logiciel et sur le contenu des écrits ;</p> <p><u>Nouvelle technologie :</u></p> <p>Mise en place d'actions de formation et de sensibilisation</p>	
<p>MOYENS :</p> <p>Renouvellement du parc informatique.</p>	

Imago :

Renforcer l'autoformation entre professionnels dans des temps formels

Organiser des « points Imago » lors des réunions de services pour faire le lien avec la personne ressource.

Nouvelle technologie :

OPCO, gendarmerie nationale, intra, pair aideance

METHODES ET OUTILS D'EVALUATION :

Imago :

Exploitation des données ;

Point en réunion de service.

Axe 8 : Adapter les ateliers aux exigences de l'environnement (agrandissement atelier blanchisserie, nouveau vestiaire Roy, RSE)	
OBJECTIFS : Renforcer les conditions d'accueil des personnes, de travail et de sécurité pour tous. Optimisation énergétique.	DELAI : 2023/2026
AVANTAGES : Renforcer la QVT. Pérenniser et développer les activités porteuses.	DIFFICULTES / RISQUES : Délais, nuisances liées à la période des travaux.
COMMENT : Agrandissement immobilier, consultation des équipes, réorganisations internes, formations.	
MOYENS : Autofinancement, consultation ergonomiste et professionnel blanchisserie, énergie.	
METHODES ET OUTILS D'EVALUATION : Bilan N+1 en instances mixtes	

CONCLUSION

Après avoir été quelque peu décrié, le modèle français des ESAT a été largement réhabilité dans ses missions par le rapport IGG/IGAS de 2019 puis renforcé par le décret sur la transformation de l'offre du 13 décembre 2022. Le droit au travail, comme valeur universelle, associé aux multiples actions concourant à l'épanouissement social au sein d'un système de « travail protégé » relevant du secteur médico-social permet de situer l'ESAT au cœur même du processus d'inclusion visant à faciliter les choix et l'autodétermination des personnes dans la construction des trajectoires professionnelles tout en sécurisant les parcours et en développant les compétences, sans omettre l'accès et l'appropriation à une vie citoyenne la plus éclairée possible.

L'ESAT est bien par lui-même un lieu d'inclusion permettant la construction d'une véritable identité sociale et professionnelle. Organisation « apprenante et capacitance » adaptée, couplée aux ressources internes dites de soutien médico-social avec la présence d'un plateau technique médical et paramédical contribuant à instaurer une dynamique de Qualité de Vie au Travail (QVT) pour former un véritable « bouclier inclusif » adapté et personnalisé.

En ce sens, ce projet d'établissement a pour vocation de fixer les axes/objectifs prospectifs et de renforcer la capacité d'innovation, d'adaptabilité de l'ESAT de Castille qui suit inexorablement la dynamique des évolutions sociétales et législatives en plaçant et replaçant la personne accompagnée toujours plus au cœur du dispositif, tout en réaffirmant ses droits individuels et modes de participations actives au sein des instances de démocratie sanitaire.

« Le travail donne à l'homme sa dignité. »

« Vous devez être le changement que vous voulez voir dans ce monde. »

Mahatma Gandhi