



Association œuvrant pour les Personnes en situation
de Handicap des Vosges du Nord

ESAT « les Ateliers du HERRENFELD »

Projet d'établissement

2023 - 2027



SOMMAIRE

I.	LE PROJET ASSOCIATIF	4
	<i>HISTORIQUE DE L'ASSOCIATION.....</i>	<i>4</i>
	<i>LE CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE.....</i>	<i>5</i>
	<i>LES VALEURS ASSOCIATIVES.....</i>	<i>6</i>
	<i>CONTEXTE ET ENJEUX DU PROJET ASSOCIATIF.....</i>	<i>7</i>
	<i>LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES.....</i>	<i>8</i>
II.	L'ORGANISATION GENERALE	10
	L'ORGANISATION DES SERVICES.....	10
	LE COMITE DE DIRECTION (CODIR)	11
	<i>Organisation.....</i>	<i>11</i>
	<i>Fonctionnement.....</i>	<i>11</i>
	<i>Modalités de contrôle de gestion garantissant la maîtrise budgétaire.....</i>	<i>12</i>
	ORGANISATION GEOGRAPHIQUE	13
	SECTEUR D'INTERVENTION.....	14
III.	LE SYSTEME DE MANAGEMENT PAR LA QUALITE	15
	LA CARTOGRAPHIE DES PROCESSUS.....	17
	LES RECOMMANDATIONS DE L'HAS MISES EN OEUVRE.....	18
IV.	LA BIENTRAITANCE	20
	INTRODUCTION.....	20
	ZONES DE VIGILANCE	20
	<i>Les axes communs à l'ensemble des structures.....</i>	<i>20</i>
	<i>Le Groupe de réflexion éthique de l'aphvn.....</i>	<i>21</i>
V.	L'ACCES AUX SOINS	22
VI.	L'ESAT « LES ATELIERS DU HERRENFELD »	25
	INTRODUCTION.....	25
	L'HISTOIRE ET LE PROJET DU SERVICE.....	25
	LES MISSIONS	25
	<i>Cadre légal d'intervention.....</i>	<i>26</i>
	<i>L'agrément.....</i>	<i>27</i>
	LE PUBLIC ET SON ENTOURAGE	27
	<i>Description du public accueilli.....</i>	<i>27</i>
	<i>Expression et participation des usagers.....</i>	<i>30</i>
	L'ANALYSE DES BESOINS SELON LA GRILLE SERAFIN PH.....	32

<i>Besoin en matière de santé somatique</i>	32
<i>Besoin en matière d'autonomie</i>	34
<i>Besoin pour la participation sociale</i>	35
LA NATURE DE L'OFFRE DE SERVICE ET SON ORGANISATION.....	38
<i>La nature de l'offre de service</i>	38
<i>Prestations en matière de soins</i>	38
<i>Prestations en matière d'autonomie</i>	40
<i>Prestations en matière de participation sociale</i>	42
<i>Pilotage et fonctions supports</i>	46
<i>Organisation interne de l'offre de service</i>	50
<i>Les professionnels et les compétences mobilisées</i>	50
<i>l'ancrage des activités dans le territoire : Partenariats et ouverture</i>	52
LES PRINCIPES D'INTERVENTION.....	55
LES OBJECTIFS D'EVOLUTION, DE PROGRESSION, DE DEVELOPPEMENT.....	56

INTRODUCTION

L'APH des Vosges du Nord se projette vers le futur.

Le présent Projet d'Établissement décline en actions concrètes les axes prioritaires du Projet Associatif 2023-2027 de l'APH – Association à but non lucratif – adopté en assemblée générale en juin 2022.

Nos valeurs associatives fondamentales restent solidement ancrées dans notre action. Elles rappellent la place prépondérante de la personne handicapée accueillie ou accompagnée au sein des dispositifs actuels ou à venir.

Le cadre légal a sensiblement évolué depuis notre précédent projet. Nous nous y conformons systématiquement et appliquons les nouvelles recommandations. La réglementation continuera sans doute d'évoluer dans le futur, ainsi que les modalités de financement. Les plateformes de services partagés et les dispositifs nous permettront de nous adapter progressivement à ce nouveau cadre.

Notre action s'attachera à l'importance de la qualité de service rendu à la personne, au respect de sa dignité, à la liberté du choix de son projet de vie et à son accompagnement à tous les âges de la vie.

I. LE PROJET ASSOCIATIF

HISTORIQUE DE L'ASSOCIATION

L'APH des Vosges du Nord, APHVN, est née de la fusion, le 31 décembre 2017, de l'APAEIIE et de l'AAPAH.

L'APAEIIE a été créée en 1970 notamment par quelques parents et amis du Rotary Club local pour répondre à un besoin d'accueillir des enfants en situation de handicap.

L'IME (Institut Médico Educatif) est le premier établissement de l'APAEIIE à ouvrir ses portes en 1970.

En 1978 a été créé le CAT (Centre d'Aide par le Travail) devenu ESAT (Établissement et service d'aide par le travail) en 2005, pour accueillir les jeunes adultes en situation de handicap. A cette même époque le FH (Foyer d'Hébergement) a vu le jour.

Au fil du temps, de 1989 à 1999, plusieurs établissements ont été ouverts afin de répondre aux divers besoins comme, un accueil de jour FAS (Foyer d'Accueil Spécialisé), un SESSAD (Service d'Éducation Spéciale et de Soins A Domicile) et un SAVS (Service d'Accompagnement à la Vie Sociale).

En 2004, la résidence du Hochberg a ouvert ses portes à Wingen-sur-Moder à l'initiative de l'AAPAH, association fondée en 1998.

En 2008, puis en 2010, l'association APAEIE s'est encore développée avec la création du SAMSAH (Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés) ainsi que du CAMSP (Centre d'Accompagnement Médico-Social Précoce).

Le 31 décembre 2017, les associations APAEIE et AAPAH ont fusionné pour créer l'APH des Vosges du Nord.

De 2016 à 2019 plusieurs projets ont vu le jour. En premier la plateforme autisme rattachée à l'IME créée en coopération avec l'AAPEAI de DIEMERINGEN, en second l'équipe de dépistage précoce en autisme avec l'association APF France Handicap.

Enfin en septembre 2021, la création de l'unité d'enseignement maternelle en autisme UEMA (Unité d'Enseignement Maternelle Autisme) située à Val-de-Moder.

LE CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

Le projet associatif est conforme aux recommandations du droit européen et à la législation française. Il prend en compte :

- La loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et en particulier :
 - La participation directe de la personne handicapée au projet d'accueil et d'accompagnement (livret d'accueil, Conseil de vie sociale),
 - La prise en charge ou l'accompagnement individualisé et de qualité par la mise en place d'un projet personnalisé,
 - La confidentialité des données concernant l'utilisateur.
- La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui reconnaît l'accès aux droits fondamentaux reconnus de tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté.
- La convention des Nations Unies ratifiée par la France en 2010 relative aux droits des personnes handicapées qui est de promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales par les personnes handicapées et de promouvoir le respect de leur dignité intrinsèque.

L'APHVN s'engage au respect de la dignité des personnes en situation de handicap et à prévenir toute forme de maltraitance comme définie dans le Code d'action sociale (et des familles CASF, art. L. 119-1 ; CSP, art. L. 1431-2)

L'APHVN accompagnera les réformes en cours :

- Réforme de la tarification,
- Développement de réponses inclusives et de l'autodétermination des personnes en situation de handicap,
- Meilleure fluidité des parcours de santé et de vie,

LES VALEURS ASSOCIATIVES

Les valeurs portées par l'APH des Vosges du Nord sont :

Des valeurs à l'égard des personnes

- Reconnaître la différence et refuser toutes pratiques discriminatoires ;
- Assurer le respect fondamental de la personne en situation de handicap, de sa vie et de son devenir ;
- Promouvoir le droit à la dignité pour chacun ;
- Rechercher le bien-être de la personne en situation de handicap par la qualité de nos services ;
- Garantir la diversité de l'accueil et de l'accompagnement selon la nature du handicap et les besoins de la personne ;
- Développer l'inclusion de la personne en situation de handicap dans la vie civile autant que faire se peut par l'éducation, la formation professionnelle, le travail, le logement ou les services à sa personne.

Des valeurs du vivre ensemble

- Reconnaître tout être humain comme acteur à part entière de la société, en privilégiant et facilitant son insertion dans toutes ses composantes ;
- Assurer l'accompagnement des personnes handicapées dans leur parcours de vie au sein de la collectivité ;
- Promouvoir la solidarité sous toutes ses formes ;
- Développer des partenariats extérieurs pour élargir nos services ;
- Permettre l'écoute et l'accompagnement des familles.

Des valeurs citoyennes

- Promouvoir la participation de la personne handicapée à la vie citoyenne ;
- Avoir un rôle actif dans une meilleure reconnaissance des personnes en situation de handicap par la société civile et ses institutions ;
- Assurer une participation aux instances professionnelles ou administratives en étant force de réflexion et de proposition ;
- Agir en référence constante à l'éthique et à la déontologie et dans le respect de la loi ;
- Intégrer les valeurs environnementales dans nos actions.

CONTEXTE ET ENJEUX DU PROJET ASSOCIATIF

Le renouvellement du projet associatif de l'APHVN intervient dans un contexte à la fois bousculé par la crise sanitaire du covid19, et modifié en profondeur par les réformes réglementaires en cours.

Cette crise sanitaire a accentué, et quelque fois révélé des enjeux en termes d'éthique, de conditions de travail, d'attentes de la part de la personne accompagnée et de son entourage.

Elle a parfois révélé les limites dans la capacité des établissements et services à maintenir une continuité de l'accompagnement dans un contexte sanitaire critique.

Ce contexte particulier a poussé les services à innover, à se réorganiser afin de poursuivre l'accueil et l'accompagnement. Il a également été à la source d'un épuisement professionnel important, qui a généré des attentes de plus en plus fortes de la part des professionnels, tant en ce qui concerne les conditions de travail que la reconnaissance.

A cet égard, le niveau des rémunérations et l'obsolescence de la convention collective actuelle pénalisent l'engagement et la fidélisation des salariés. Les revalorisations salariales annoncées par l'État répondent en partie à ces attentes.

Pour ce qui concerne le contexte réglementaire, après les réformes importantes de 2002 et 2005, la réforme de l'évaluation externe qui entre en vigueur en 2022 et surtout la réforme tarifaire SERAFIN-PH annoncée pour 2024, vont profondément impacter nos organisations, nos missions, notre relation avec la personne accompagnée.

Le récent avis rendu par le Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU questionne également nos institutions et nos accompagnements : Quelle place pour la parole de la personne accompagnée au sein des établissements et services ?

Quelle place pour elle dans la société ? Quelles libertés, quel exercice de ses droits civiques ?

Quels droits et quelle rémunération pour les travailleurs handicapés ?

Toutes ces questions et bien d'autres pousseront probablement notre association et nos équipes professionnelles à revoir leur conception de l'accompagnement, avec le souci de répondre de manière adaptée à chaque situation.

C'est dans ce contexte particulier que ce nouveau projet associatif prend place, avec des enjeux portant à la fois sur :

- La pérennité d'un mouvement associatif à taille humaine, confronté aux fusions et à la concurrence du secteur à but lucratif, ainsi qu'à la rareté du financement public pour la création de nouveaux établissements et services.
- La qualité du service rendu, avec un souci constant de respect de la dignité, de la liberté de choix de la personne accompagnée, de respect de son projet de vie.
- L'accompagnement des équipes professionnelles, confrontées à des changements importants, ainsi qu'à un renouvellement générationnel depuis quelques années, qui accentue l'importance de la transmission des savoirs et des compétences au sein des établissements et des services.

- L'accueil des personnes handicapées vieillissantes, tant en ce qui concerne leur accompagnement, que la continuité de leur parcours, et l'adaptation de nos services à leurs attentes et à leurs besoins.

LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Promouvoir le droit des personnes en situation de handicap

- Développer des actions auprès du public accueilli pour faire connaître les droits de la personne accompagnée ;
- Développer la formation des professionnels à la bientraitance et à l'éthique ;
- Garantir l'expression et la participation des personnes accompagnées ;
- Permettre à la personne accompagnée de définir ses choix et garantir la co-construction et la personnalisation du projet d'accompagnement ;
- Développer des actions d'accompagnement à l'autonomie et à la santé ;
- Préserver l'intimité et l'intégrité physique et morale des personnes accueillies.

Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap

- Développer l'emploi inclusif et l'intégration du travail protégé dans le milieu ordinaire (Cf réforme des ESAT), dans la mesure du possible :
 - Sensibiliser les acteurs économiques et les entreprises,
 - Favoriser les partages et échanges d'expériences entre milieu ordinaire et le travail protégé ;
- Développer l'éducation inclusive par l'accès à une scolarisation adaptée ;
- Développer l'inclusion sociale et la citoyenneté (culture, sport, loisirs) ;
- Développer l'habitat inclusif et les pratiques innovantes.

Développer le parcours des personnes en situation de handicap

- Développer l'analyse des besoins, attentes et habitudes de vie de la personne accompagnée pour construire le projet personnalisé inscrit dans le parcours de vie ;
- Rendre la personne accompagnée actrice de son projet et prendre en compte l'entourage de la personne ;
- Développer au sein de l'APH la coordination de parcours pour garantir le « zéro sans solution » et proposer des options aux personnes accompagnées et leur entourage ;
- Adapter les organisations de travail et développer les plateformes de service pour répondre aux besoins de la personne accompagnée ;
- Améliorer et harmoniser l'accueil et l'orientation des personnes en situation de handicap de manière à mieux gérer les listes d'attente (Généralisation de la commission d'admission).

Accompagner le vieillissement des personnes en situation de handicap

- Accompagner les personnes handicapées vieillissantes tout au long de la vie ;
- Adapter l'accompagnement et les conditions d'accueil de la personne handicapée vieillissante ;
- Assurer la continuité de l'accompagnement de la personne handicapée vieillissante et la prise en compte de son projet de vie en partenariat avec la famille et l'entourage ;
- Développer des projets et des partenariats innovants permettant l'accueil, l'accompagnement et le cas échéant l'hébergement des personnes handicapées vieillissantes.

Adapter les compétences des professionnels aux besoins des personnes en situation de handicap

- Accompagner les professionnels aux changements d'organisation et aux nouvelles missions requises et nécessaires ;
- Former les professionnels aux nouvelles problématiques rencontrées et aux pratiques innovantes ;
- Développer les partenariats avec les entreprises afin d'encourager le partage des compétences entre le secteur médico-social et l'entreprise ;
- Favoriser la qualité de vie au travail, la sécurité au travail et la prévention des risques psychosociaux.

Développer les partenariats par rapport au territoire

- Maintenir et développer une association vivante, grâce à une veille stratégique, appuyée sur une connaissance des textes nouveaux et de leurs modalités d'application ;
- S'inspirer de ce que d'autres associations ont pu mettre en place avec succès, participer à des colloques et congrès, se tenir informés des progrès techniques et théoriques du secteur ;
- Faire vivre le partenariat existant, en rechercher de nouveaux, pour sortir d'une logique de segmentation et permettre un parcours de vie, facile et personnalisé ;
- Se tenir prêts à répondre à des besoins et à des appels à projets, pour conforter l'existant et développer des compétences nouvelles ;
- Être réactifs selon les demandes de résidents, de porter et de lancer les projets dans les domaines suivants :
 - Professionnel (travail en coopération), Associations sportives et culturelles, Éducatif, Contacts régionaux, voire transfrontaliers, Corporations et fédérations, Médical ;
- Développer une communication vers les partenaires extérieurs ;
- Développer l'écoute et l'échange entre l'association et les familles ;
- Inciter les usagers, familles, amis à participer à la vie associative en devenant membre de l'Association.

II. L'ORGANISATION GENERALE

L'organisation des établissements et services intègre dans ses projets et dans ses pratiques, l'évolution des compétences professionnelles, l'ouverture à l'environnement professionnel, scolaire et social, ainsi que les besoins et demandes des usagers et de leurs familles.

La logique dite de structure, historique et fortement marquée par un modèle institutionnel hiérarchique, est encore présente dans le fonctionnement, mais la logique fonctionnelle est maintenant bien en place. Elle permet de structurer les projets d'accueil et d'accompagnement mis en œuvre, dans une dynamique professionnelle au service des projets individuels et collectifs. Ce modèle de fonctionnement a permis une mise en synergie des structures qui s'organise à partir des emplois et des compétences.

Les directeurs d'établissements et services intègrent ces logiques de l'organisation, ils occupent une double fonction :

- **Hiérarchique** pour assurer la direction de la structure en ce qui concerne :
 - La mise en œuvre du projet d'établissement ou de service ;
 - L'animation d'équipe et l'organisation du travail dans les structures ;
 - La sécurité et la bientraitance ;
 - L'accueil des usagers et les relations avec les familles ;
 - L'élaboration et la mise en œuvre des projets individuels ;

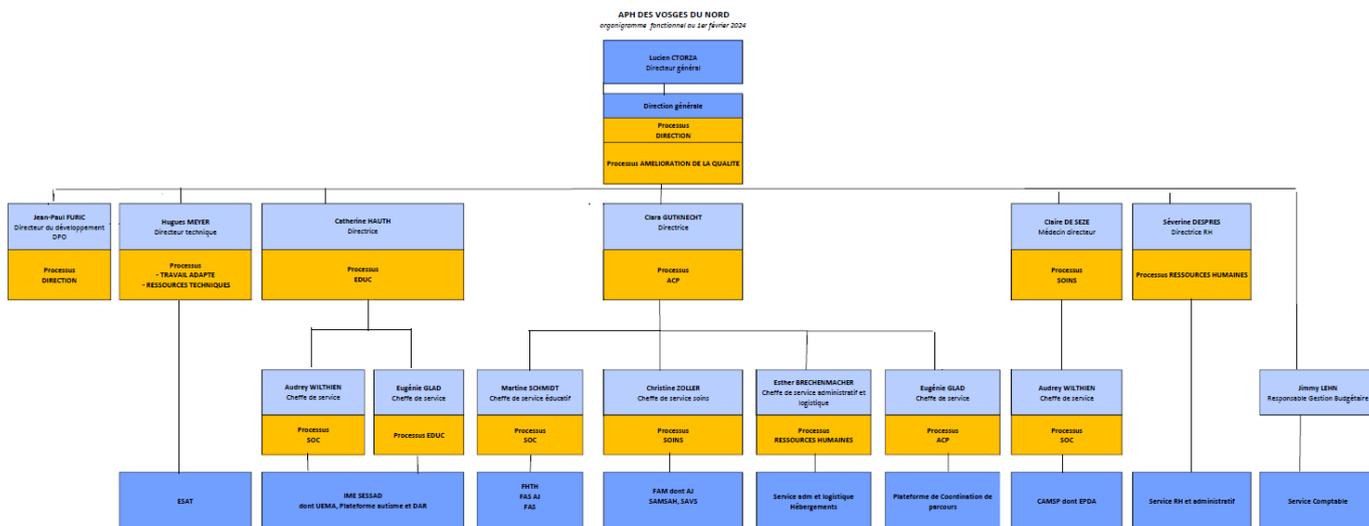
- **Fonctionnelle** pour la coordination et l'animation des professionnels concernés par le processus :
 - Réunions régulières ;
 - Formations professionnelles ;
 - Réseau professionnel ;
 - Elaboration, mise en œuvre et évaluation d'outils communs.

L'ORGANISATION DES SERVICES

L'organisation de l'APH des Vosges du Nord intègre cette double fonction hiérarchique et fonctionnelle. L'organigramme fonctionnel est défini selon le découpage suivant :

APH DES VOSGES DU NORD

Organigramme fonctionnel au 1^{er} février 2023



La dynamique qui s’est développée dans ce cadre, a permis de mettre en place une organisation par processus métier.

LE COMITE DE DIRECTION (CODIR)

ORGANISATION

Le Comité de direction est composé de l’ensemble des cadres hiérarchiques de l’Association.

FONCTIONNEMENT

Le CODIR est animé par le Directeur général. Il traite notamment les sujets suivants :

- La mise en œuvre du projet associatif défini par l’Association ;
- Les questions qui relèvent de la gestion et de l’administration des différents processus ;
- La bientraitance ;
- La Gestion des Ressources Humaines ;
- L’Evaluation et le Management par la qualité ;
- La place des dispositifs associatifs sur notre territoire d’intervention ;
- L’intégration des évolutions législatives dans nos projets ;

- Le traitement de problématiques ponctuelles qui peuvent avoir une incidence plus globale au niveau de l'Association et nécessite des ajustements du cadre de fonctionnement ou des orientations.
- De toute question en lien avec l'organisation des structures, la sécurité au travail ou des usagers, l'animation des projets et la communication interne et externe.

Les moyens pour mettre en œuvre cette politique sont divers, en fonction du projet.

Les moyens managériaux prévus dans la planification sont :

- *Les réunions « CODIR »*
Elles sont mensuelles et traitent de l'organisation et de l'administration générale de l'Association et des structures.
- *Les réunions « AME »*
Elles sont mensuelles et traitent de l'amélioration continue et de l'innovation.
- *Les réunions thématiques*
Elles sont ponctuelles et traitent d'un point particulier. Elles réunissent l'ensemble ou une partie seulement des membres de la direction, les professionnels compétents et impliqués dans le projet concerné. Elles sont animées par le manager en charge du projet à traiter.

MODALITES DE CONTROLE DE GESTION GARANTISSANT LA MAITRISE BUDGETAIRE

- Un suivi mensuel de l'activité réalisée par le service est assuré dans le cadre de la réunion CODIR ;
- Un suivi mensuel des indicateurs de dépenses est assuré par la personne en charge du contrôle de gestion interne, en lien avec le directeur général ;
- Une procédure d'achat est en place :
 - validation et suivi de la commande par le cadre autorisé ;
 - réception et contrôle de la prestation ou de la marchandise par une personne habilitée ;
 - contrôle du BL et de la facture avant paiement ;
 - enregistrement comptable et paiement par le service financier.
- Une procédure de mise en paiement des paies est en place :
 - Centralisation des données variables durant le mois ;
 - Intégration des absences, congés, heures supplémentaires... en fin de mois ;
 - Etablissement du bulletin de paie par le service en charge des paies ;
 - Contrôle des bulletins par le contrôle de gestion interne et mise en paiement.

La comptabilité et les paiements sont contrôlés annuellement par un cabinet d'expertise comptable et certifiés un commissaire aux comptes, avant la présentation au CA puis en AG.

Le commissaire aux comptes s'assure de la bonne gestion des établissements et services de manière globale.

ORGANISATION GEOGRAPHIQUE

Les établissements et services de l'APH des Vosges du Nord sont situés à Ingwiller, Wingen-sur-Moder et Saverne. Une permanence est effectuée régulièrement par les professionnels du CAMSP à Sarre-Union.

Les adresses des différents sites sont les suivantes :

IME "Léonard de Vinci" / Institut Médico-Educatif

Rue des Ecoles - 67340 INGWILLER

Dispositif d'auto-évaluation (DAR) – IME

Groupe scolaire d'Ingwiller - 67340 INGWILLER

FAS / Foyer d'Accueil Spécialisé – Accueil de jour

Rte d'Uttwiller - 67340 INGWILLER

FOYER D'HEBERGEMENT

Rte d'Uttwiller - 67340 INGWILLER

ESAT "Les Ateliers du Herrenfeld"

Rte d'Uttwiller - 67340 INGWILLER

SESSAD / Service d'Education Spéciale et de Soins A Domicile

Rue du Pasteur Herrmann - 67340 INGWILLER

SESSAD-UEMA

Unité d'enseignement Maternelle - Groupe Scolaire P. Pflimlin

99 route de Bitschhoffen - 67350 VAL DE MODER

SAMSAH / Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés

15, rue du 11 Novembre - 67340 INGWILLER

SAVS / Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

15, rue du 11 Novembre - 67340 INGWILLER

CAMSP "Raphaël" / Centre d'Action Médico-Sociale Précoce

Rue du Pasteur Herrmann - 67340 INGWILLER

2 rue de l'Artisanat - 67700 SAVERNE

Résidence du HOCHBERG / FAS - FAM - Accueil de jour
1, rue du Château Teutsch - 67290 Wingen-sur-Moder

APH des Vosges du Nord / Siège social
Route d'Uttwiller - 67340 Ingwiller

SECTEUR D'INTERVENTION



III. LE SYSTEME DE MANAGEMENT PAR LA QUALITE

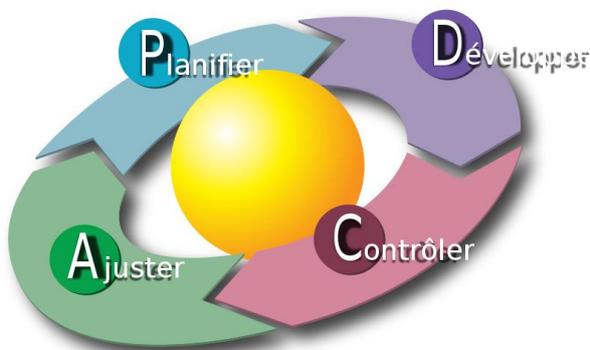
La démarche qualité prend en compte la législation, la réglementation, les recommandations de bonnes pratiques. Elle intègre les données externes : partenariat, réseaux professionnels et associatifs locaux.

Elle s'appuie notamment sur :

- Les réunions CODIR, AME et thématiques ;
- Un système d'information qui s'appuie sur un réseau informatique favorisant une certaine fluidité de l'information ;
- Une base documentaire commune à toutes les structures ;
- Des objectifs en lien avec les besoins et demandes des usagers ;
- Des tableaux de bord qui déclinent les indicateurs dans le but d'évaluer les objectifs fixés par processus, de manière continue ;
- Des enquêtes de satisfaction ;
- Des projets personnalisés qui associent les usagers et leurs familles ;
- La revue de direction ;
- Des audits internes annuels réalisés par des auditeurs formés ;
- Des audits externes annuels réalisés par la société DQS ;
- L'évaluation externe telle qu'elle est prévue par la loi.

L'APH des Vosges du Nord est une association certifiée **ISO 9001** depuis 2010.

L'amélioration continue se fonde sur le principe du PDCA préconisé par la norme ISO 9001.



P : PLANIFIER (tâches/horaires/objectifs/moyens/règles...)

D : DO (faire/agir)

C : CONTROLER (tout ce qui a été planifié : conforme/NC)

A : AMELIORER (ce qui doit l'être)

La direction de l'association maintient sa démarche de certification ISO 9001, conjointement avec le Conseil d'Administration. Nos objectifs sont les suivants :

1. Respecter la charte associative et le projet associatif
2. Respecter la réglementation
3. Adapter, pérenniser et développer l'activité
4. Faire évoluer les collaborateurs
5. Protéger les droits les usagers

Ces objectifs orientés vers nos usagers et nos professionnels, soutenus par une communication interne et externe dans le respect de nos valeurs fondamentales, constituent nos principes de direction.

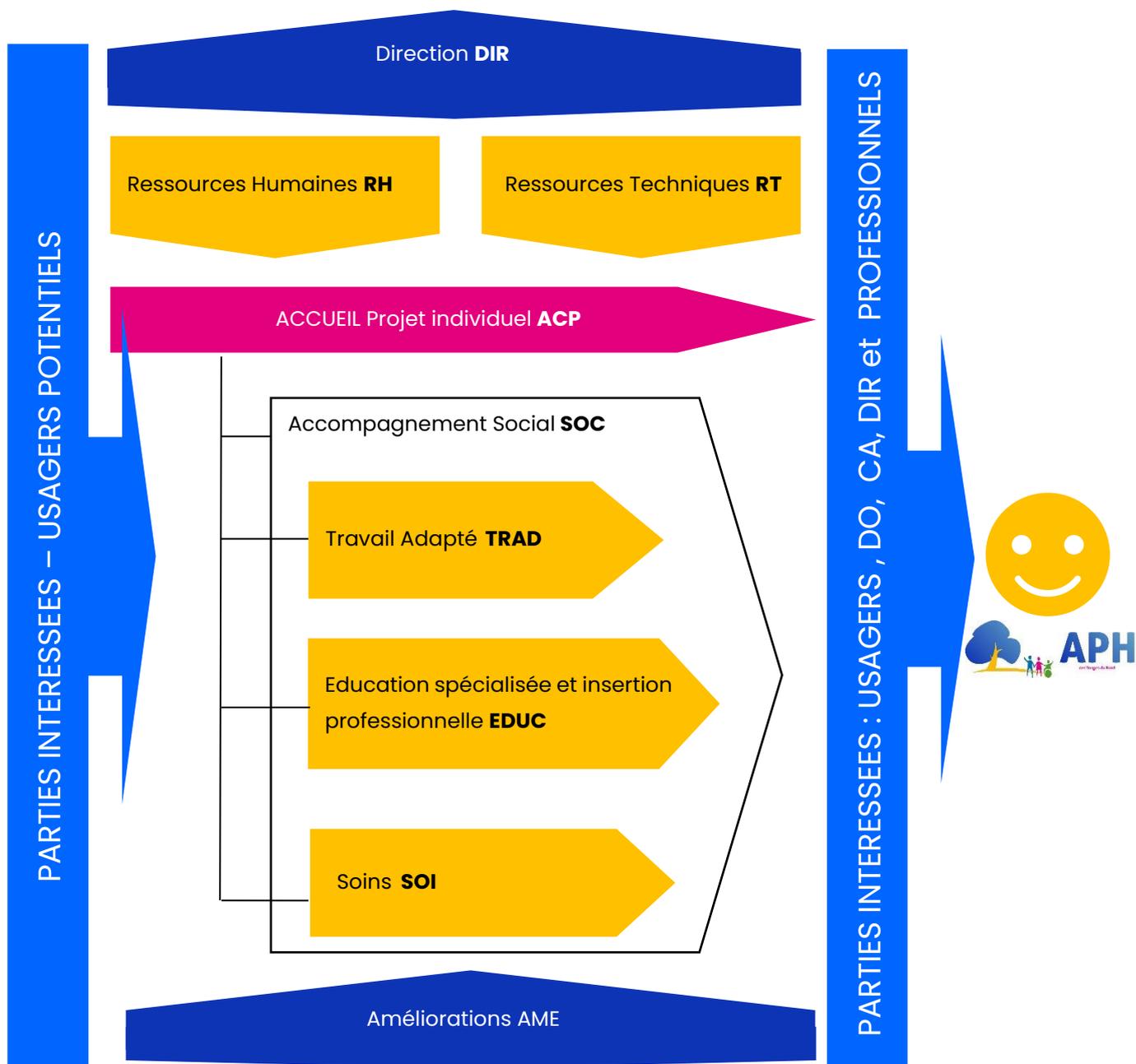
Le système de management de la qualité de l'APH est décrit dans un Manuel de management de la qualité. Il est organisé autour de processus métiers et de processus supports, pilotés par les cadres de l'équipe de direction.

Ces processus sont les suivants :

<u>PROCESSUS</u>	<u>PILOTE</u>		<u>PROCESSUS</u>	<u>PILOTE</u>
DIR : Direction	Lucien CTORZA Jean-Paul FURIC (DPO)		ACP : Accueil Projet d'accompagnement Individuel	Clara GUTKNECHT Eugénie GLAD
RT : ressources techniques	Hugues MEYER		SOC : accompagnement social	Martine SCHMIDT Audrey WILTHIEN
RH : ressources humaines	Séverine DESPRES Esther BRECHENMACHER		SOI : soins	Claire DE SEZE Christine ZOLLER
TRAD : Travail adapté	Hugues MEYER		EDUC : Education spécialisée et insertion professionnelle	Catherine HAUTH Eugénie GLAD
AME : Amélioration : L CTORZA / CODIR				

LA CARTOGRAPHIE DES PROCESSUS

La cartographie illustre le fonctionnement par processus tel qu'il est mis en œuvre à l'APH des Vosges du Nord.



L'organisation par processus est décrite dans le Manuel de Management.

PROCESSUS SUPPORTS

- DIR** : Direction
- RH** : Ressources humaines
- RT** : Ressources techniques
- AME** : Amélioration

PROCESSUS OPERATIONNELS

- ACP** : Accueil et coordination de parcours
- SOC** : Social
- EDUC** : Education spécialisée et insertion professionnelle
- TRAD** : Travail Adapté
- SOI** : Soins

LES RECOMMANDATIONS DE L'HAS MISES EN OEUVRE

Principales Recommandations de BPP	CA MSP	IME	FH	FAS	RDH	Sess.	SAVS SAMSAH	ESAT
Mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées	X	X	X	X	X	X	X	X
Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement	X	X	X	X	X	X	X	X
Le questionnement éthique dans les établissements sociaux et médico-sociaux	X	X	X	X	X	X	X	X
La bientraitance : Définition et repères pour la mise en œuvre	X	X	X	X	X	X	X	X
Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service	X	X	X	X	X	X	X	X
Mission du resp. d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance	X	X	X	X	X	X	X	X
Ouverture de l'établissement à et sur son environnement	X	X	X	X	X	X	X	X
La conduite de l'évaluation interne dans les ESSMS relevant de l'art. L.312-1 du CASF	X	X	X	X	X	X	X	X
L'accompagnement à la santé de la personne handicapée	X	X	X	X	X	X	X	X
Prévention des risques liés à la structure	X	X	X	X	X			X
L'accompagnement des jeunes en situation de handicap pour les SESSAD						X		
Mission du resp. de service et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance à domicile						X	X	
L'évaluation interne : repères pour les services à domicile au bénéfice des publics adultes							X	
Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT								X
Cadre de vie en collectivité Hygiène			X		x			
Cadre de vie en collectivité, Alimentation, Nutrition		X	X	X	x			X
Programme « Qualité de vie en MAS et en FAM »					x			

Le repérage, le diagnostic, l'évaluation pluridisciplinaire et l'accompagnement précoce et personnalisé en CAMSP	x							
Les spécificités de l'accompagnement des adultes handicapés psychiques			x	x	x		x	X
Les « comportements-problèmes » au sein des établissements et services accueillant des enfants et des adultes handicapés : Prévention et réponses	x	x	x	x	x	x	x	X
Les espaces de calme-retrait et d'apaisement	x	x	x	x	x	x	x	X
Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap	x	x	x	x	x	x	x	X
Troubles du spectre de l'autisme : interventions et parcours de l'adulte			x	x	x		x	X
L'accompagnement de la personne polyhandicapée dans sa spécificité	x	x	x	x	x	x	x	x
Accompagner vers et dans l'habitat			x		x			
Accompagnement des personnes avec Autisme et TED	x	x	x	x	x	x	x	X
Accompagnement des de la personne avec TDI (volet 1)	x	x	x	x	x	x	x	X
Accompagner la scolarité et l'inclusion scolaire	x	x				x		

IV. LA BIENTRAITANCE

INTRODUCTION

La démarche de bientraitance s'inscrit dans la continuité de la loi du 2 janvier 2002 grâce à laquelle l'évaluation et la protection des personnes ont été renforcées. L'HAS, par la publication de ses recommandations, accompagne les structures dans une démarche d'amélioration continue de la qualité mais aussi de la prévention des risques de maltraitance. La gestion des risques de maltraitance s'inscrit dans une démarche plus globale et complexe comprenant un volet préventif et un volet curatif.

La maltraitance renvoie à des situations allant de la négligence à la violence (infantilisation, humiliation, abus de confiance, défaut de soins, privation de droits, brutalité, sévices, etc.). Elle correspond le plus souvent à une succession de petits actes qui, réunis, créent les conditions de l'isolement et de la souffrance des personnes.

ZONES DE VIGILANCE

LES AXES COMMUNS A L'ENSEMBLE DES STRUCTURES

Information des dispositifs d'aide et de repérage des faits de maltraitance dans les livrets d'accueil et les règlements de fonctionnement

Chaque document comporte une information sur l'existence du numéro national d'aide aux personnes âgées et aux personnes handicapées victimes de maltraitance, le 3977. Cette plateforme téléphonique nationale centralise l'ensemble des appels et assure une première écoute. Elle oriente et transmet ensuite aux centres locaux tout appel nécessitant une analyse, des conseils ou des informations.

Développement d'une culture de sécurité et de confiance permettant aux professionnels de rapporter les erreurs, de les discuter, d'en tirer des enseignements pour mettre des mesures de prévention en place

Les membres du personnel par leur disponibilité et leur écoute contribuent également en toute circonstance à prévenir et empêcher toute forme d'agressivité, de violence ou de maltraitance. Les pratiques et les situations socio-éducatives sont reprises et régulées par les cadres et leurs équipes à l'occasion des temps de réunions et de briefing, définis et repérés.

La qualité de la coordination et du passage de consignes est importante. Des transferts de consignes sont organisés par la voie informatique, fiche de transmission soc au sein des dossiers usagers, cahier de liaison informatisé, mais aussi par des temps d'information directe : briefing.

Existence de protocole d'intervention en cas de faits de maltraitance ou de fait de violence

Des procédures spécifiques sont en place au sein de l'établissement. Elles précisent la marche à suivre pour les professionnels en cas de violence avérée d'un usager envers un autre, d'un professionnel envers un usager, en cas de suspicion de faits de maltraitance mais aussi en cas de révélation de faits de maltraitance. Elles sont régulièrement présentées et reprises en réunion d'équipe.

Garantie pour l'utilisateur en lien avec son représentant légal et sa famille, d'être coauteur de son projet à travers la mise en place d'une fonction de Coordinateur de Parcours

Chaque professionnel dédié à cette fonction a été formé à l'écoute de l'utilisateur et de son entourage ainsi qu'à la gestion de situations conflictuelles, de manière à garantir à tous une qualité de suivi de leur projet. Des temps particuliers et bien définis sont dédiés à cette fonction de manière afin d'accorder le temps nécessaire à l'accompagnement dans l'annonce et l'acceptation de certaines étapes du parcours de la personne accueillie, réorientation, régression, divergence de vue...

Mise en place d'un seul et unique Projet Personnalisé par personne accompagnée

L'existence d'un seul projet pour une personne accueillie dans plusieurs structures lui garantit une cohérence dans les accompagnements et une meilleure coordination des accompagnements.

Recherche constante de l'amélioration des services à la personne accueillie au travers des PR ACP, SOC, EDUC, TRAD et SOI

Dans le cadre de la démarche qualité en cours, les services rendus aux usagers sont régulièrement évalués. Annuellement un état de satisfaction des usagers et de leur entourage est effectué. Une autoévaluation est également effectuée annuellement par les équipes, ainsi que des audits internes et externes.

LE GROUPE DE REFLEXION ETHIQUE DE L'APHVN

Créé en 2019, le GREAPH a pour mission d'organiser une concertation et de proposer une méthode de décryptage, et si possible de résolution des questions complexes qui peuvent se poser dans l'accompagnement des personnes.

Le Groupe de réflexion éthique est issu d'une démarche volontariste (elle ne répond pas à une obligation légale et n'a pas de statut juridique), qui vise à répondre aux besoins des acteurs de l'accompagnement et par conséquent, de fait, à améliorer la qualité des prestations et du fonctionnement.

Le GREAPH fait l'objet d'une charte de fonctionnement. Il se réunit 2 à 3 fois par an. Il regroupe des professionnels de terrain, des usagers, des parents et/ou représentants légaux, des cadres. Son animation est déléguée à un consultant externe qualifié.

V. L'ACCES AUX SOINS

Tous les établissements et services de l'APH ont parmi leurs missions celle de permettre aux usagers, enfants et adultes, d'accéder à une bonne santé, en respectant leurs capacités et leur projet.

La **bonne santé se définit par le bien être psychique et somatique de la personne.**

Le projet de soin de chaque usager/résident, fait partie du projet personnalisé de la personne. Les prestations de soin proposées aux usagers : actions préventives, diagnostiques et thérapeutiques sont définies dans le processus SOI, les modalités et fréquences de ces prestations sont variables selon les services, adaptées aux besoins des usagers/résidents, et dépendantes des ressources en soin disponibles en interne et sur le territoire :

LES ACTIONS DE PREVENTION ET SENSIBILISATION

Elles sont dispensées dans tous les services, avec des interventions transversales dans le secteur « adultes » :

- ✓ Sensibilisation à l'hygiène, la diététique, le sommeil, les addictions, la sexualité, ou encore les périodes de forte chaleur ou de grand froid.
- ✓ Sensibilisation des usagers/résidents et professionnels à la transmission virale et aux gestes barrières ; sensibilisation à l'intérêt de la vaccination et organisation de campagnes sur site.
- ✓ Des formations sont proposées aux professionnels dans ce contexte, également pour le dépistage et la prévention des complications notamment psycho affectives et comportementales.

L'EVALUATION DES BESOINS DE SOIN ET LA REALISATION DES SOINS

En fonction de la constitution des équipes, sont proposés :

- ✓ Des bilans en interne : infirmiers, paramédicaux, consultations médicales
- ✓ Des évaluations psychologiques, diagnostiques et fonctionnelles, dans tous les services et établissements
- ✓ Des suivis individuels ou collectifs détaillés dans les projets individuels, ou des soins infirmiers organisés selon les ressources
- ✓ Indirectement : des liens avec les médecins et/ou services de soins qui suivent la personne, ou un accompagnement à la consultation médicale (en interne ou externe)
- ✓ Les services adultes participent à l'évaluation et dépistage des Troubles du Spectre de l'autisme, en lien avec le CRA adulte

Ces prestations peuvent être rendues difficiles, en raison de problèmes de déplacement de certains résidents, en raison de troubles comportementaux, de particularités sensorielles et de manque de compréhension.

Pour ces raisons, les **projets suivants** sont en cours :

- **Mise en place de téléconsultations :**
 - débuté au FAM et au FAS de Wingen, pourront être proposées aux usagers du site d'Ingwiller.
 - téléconsultations en présence d'un médecin du secteur enfant , avec les services de génétique et neuropédiatrie

- **Une préparation aux soins** (désensibilisation, habitude pendant les semaines précédant le soin non urgent) et un accompagnement adapté seront proposés par les professionnels
- Un projet innovant est en cours d'étude à l'ARS ; le **projet EMASanté**, qui devrait, au niveau des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, permettre de cibler les besoins et de faciliter cette préparation, pour les enfants dans un premier temps.

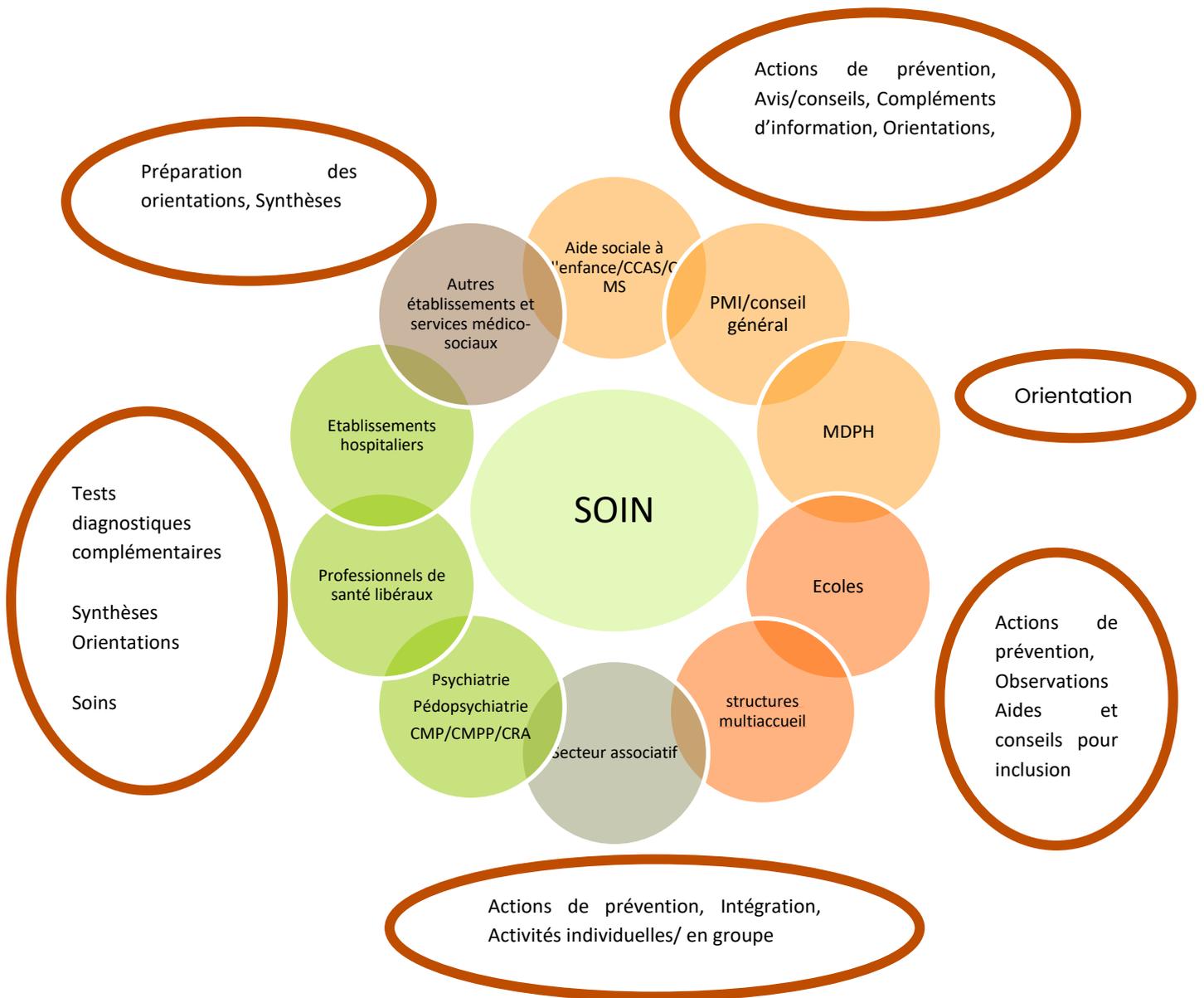
L'EXPERTISE DANS LE DOMAINE DE LA DEFICIENCE

L'ensemble des établissements a une expertise dans le domaine de la **déficience intellectuelle** et des troubles associés, et pour le CAMSP, pour **tout type de déficience**.

- ✓ Cette expertise est utilisée de manière transversale au sein de l'APH, dans les situations complexes
- ✓ Les équipes de soin de l'APH coordonnent les suivis médicaux nécessaires en rapport avec la déficience et/ou la maladie de la personne : travail avec les médecins généralistes du territoire
- ✓ Les services et établissements peuvent également être sollicités par les partenaires du territoire

Le travail en partenariat est indispensable, afin de trouver des ressources complémentaires et de proposer un parcours de soin le plus adapté : il est nécessaire de poursuivre le développement des partenariats avec la psychiatrie adulte et la pédopsychiatrie, avec les professionnels libéraux : médecins et paramédicaux, avec les services hospitaliers :

Le schéma suivant illustre les partenariats en place ; certains sont des partenariats forts, avec des échanges fréquents avec les professionnels du processus SOIN, parfois avec une convention garantissant la continuité des échanges et les engagements de part et d'autre.



VI. L'ESAT « LES ATELIERS DU HERRENFELD »

INTRODUCTION

L'ESAT (Etablissements et Services d'accompagnement par le travail) « les Ateliers du HERRENFELD » a vocation de permettre aux personnes en situation de handicap les plus éloignées de l'emploi d'exercer une activité professionnelle, tout en bénéficiant d'un soutien médico-social.

L'HISTOIRE ET LE PROJET DU SERVICE

L'ESAT a ouvert ses portes en 1978, en même temps que le foyer d'hébergement pour travailleurs handicapés.

Son agrément initial était de 60 postes de travail.

1988 : modification d'agrément autorisant le passage à 75 places.

1998 : modification d'agrément autorisant le passage à 88 places.

1999 : modification d'agrément autorisant le passage à 100 places.

En 2001, des travaux d'agrandissement ont permis d'améliorer l'accueil des usagers et le fonctionnement des ateliers.

En 2022 : des travaux extérieurs sont entrepris pour améliorer et sécuriser la circulation piétonne et celle des véhicules ; ainsi que la construction de halls de stockage (Bois et Environnement), abris bus et les 2 serres de production (plants et pleine terre) de l'atelier maraichage.

Les métiers représentés aux Ateliers du HERRENFELD sont :

Les métiers des espaces verts, du maraichage, du conditionnement, de la logistique, de menuiserie, de fabrication de palettes, de l'aide de cuisine et de l'environnement.

Ce projet d'établissement a reçu l'avis favorable du CVS, et a été présenté en Conseil d'Administration le 6 juin 2024.

LES MISSIONS

Les missions de l'ESAT visent à :

- 1) Proposer à des personnes en situation de handicap, ayant une reconnaissance de la CDAPH, d'exercer des activités productives, dans des conditions de travail aménagées, visant à développer leurs compétences, favoriser leur autonomie et l'insertion professionnelle.
- 2) Proposer un soutien médico-social et psycho-éducatif visant notamment le maintien des acquis en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

Le rôle de l'ESAT est d'accompagner et d'orienter les personnes en situation d'handicap en fonction de leurs souhaits, leurs capacités et leurs compétences vers des missions et des tâches adaptées à leur handicap.

L'accompagnement médico-social des travailleurs est au cœur de l'action de l'ESAT. Il consiste en une approche sur mesure des personnes et comprend 3 principaux axes :

- 1- L'adaptation des méthodes et du rythme de travail
- 2- L'organisation d'activités de soutien
- 3- Le développement des compétences via des formations adaptées.

L'objectif prioritaire des ESAT est de viser la plus grande autonomie possible de la personne accueillie, tant sur le plan professionnel que sur le plan social, afin de favoriser la meilleure insertion possible.

CADRE LEGAL D'INTERVENTION

L'intervention des professionnels de l'ESAT s'inscrit dans un cadre légal.

Les principaux textes de référence sont :

Le Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) :

- Article L.241-6 relatif à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
- Articles L.344-2, L. 344-2-1 et D.311 définissant les missions des établissements et services d'aide par le travail
- Article L 311-8 du CASF relatif à l'élaboration du Projet d'établissement
- Article L.312-8 relatif à l'évaluation externe
- Article L.313-5 relatif au renouvellement de l'autorisation et résultat de l'évaluation externe

En relation avec les activités déployées pour des travailleurs handicapés, les principaux textes qui cadrent le registre de ses prestations sont les suivants :

- **La Loi 2005-102 du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées qui légifère en faveur de l'inclusion sociale de la personne en situation de handicap.
- **La Loi 2002-02 du 2 janvier 2002** *Rénovant l'action sociale et médico-sociale* qui clarifie les droits des personnes en situation de handicap et indique les outils à mettre en place dans les ESMS pour déployer/protéger ces droits.
- Loi 75-534 du 30 juin 1975 : loi d'orientation en faveur des personnes handicapées
- Loi 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales
- Décret 77-1546 du 31 décembre 1977 base réglementaire des Centres d'Aides par le Travail (CAT)
- Circulaire 60 AS du 31 octobre 1978 relative aux CAT
- Décret 86-510 du 14 mars 1986 fixant les modalités d'exécution d'activités extérieures à l'ESAT
- Loi 87-517 du 10 juillet 1987 relative à l'emploi des personnes handicapées

- Loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- Décret du 16 juin 2006 relatif aux ESAT et à la prestation de compensation
- Décret du 30 décembre 2006 relatif au contrat d'aide et de soutien
- Décret n°2007-975 du 15 mai 2007 fixant contenu du cahier des charges pour l'évaluation des activités et des prestations des établissements et services sociaux et médico-sociaux
- Circulaire n° DGAS/3B/2008/259 du 1er août 2008 relatives aux établissements et services d'aide par le travail et aux personnes handicapées qui y sont accueillies
- Décret n° 2009-565 du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail.
- Décret n°2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail.

L'AGREMENT

L'ESAT est un établissement médico-social, agréé pour l'accompagnement de 100 adultes détenteurs d'une reconnaissance de travailleur handicapé présentant une déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés, sur le secteur d'Ingwiller et d'environs.

Le secteur d'intervention de l'ESAT s'étend sur la zone de proximité de l'établissement. Les transports de l'établissement sont organisés sur cette zone.

LE PUBLIC ET SON ENTOURAGE

DESCRIPTION DU PUBLIC ACCUEILLI

L'ESAT a un agrément de 100 ETP (Equivalent Temps Plein) ; son effectif de :

- Au 31 décembre 2023 : 113 usagers

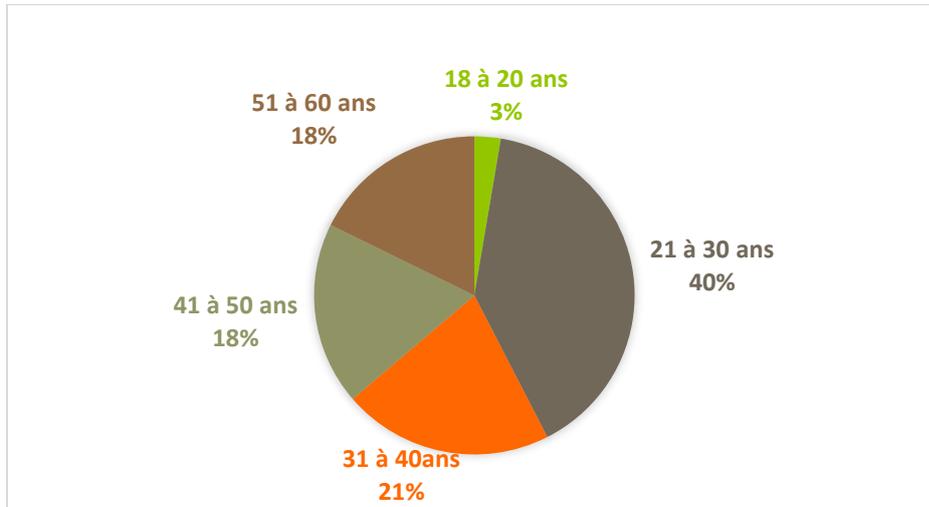
Avec un fort pourcentage de temps partiel : pour répondre à l'évolution du public suivis ces dernières années.

- Nombre de temps plein : 75 usagers (66 %)
- Nombre de temps partiel : 38 usagers (34 %)

En 2017 : 29 % de temps partiels.

Les temps partiels sont très importants au sein de notre ESAT : c'est un réel avantage pour les usagers car ils peuvent adapter leur présence à leur particularité et/ou besoin. Mais cela engendre de réelles difficultés d'organisation de la production au sein des ateliers & un nombre de dossiers plus important à suivre (PP & demandes médico-sociales, ...)

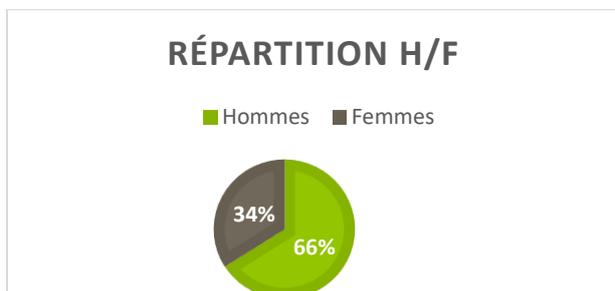
Répartition par tranche d'âge au 31/12/2023



- ✓ Moyenne d'âge en 2023 : 36 ans stable
- ✓ La part des 18-20 ans a augmenté de 1 % depuis 2020 (2 % en 2020)
- ✓ La part des 51 - 60 ans a diminué de 3 % depuis 2020 (21 % en 2020)

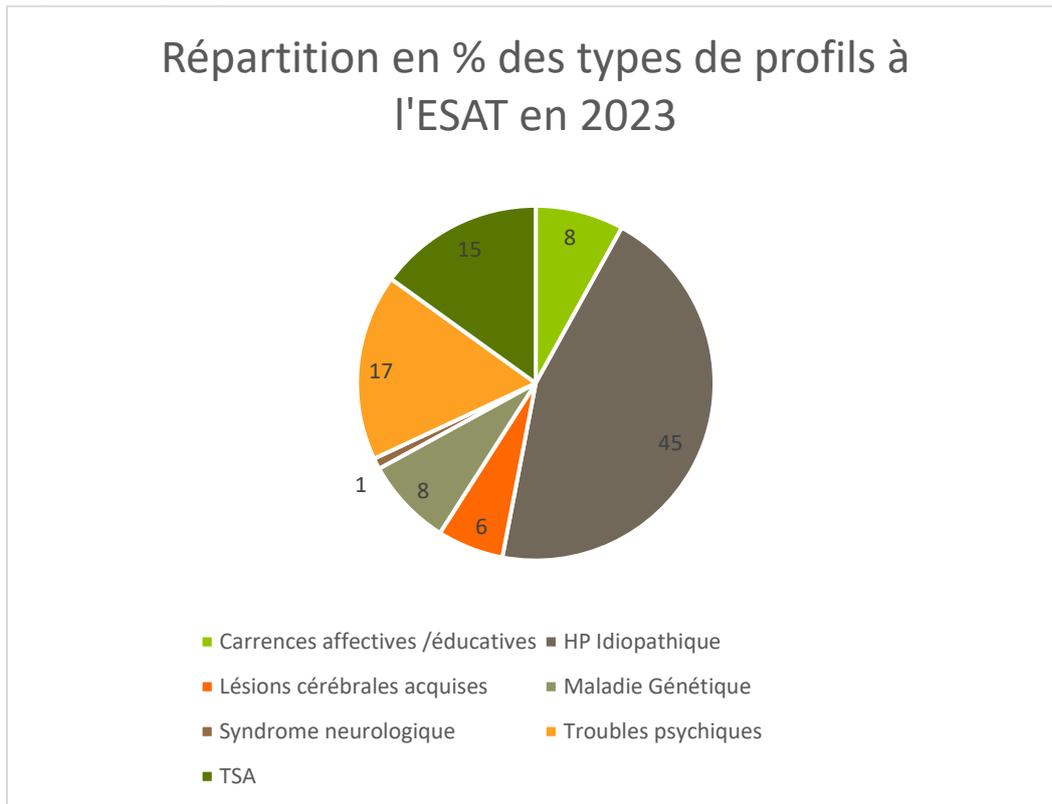
La moyenne d'âge baisse ces dernières années : elle était de 38 ans en 2017.

Répartition par genre au 31/12/2023

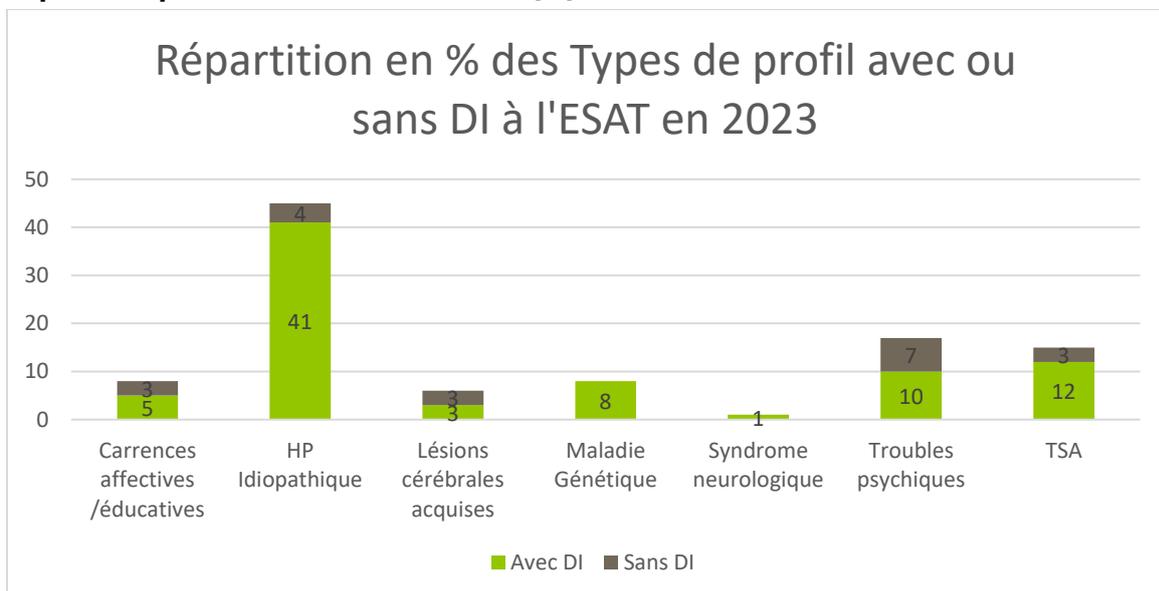


- ✓ Une majorité d'hommes, 66 % stable : il était de 65 % en 2020
- ✓ Sur les 6 admissions faites à l'ESAT en 2023 : 4 femmes & 2 hommes
- ✓ Pour les départs en 2023 : 1 femmes & 5 hommes.

Répartition par profils



Répartition par Déficience Intellectuelle (DI)



Le public s'est diversifié. En effet, même si la part des personnes présentant un trouble du développement intellectuel reste majoritaire, on observe une évolution de la part des personnes présentant d'autres types de déficiences et de troubles.

On observe que l'ESAT accueille aujourd'hui des personnes avec des déficiences très diverses, telles que des déficiences motrices, mentales, psychiques, ainsi que des personnes ayant des troubles du comportement, des troubles anxieux, de l'humeur, de la conscience, de l'attention, des troubles du spectre de l'autisme et des personnes en situation d'exclusion sociale en raison de carences éducatives et/ou de conduites addictives.

Cette diversité au niveau des besoins en accompagnement demande de la réactivité et de l'adaptation de la part des équipes, ainsi que des besoins constants en formation.

S'ajoute à cela des prises en compte particulières des besoins liés à l'âge.

En effet, une partie de la population développe des troubles liés au vieillissement, tels que la fatigabilité, des troubles attentionnels, des désorientations spatiales, des troubles du comportement.

Une autre partie de la population, plus jeune, présente une problématique d'adaptation sociale, des conduites à risques et des troubles de la vie émotionnelle et affective.

Il est à noter également que faute de place en structures adaptées de type FAS ou FAM, le maintien en ESAT de certaines personnes, à temps plein ou à temps partagé, demeure parfois la seule solution.

Ces différentes problématiques impliquent une nécessité de réflexion et d'adaptation de la part de l'équipe interdisciplinaire, afin de connaître et d'évaluer au mieux les différentes situations, tout en prenant en compte également la trajectoire des personnes.

Le travail en équipe est indispensable, afin de pouvoir répondre au mieux aux besoins et aux souhaits des usagers et de pouvoir compenser et prévenir les situations de surhandicaps.

EXPRESSION ET PARTICIPATION DES USAGERS

L'expression et la participation des travailleurs en ESAT se fait à travers :

- **Les Projets Personnalisés** : ils sont co-construits avec l'utilisateur et l'équipe pluridisciplinaire. Ils sont pilotés par le CP (coordonnateur de parcours) avec la participation des Moniteurs Technique d'Atelier (MTA). La Psychologue et la famille peuvent participer quand le travailleur exprime ce souhait.
- **Les Réunions d'Atelier** (Hebdomadaire) : réunion d'échange par atelier, entre le MTA et les usagers pour échanger sur la vie de l'atelier (la production, les rappels de sécurité, les propositions exprimés par les usagers)
- **Le CVS (conseil de la vie sociale)** : il se réunit 4 fois par an et regroupe des représentants des usagers de l'ESAT, leurs familles, les professionnels, des membres du Conseil d'Administration, la direction de l'ESAT, et la Direction Générale de l'association. Lors de

ces CVS des propositions sont émises et avis rendu sur tout élément concernant le fonctionnement de l'établissement (organisation interne, activités des Ateliers, projets de travaux et achats d'équipement, ...). Les 4 Travailleurs élus au CVS sont missionnés avant les réunions pour recueillir les attentes des autres usagers de l'ESAT. Un Compte Rendu est rédigé puis diffusé à l'ensemble des personnes concernées.

- **La commission restauration**
- **Les enquêtes de satisfaction** (annuelles) : elles permettent d'évaluer la satisfaction des usagers quant à leur prise en charge à l'ESAT.
- **Le comité d'animation transversale** : propose à l'ensemble des structures adultes de l'association des sorties culturels et récréatives tout au long de l'année (visites, cinéma, restaurant, centre de loisir, ...)

L'ANALYSE DES BESOINS SELON LA GRILLE SERAFIN

PH

Nous présentons dans ce chapitre les besoins de la population que nous accueillons, exprimés selon Serafin-ph.

Serafin-ph propose une nomenclature et une classification par catégorie. La numérotation de ces catégories est respectée ci-dessous.

Trois catégories de besoins y sont présentées puis précisées. La numérotation ci-dessous se réfère compte de la numérotation Serafin-ph.

BESOIN EN MATIERE DE SANTE SOMATIQUE

	Nomenclature Serafin PH Besoin en lien avec	Besoins en matière de Santé Somatique au sein de l'ESMS
111	Besoins en matière de santé somatique ou psychique	
1111	Fonctions cognitives	Accompagnement dans les démarches, les besoins et le suivi médicale
1111	Fonctions psychiques (comportement)	Accompagnement dans les démarches, les besoins et le suivi médicale
1111	Stimulations intellectuelles	Accompagnement dans les démarches, les besoins et le suivi médicale
1112	Fonctions sensorielles	Accompagnement dans les démarches, les besoins et le suivi médicale
1113	Douleur	Accompagnement dans les démarches, les besoins et le suivi médicale
1114	Voix, parole, appareil bucco-dentaire	Accompagnement dans les démarches, les besoins et le suivi médicale
1115	Fonctions cardio-vasculaire, hématopoïétique, immunitaire et respiratoire	Accompagnement dans les démarches, les besoins et le suivi médicale
1116	Fonction digestive, métabolique et endocrinienne	Accompagnement dans les démarches, les besoins et le suivi médicale
1117	Génito-urinaires, reproductives	Accompagnement dans les démarches, les besoins et le suivi médicale

1118	Locomotrices	Accompagnement dans les démarches, les besoins et le suivi médicale
1119	Peau et structures associées	Accompagnement dans les démarches, les besoins et le suivi médicale
1110	Entretenir et prendre soin de sa santé	Accompagnement dans les démarches, les besoins et le suivi médicale

BESOIN EN MATIERE D'AUTONOMIE

	Nomenclature Serafin Besoin en lien avec	Besoins en matière de Santé Somatique au sein de l'ESMS
121	Besoin en matière d'autonomie	
1211	L'entretien personnel	Faire bonne impression, hygiène corporelle. Manger équilibré Être en bonne santé, exprimer ses besoins.
1212	Les relations et les interactions avec autrui	Temps conviviaux Cohésion d'équipe, de cohésion (séjours, activités, ...) Accompagnement, gestion des conflits, de médiation Soutien Psychologique, espace de retrait. Être dans l'échange et pas dans le jugement. Nouer des relations amicales et amoureuses Connaitre les codes sociaux et règles de vie en collectivité Savoir solliciter ses pairs Savoir demander de l'aide Avoir un comportement adapté Savoir utiliser les modes de communication moderne (mails, sms ...) Développer une relation de confiance Développer les compétences relationnelles Se sentir valoriser, soutenu, encouragé, dans la relation avec autrui Savoir repérer les émotions d'autrui Savoir exprimer ses envies
1213	La mobilité	Besoin de transport entre domicile/ESAT Être accompagné dans le passage des permis, l'achat d'un véhicule, trouver une solution de transport public.
1214	La prise de décision adaptées et la sécurité	Ateliers prévention des risques Être formé aux premiers gestes de secours (SST, PSC1). Être formé aux risques incendies, utiliser les extincteurs, être formés aux exercices d'évacuation Être informé des risques liés à la prise de drogue et autres substances (tabac, alcool...) : proposer un accompagnement concernant les problèmes d'addictologie. Être informé des risques liés aux écrans Être informé des risques liés aux réseaux sociaux

	Nomenclature Serafin Besoin en lien avec	Besoins en matière de Santé Somatique au sein de l'ESMS
121	Besoin en matière d'autonomie	
		Faire des choix Savoir exprimer ses difficultés Connaitre les règles de sécurité liées au déplacement sur le site de l'ESAT, à l'extérieur pour les chantiers Autodétermination Savoir adapter sa réponse face à un comportement agressif Savoir s'organiser, planifier, prioriser S'adapter/réagir aux situations d'urgence

BESOIN POUR LA PARTICIPATION SOCIALE

	Nomenclature Serafin Besoin en lien avec	Besoins en matière de Santé Somatique au sein de l'ESMS
13	BESOIN POUR LA PARTICIPATION SOCIALE	
13 131	Besoin pour la participation sociale Besoin pour accéder aux droits et à la citoyenneté	
1311	Besoin pour accéder aux droits et à la citoyenneté	Accéder aux services/structures de droit commun Être informé sur les droits et devoirs liés à la citoyenneté Être accompagné pour effectuer les formalités administratives diverses (vote, demande CNI...) Être accompagné pour faire valoir ses droits (CAF, MDPH, impôts) Comprendre le fonctionnement et procédures administratives Être acteur de son parcours Être soutenu dans son rôle au sein du CVS

13	Besoin pour la participation sociale	
132	Besoin pour vivre dans un logement et accomplir les activités domestiques	
1321	Besoin pour vivre dans un logement	Accompagner dans les démarches de recherches d'un logement
1322	Besoin pour accomplir les activités domestiques	Proposer un accompagnement SAVS si besoin
13	Besoin pour la participation sociale	
133	Besoin pour l'insertion sociale et professionnelle et pour exercer ses rôles sociaux	
1331	Besoin en lien avec la vie sociale et étudiante	Soutien informatique (ateliers numériques dans l'utilisation d'un PC, des réseaux sociaux, aller sur internet sans danger, faire des démarches sur internet, ...) Développer l'autonomie, la responsabilité. Connaitre ses capacités et les développer.
1332	Besoin en lien avec le travail et l'emploi	Se réaliser dans le travail (estime de soi). Ne pas être stigmatisé. Être valoriser, tolérant. Une reconnaissance financière dans le travail. Temps individuels avec le Moniteur d'atelier. Avoir des activités intéressantes et variées Des aménagements spécifiques pour le travail (TSA, Di) Comprendre & gérer l'absentéisme, trouver des leviers de motivation et de bien-être au travail. Politique salariale TH QVT Qualité de Vie au Travail Bonne organisation de travail, de cohérence dans les activités des ateliers. Adapter les ateliers aux nouveaux profils TH & TH vieillissants. Découvrir les autres ateliers (polyvalence, changement). Proposer une annexe de rattachage (atelier en mode « différent »)
1333	Besoins transversaux en matière d'apprentissages	Développer les savoirs professionnels, les compétences, les capacités (formation technique, RAE, ..) Soutien scolaire (les fondamentaux Français, mathématiques) Formation certifiante Améliorer le passage IMPRO/ESAT.

		Ateliers prévention des risques Être formé aux premiers gestes de secours (SST, PSC1). Être formé aux risques incendies, utiliser les extincteurs, être formés aux exercices d'évacuation Permis CACES, Remorques, ...
1334	Besoin pour la vie familiale, la parentalité, la vie affective et sexuelle	Être informé concernant la vie affective et sexuelle (moyens de contraception, puberté, MST...) Être soutenu, épaulé par son entourage familial Soutien relatif à la parentalité Guidance parentale – soutien aux familles Comprendre la notion de consentement / la sexualité.
1335	Besoin pour apprendre à être pair-aidant	Partager ses compétences/connaissances
13 134	Besoin pour la participation sociale Besoin pour participer à la vie sociale et se déplacer avec un moyen de transport	
1341	Besoin pour participer à la vie sociale	De faire partie d'un groupe, d'appartenance S'ouvrir à la culture
1342	Besoin pour se déplacer avec un moyen de transport	Tournée de bus interne pour accéder à l'ESAT Apprendre à se déplacer en autonomie (bus, maison, école, train ...) Apprendre le code de route De passer le permis de conduire
13 135	Besoin pour la participation sociale Besoin en matière de ressources et d'autosuffisance économique	
1351	Besoin en matière de ressources et d'autosuffisance économique	Être informé, accompagné sur la mise sous protection juridique

LA NATURE DE L'OFFRE DE SERVICE ET SON ORGANISATION

LA NATURE DE L'OFFRE DE SERVICE

Accueil / Projet personnalisé / fin de prise en charge

Nous présentons dans ce chapitre les prestations de soins développées autour des personnes accueillies et en fonction de leurs besoins, décrits précédemment. Ces prestations sont présentées en respectant la nomenclature Serafin-ph.

4 catégories de prestations sont présentes au sein de Serafin-ph. La numérotation ci-dessous tient compte de la numérotation Serafin-ph.

PRESTATIONS EN MATIERE DE SOINS

	Nomenclature Serafin Prestation de soins et d'accompagnement	Prestation de soin et accompagnement au sein de l'ESMS
22	PRESTATIONS MAINTIEN ET DE DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS FONCTIONNELLES	
21 211	Prestations de soin, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles Soins somatiques et psychiques	

	Nomenclature Serafin Prestation de soins et d'accompagnement	Prestation de soin et accompagnement au sein de l'ESMS
22	PRESTATIONS MAINTIEN ET DE DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS FONCTIONNELLES	
2111	Soins médicaux à visée préventive, curative et palliative	<p>Accompagnement des travailleurs à la médecine du travail (RDV d'admission, périodique & de reprise) , mise en place des recommandations du médecin du travail pour l'aménagement aux postes.</p> <p>Accompagnement dans les démarches, les besoins et le suivi médicale</p> <p>Réalisation d'actions de prévention pour l'addictologie (partenariat avec ITHAQUE) : Alcool, jeux vidéo, écrans, drogues.</p> <p>Sensibilisation à l'hygiène (corporelle, dentaire)</p> <p>Sensibilisation à l'hygiène de vie (sommeil...)</p> <p>Coordination de soins</p> <p>Apporter les premiers soins (petites blessures superficielles)</p> <p>Salle de retrait/d'apaisement « Bobologie »</p> <p>Observation et analyse par l'équipe pluridisciplinaire (en CSSCT : analyse des Accidents du travail avec ou sans arrêt, des accidents bénins...).</p>
2112	Soins techniques et de surveillance infirmières ou déléguées	Accompagnement dans les démarches, les besoins et le suivi médicale
2113	Prestation des psychologues	<p>Evaluations & entretiens & suivi : rencontre systématique à l'arrivée en ESAT.</p> <p>Sollicitation possible lors des temps de permanence du psychologue.</p> <p>Assure le lien avec les professionnels psychiatre du secteur.</p> <p>Accompagnement à la vie affective et de couple</p>
		Bilans (repérage TSA, évaluation cognitive, évaluations fonctionnelles)
		Accompagnement psychologique : travailleurs et famille/aidants

	Nomenclature Serafin Prestation de soins et d'accompagnement	Prestation de soin et accompagnement au sein de l'ESMS
22	PRESTATIONS MAINTIEN ET DE DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS FONCTIONNELLES	
2114	Prestation des pharmaciens et préparateurs en pharmacie	Non concerné
21 212	Prestations de soin, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles Rééducation et réadaptation fonctionnelle	
2121	Prestations des auxiliaires médicaux, des instructeurs en locomotion et avéjistés	Evaluations – bilans divers & suivi (psychomotricien)
		Séances sport adapté (partenariat avec l'association ASCADIE et le Club de Judo du Val de Moder)

PRESTATIONS EN MATIERE D'AUTONOMIE

	Nomenclature Serafin Prestation en matière d'autonomie	Prestation en matière d'autonomie au sein de l'ESMS
22	PRESTATIONS EN MATIÈRE D'AUTONOMIE	
22 221	Prestations en matière d'autonomie Prestations en matière d'autonomie	
221	Prestation en matière d'autonomie	Repas équilibrés proposés à la cantine (midi) Participation à la Commission restauration du Pôle Adultes d'Ingwiller
		Des repas avec régime adapté si nécessaires : cantine
22 221	Prestations en matière d'autonomie Prestations en matière d'autonomie	

	Nomenclature Serafin Prestation en matière d'autonomie	Prestation en matière d'autonomie au sein de l'ESMS
22	PRESTATIONS EN MATIÈRE D'AUTONOMIE	
2211	Accompagnement pour les actes de la vie quotidienne	Accompagnement psychomoteur Intervention infirmière libérale si nécessaires
2212	Accompagnement pour la communication et les relations avec autrui	Accompagnement à l'utilisation des moyens de communication moderne (mails, sms...)
		Elaboration/mise en œuvre de supports de communications adaptés et alternatifs (pictogrammes, cahiers de communication, tableau de choix, Suivi des humeurs...)
		Elaboration/mise en œuvre de supports d'aide à la planification (planning adapté)
		Atelier d'habiletés sociales Atelier gestion des émotions Evaluations et bilans divers Conseil de Vie Sociale
2213	Accompagnement pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité	Accompagnement à l'autodétermination
		Evaluation de la capacité à se déplacer en sécurité à l'intérieur de l'ESAT (partage des espaces piétons/véhicules...)
		Accompagnement selon évaluation
		Sensibilisation aux dangers (selon les aspects techniques des ateliers, routiers pour les interventions espaces verts, la circulation routière pour les livraisons clients, ...)

PRESTATIONS EN MATIERE DE PARTICIPATION SOCIALE

	Nomenclature Serafin Prestation en matière de participation sociale	Prestation en matière de participation sociale au sein de l'ESMS
23	PRESTATIONS POUR LA PARTICIPATION SOCIALE	
23	Prestations pour la participation sociale	
231	Accompagnement pour exercer ses droits	
2311	Accompagnement à l'expression du projet personnalisé (PP)	Coconstruire son Projet Personnalisé Rencontre/échange avec le coordinateur de parcours
2312	Accompagnement à l'exercice des droits et libertés	Information et sensibilisation aux droits et aux libertés (droit de vote, droits et devoirs du citoyen) Disposer de documents explicatifs simplifiés pour une meilleure compréhension Accompagnement dans les démarches administratives des services et dispositifs de droit commun (CAF, MDPH, Mairie...)
23	Prestations pour la participation sociale	
232	Accompagnement au logement	
2321	Accompagnement pour vivre dans un logement	Accompagnement dans la recherche d'un logement Accompagnement dans la recherche de solutions pour permettre la vie en logement autonome (APL, PCH...) Visite à Domicile (VAD) Proposition d'un accompagnement complémentaire par le SAVS si besoin.
2322	Accompagnement pour accomplir les activités domestiques	Accompagnement vers l'autonomie dans la gestion d'un logement. Accompagnement dans la recherche de solutions pour permettre d'accomplir les activités domestiques (PCH, aide à domicile...) Coordination/lien avec SAVS, SAMSAH
23	Prestations pour la participation sociale	
233	Accompagnement pour exercer ses rôles sociaux	

	Nomenclature Serafin Prestation en matière de participation sociale	Prestation en matière de participation sociale au sein de l'ESMS
23	PRESTATIONS POUR LA PARTICIPATION SOCIALE	
2331	Accompagnement pour mener sa vie d'élève, d'étudiant ou d'apprenti	Non concerné
2332	Accompagnement pour préparer sa vie professionnelle	Accompagnement vers les dispositifs de droit commun (Pôle Emploi, Missions locales...) Préparer à l'employabilité (CV, lettre de motivation...) Accompagnement à la recherche de stage Accompagnement à la recherche de formation Lien des professionnels avec les lieux d'emploi (proposer des mises à disposition en milieu ordinaire) Proposer des stages aux usagers IMPROS qui souhaitent découvrir les ateliers de l'ESAT Proposer des stages d'observation & découvertes (classe ULIS en collège) Accompagnement & suivi des lieux de stage Proposer des stages dans les autres ateliers de l'ESAT
2333	Accompagnement pour mener sa vie professionnelle	L'ESAT soutient chaque travailleur dans l'exercice de son activité professionnelle et l'accompagne dans son évolution : Elabore un plan de formation. Accompagnement à la Reconnaissance des Acquis de l'expérience (RAE) pour valoriser les compétences des travailleurs. Organisation de stages en milieu ordinaire et autres ESAT/EA. Aménagement du poste de travail

	Nomenclature Serafin Prestation en matière de participation sociale	Prestation en matière de participation sociale au sein de l'ESMS
23	PRESTATIONS POUR LA PARTICIPATION SOCIALE	
2334	Accompagnement pour réaliser des activités de jour spécialisées	Participation à des ateliers spécifiques (sculpture en bois : fabrication de Totem) Temps partiels adapté pour gérer une alternance avec le FAS de l'association quand l'usager est intégré aux 2 dispositifs (ESAT / FAS) Comité d'animation transversal (qui propose des sorties culturelles, découvertes, détente, ...)
2335	Accompagnement de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle	Adaptation du temps de travail permettant aux travailleurs de maintenir les liens familiaux (avec leur enfant par exemple) Mise en place d'un congé parental Sensibiliser/accompagner/guider dans les questions liées à la parentalité Sensibiliser/accompagner/guider dans les questions liées à la sexualité Faire le lien avec les partenaires spécialisés sur la question (PMI, sages femmes, planning familial) Atelier vie affective et sexuelle
2336	Accompagnement pour l'exercice des mandats électoraux, la représentation des pairs et la pair-aidance	Accompagnement à la préparation et participation à des commissions diverses (CVS, restauration) Mise en place de tutorat entre usagers (à l'arrivée d'un nouveau dans un atelier, l'accueil des stagiaires)
23 234	Prestations pour la participation sociale Accompagnement au logement	
2341	Accompagnement du lien avec les proches et le voisinage	Accompagnements des familles/aidants (entretiens avec psychologue, et l'équipe encadrante des ateliers)
2342	Accompagnement pour la participation aux activités sociales et de loisirs	Partenariat avec l'association ASCADIE de sports adaptés. Participation à des compétitions sportives. Accompagnement des travailleurs à l'inclusion dans les clubs sportif du secteur Accompagnement des enfants et familles dans la recherche et accès aux lieux culturels Participation à des sorties extérieures / culturelles / loisirs : comité d'animation transversal

	Nomenclature Serafin Prestation en matière de participation sociale	Prestation en matière de participation sociale au sein de l'ESMS
23	PRESTATIONS POUR LA PARTICIPATION SOCIALE	
2343	Accompagnement pour le développement de l'autonomie pour les déplacements	Repérage des trajets afin de permettre aux travailleurs d'accéder à l'ESAT (prise des transports en commun train, bus...) Sensibilisation à la sécurité routière (Code de la route, accompagnement aux passages de permis) Lien avec les auto-écoles (permis de conduire, permis AM) Proposition de 2 circuits Bus interne à l'ESAT.
23 235	Prestations pour la participation sociale Accompagnement en matière de ressources et d'auto-gestion	
2351	Accompagnements pour l'ouverture des droits	Accompagnement dans les démarches et mise en relation avec les dispositifs de droit commun. Accompagnement pour les démarches liées à la mutuelle.
2352	Accompagnements pour l'autonomie de la personne dans la gestion des ressources	Aide à la gestion de leur budget Coordination/lien avec curateur-tuteur & famille
2353	Informations, conseils et mise en œuvre des mesures de protections des adultes	Accompagnement dans la mise sous protection juridique

PILOTAGE ET FONCTIONS SUPPORTS

	Nomenclature Serafin Prestation de pilotage et fonction support	Prestations : pilotage et fonctions supports au sein de l'ESMS	Professionnels impliqués
31	FONCTIONS GÉRER, MANAGER, COOPÉRER		
31	Fonctions Gérer,		
311	Manager, Coopérer Gestion des Ressources Humaines		
3111	Pilotage et direction	<i>Fonction de direction et d'encadrement. Réunions du CODIR (mensuelles) Réunion de Service Esat (Hebdomadaires)</i>	DG RH Direction ESAT
3112	Gestion des ressources humaines, de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du dialogue social	<i>Fonction de gestion des ressources humaines Plan de développement de compétences annuel Plan de formation Entretiens individuels (tous les 2 ans, bilan à 6 ans) CSE CSSCT</i>	DG RH Direction ESAT
31	Fonctions Gérer,		
312	Manager, Coopérer Gestion administrative, budgétaire, financière et comptable		
3121	Gestion budgétaire, financière et comptable	<i>Gestion budgétaire, comptable et financière, ainsi que les fonctions achats</i>	DG RH Comptabilité Direction ESAT
3122	Gestion administrative	<i>Fonctions variées de la gestion administrative de l'établissement</i>	DG RH Comptabilité Direction ESAT
31	Fonctions Gérer,		
313	Manager, Coopérer Information et communication		
3131	Communication (interne et externe), statistiques, rapport annuel et documents collectifs 2002-2	<i>Communication interne et externe déléguée au CODIR Certification ISO 9001, tableau de bord ANAP, Certification HAS, ...</i>	CODIR

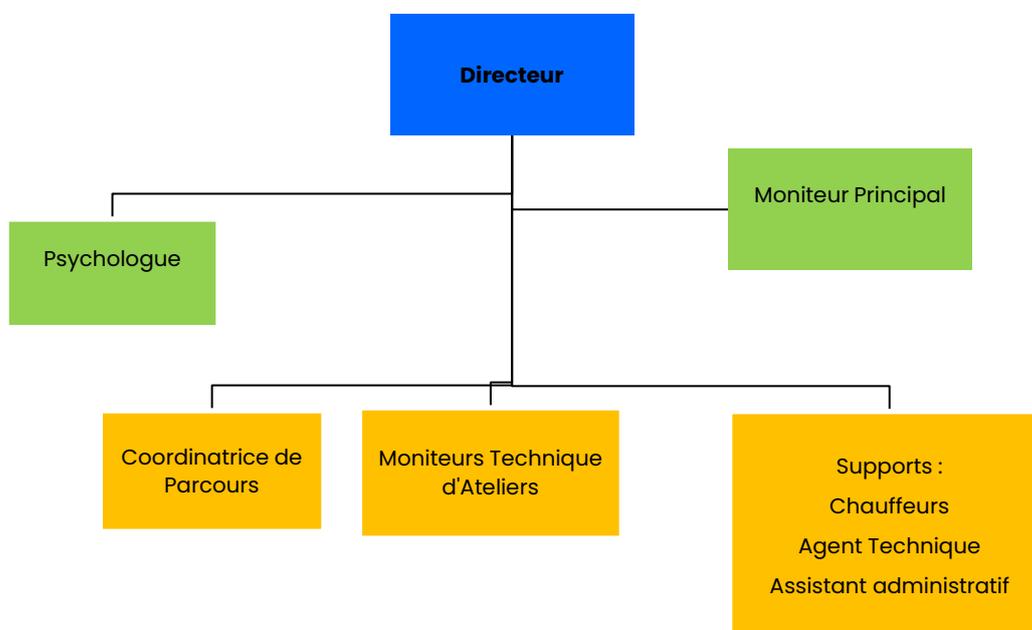
	Nomenclature Serafin Prestation de pilotage et fonction support	Prestations : pilotage et fonctions supports au sein de l'ESMS	Professionnels impliqués
3132	Gestion des données des personnes accueillies, système d'information, informatique, TIC, archivage informatique des données, GED	Schéma directeur informatique Sous-traitance des réseaux, sécurités informatiques et achats matériel informatique Dossier Unique Informatisé de l'utilisateur (IMAGO)	DG, RH et DPO Direction ESAT
31 314	Fonctions Gérer, Manager, Coopérer Qualité et Sécurité		
3141	Démarche d'amélioration continue de la qualité	<i>Réunion dite « AME » :</i> <i>Démarche qualité ISO 9001</i> <i>Démarche évaluation externe et certification HAS</i> <i>Construction d'outils de pilotage, indicateur de performance (AGEVAL)</i>	CODIR
3142	Analyse des pratiques, espaces ressources et soutien aux personnels	<i>Réunion de service ESAT : prestation permettant l'analyse des situations des travailleurs en ESAT, la réflexion éthique et le soutien aux situations quotidiennes rencontrées dans l'accompagnement.</i>	ESAT
3143	Supervision		
31 315	Fonctions Gérer, Manager, Coopérer Relations avec le territoire		
3151	Coopération, conventions avec les acteurs spécialisés et du droit commun	Conventions avec les prestataires externes	CP Direction ESAT
3152	Appui-ressource et partenariats institutionnels	Convention avec les partenaires institutionnels Différents et Compétents (RAE) GETP 67 (ESAT et EA du Bas-Rhin)	Directeur et DG
31 316	Fonctions Gérer, Manager, Coopérer Transports liés à gérer, manager, coopérer		
32	FONCTIONS LOGISTIQUES		

	Nomenclature Serafin Prestation de pilotage et fonction support	Prestations : pilotage et fonctions supports au sein de l'ESMS	Professionnels impliqués
32 321	Fonction Logistique Locaux et autres ressources pour accueillir		
3211	Locaux et autres ressources pour héberger	Non concerné	
3212	Locaux et autres ressources pour accueillir le jour	Mise à disposition des différents ateliers adaptés aux activités proposés (+ machines, matériels et véhicules, EPI Équipements de Protection Individuels) Bureaux, Cantine, Salle de réunion, salle de pause, Patio extérieur, 2 bus, vestiaires.	
3213	Locaux et autres ressources pour réaliser des prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles	Salle de retrait/infirmierie	
3214	Locaux et autres ressources pour gérer, manager, coopérer	Bureaux, salles de réunion.	
3215	Hygiène, entretien, sécurité des locaux, espaces extérieurs	Hygiène et entretien des locaux assurés en internes (RT et ASI), partiellement externalisé selon la nature de l'entretien.	RT et directeurs
32 322	Fonction Logistique Fournir des repas		
3221	Fournir des repas	Fonction externalisée 2 commissions restauration se réunissent 3 fois au moins dans l'année en lien avec les usagers bénéficiaires de ce service	Dir et commission restauration
32 323	Fonction Logistique Entretenir le linge		
3231	Entretenir le linge	Non concerné	
32 324	Fonction Logistique Transports liés au projet individuel		
3241	Transports liés à accueillir (domicile- structure)	2 circuits de Bus proposés aux travailleurs	

Nomenclature Serafin Prestation de pilotage et fonction support	Prestations : pilotage et fonctions supports au sein de l'ESMS	Professionnels impliqués
3242 Transports liés aux prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles	Assurer la visite chez le médecin du travail.	
3243 Transports liés à l'autonomie et à la participation sociale	Selon le cas lorsque l'accompagnement à la participation sociale relève des missions de la structure : des transports organisés avec les bénévoles de l'association pour le comité d'animation transversal.	
3244 Transports des biens et matériels liés à la restauration et à l'entretien du linge	Non concernés	

ORGANISATION INTERNE DE L'OFFRE DE SERVICE

Organigramme de l'Etablissement



LES PROFESSIONNELS ET LES COMPETENCES MOBILISEES

L'équipe interdisciplinaire de l'ESAT est centrée sur les métiers de l'intégration professionnelle et du social. Elle s'inscrit dans une logique de travail transversale et partenariale. Elle s'adapte aux besoins de chaque personne accueillie.

Les actions des professionnels se déroulent dans les locaux de l'établissement. Elles s'organisent en concertation avec les différents partenaires qui interviennent auprès de la personne accueillie.

L'équipe est composée :

- **D'un Directeur :**

Il anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire de l'ESAT (composée du moniteur principal, des moniteurs d'atelier, la psychologue, les Coordinatrices de Parcours, l'équipe support). Il met en œuvre le projet économique de l'ESAT. Il est responsable de la mise en œuvre du projet d'établissement et veille à son actualisation régulière dans le cadre de la démarche

d'amélioration continue. Il valide les admissions. Il répond de la bienveillance dans l'établissement. Il représente l'ESAT au niveau des actions communes avec d'autres structures sur le département, notamment avec le GETP67 « Direction » (Groupement d'Etablissements de Travail Protégé et Adapté du Bas Rhin).

- **D'un Moniteur Principal :**

Il coordonne l'activité de l'ensemble des ateliers, répond aux échanges commerciaux de nos clients, répartit la charge de travail. Il initie l'action commerciale qui permet d'alimenter la charge de travail, ou l'intégration de nouveaux métiers. Il représente l'ESAT au niveau des actions communes avec d'autres ESAT (au sein du GETP67 « production » : réunions en partenariat avec les autres ESAT & EA du Bas-Rhin)

Il veille à la cohérence de l'action et des projets concernant les personnes accueillies

- **D'une Psychologue :**

La psychologue conçoit, élabore et met en œuvre des actions préventives, curatives et de recherche à travers des démarches prenant en compte la vie psychique des individus, le fonctionnement des groupes et leur interaction avec l'organisation afin de promouvoir l'autonomie et le bien-être de la personne.

Elle participe aux réunions de service et se positionne en appui auprès des équipes notamment pour analyser les problématiques individuelles et collectives.

- **Des Moniteurs Techniques d'Atelier :**

Le/la moniteur/trice technique d'atelier organise l'activité de production de son atelier, selon la coordination assurée par le moniteur principal et sous l'autorité du directeur de l'Esat. Il/elle accompagne dans leur projet les usagers de son atelier afin de favoriser leur adaptation et éventuellement leur insertion professionnelle.

- **Des Coordinatrices de Parcours :**

C'est la professionnelle référente de l'usagers pour tout le suivi administratif. Elle oriente vers les partenaires sociaux, centralise les informations et coordonne les suivis (en interne & en externe). Elle conçoit, coordonne et assure la mise en œuvre du projet Personnalisé des usagers qu'elle suit.

Elle accompagne les usagers et leurs familles dans ces démarches et favorise le lien entre les équipes pluridisciplinaires et l'ensemble des partenaires.

- **D'une équipe support :**

Les 2 chauffeurs : Ils transportent les travailleurs de l'ESAT et un des chauffeurs assure le suivi technique des véhicules ainsi qu'une partie des livraisons à nos clients.

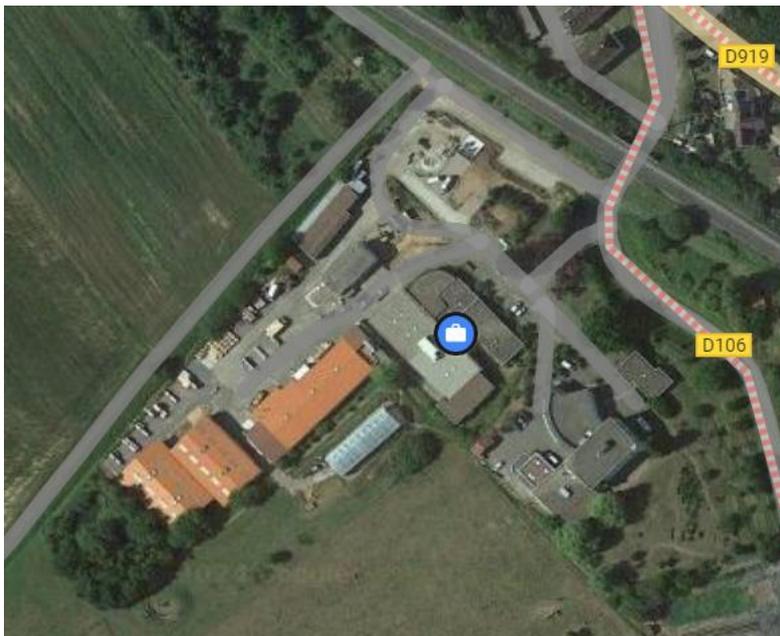
Un agent technique : il a en charge le suivi maintenance des locaux et matériels (dont les contrôles obligatoires) ainsi que la prévention sécurité (il est SSIAP1, suit le DUERP : Il a en charge la prévention et le suivi des actions de sécurité).

Une assistante administrative : Elle pilote le suivi des commandes/livraisons/réceptions des productions de l'ESAT, suit les achats de matériel, la planification des contrôles obligatoires. Elle coordonne la communication des réseaux sociaux avec l'équipe de moniteurs.

Dans le respect du partage d'informations à caractère secret, différentes réunions sont organisées entre les professionnels afin de garantir la qualité de l'accompagnement de chaque personne accueillie.

L'ANCRAGE DES ACTIVITES DANS LE TERRITOIRE : PARTENARIATS ET OUVERTURE

Description du site et Secteur d'intervention



Sont présents tous les ateliers : un lieu commun _ 1 Route d'Uttwiller – 67340 INGWILLER

1. **Le Pôle conditionnement** propose à ses clients de conditionner ses produits, mais aussi de les compter, coller, peser, assembler, étiqueter, ensacher, filmer, agraffer, emballer, stocker et de préparer des commandes.
2. **Le Pôle Logistique** : un entrepôt de 1700 m² permet de stocker et reconditionner des envois (avec rangement en rack & quai de déchargement pour camion)

3. **Le Pôle bois** propose la fabrication de palettes standard et sur-mesure, la fabrication de nichoirs, composteurs, caisses à vin, produits bois en série, caisses spéciales, mobiliers de jardin en bois, jardinière, panneaux d'informations. Il propose aussi de reconditionner et des prestations de découpe pour des profilés plastiques ; ainsi que la fabrication de pellet à partir des poussières de bois récupérés par notre système d'aspiration.

4. **Le Pôle Espaces vert** propose la gestion annuelle des espaces verts, l'engazonnement des sols, ramassage de feuilles, tailles simple ou créative des arbustes buis et haies, agencement de massifs et bacs floraux.

5. **Le Pôle environnement** propose la collecte et le traitement des déchets papiers & cartons avec destruction sécurisée.

6. **Le Pôle Maraichage** : depuis 2022 :
 Notre système de production :
 - Le tunnel de production (279m²)
 - La pépinière (288m²)
 - Le grand jardin (1000m² cultivé)
 - Un magasin de vente direct (plants & paniers légumes)
 L'atelier pépinière/maraichage bio accueille 5 Travailleurs à temps plein ainsi qu'un jeune de l'Impro. Des accueils en partenariat sont réalisés (résidence du HOCHBERG, lycée de Bouxwiller).
 Des membres de l'atelier EV interviennent ponctuellement pour divers travaux (amendement, paillage, semis, etc.) et assurent un relai pendant la période de fermeture de l'été.

7. **Le Pôle Administratif : 2 travailleurs assurent** :
 L'agent d'accueil ESAT : il prend les appels téléphoniques de l'ESAT / DG / Foyer & FAS : transfère les appels et prend des messages qu'il relaye par mail. Il s'occupe du suivi de la réservation de la Salle de réunion ESAT (utilisée par l'ensemble des établissements de l'APHVN (réunions, formations, ...). Il édite des documents en collaboration les MTA (étiquettes, fiches produits, affichages, ...).
 L'agent Administratif (ETP 0.5) : il fait le suivi des absences/présences des usagers dans IMAGO (notre DUI) : saisie des absences (Maladie, congés, ...) & il comptabilise l'activité ESAT : nb de jours travaillés / calcul l'absentéisme / suivi des congés exceptionnels.

8. **Le Pôle Cuisine** : Une équipe de 5 usagers assurent les missions d'aide de cuisine auprès de notre prestataires les Agapes 'hôtes : Plonge vaisselle et batterie / Aide aux dressages de certains plats / Service à la cantine / Propreté de la salle de restauration.

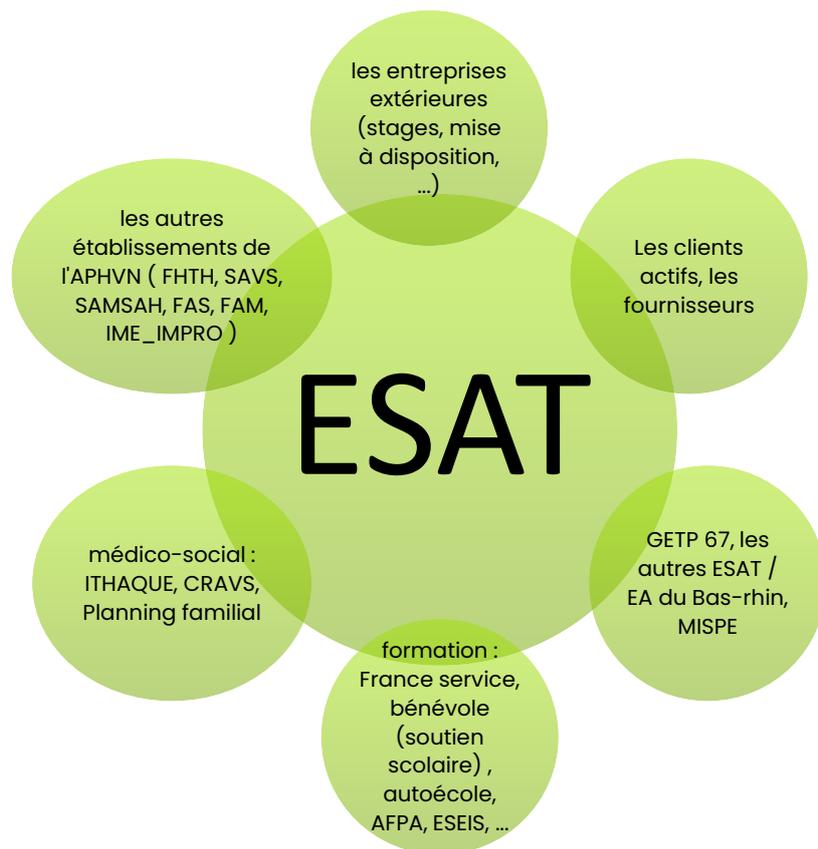
9. **Atelier Vidéo** : un usager propose la réalisation, le montage de vidéos.

Partenariats

L'ESAT s'inscrit dans le maillage de son territoire.

Pour permettre des accompagnements complets et réussis, l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire a créé et entretient un réseau important de partenaires dans les différents domaines :

- *social*
- *socio-culturel*
- *scolaire*
- *médical*
- *préprofessionnel et professionnel*
- *de l'accompagnement dans son projet de vie*
- *de l'accompagnement lié à la notion de parcours au sein de l'association*



LES PRINCIPES D'INTERVENTION

Les principes d'intervention qui fondent l'organisation de l'ESAT sont **le respect de la singularité de chaque usager et l'adaptation de son accompagnement dans une démarche bienveillante.**

Lors de nos réunions de service, échanges, nous nous réinterrogeons de façon continue pour permettre un accompagnement personnalisé, de qualité, au plus près des attentes de l'usager (& ses proches sa famille) et des besoins de chacun.

Toutefois, l'articulation entre accompagnement individuel et gestion collective peut parfois s'avérer complexe.

Pour ce faire, nous nous reposons sur les principes suivants :

- Une valeur forte est donnée au projet personnalisé.
- L'autodétermination du travailleur est soutenue dans l'ensemble de son parcours.
- L'affectation à un atelier fait l'objet en amont d'une réflexion pluridisciplinaire pour répondre au mieux aux attentes et compétences du travailleur.

L'emploi du temps est adapté au plus près des capacités de chaque travailleur (des temps partiels de 0.2 à 0.8 ETP sont proposés, des journées entières ou demi-journée).

Deux stages dans un autre atelier sont proposés.

Une alternance saisonnière est aussi proposée (pour ceux qui souhaitent et peuvent travailler à l'atelier maraichage pendant la saison « chaude »).

- Aux recommandations de bonne pratique professionnels de la HAS (dont celles en particulier concernant la bientraitance.
- Aux principes de la laïcité et de l'équité.
- A la confidentialité des données concernant nos usagers, ainsi que des écrits professionnels les concernant. A cet effet, le logiciel IMAGO-DU est déployé en 2023 et 2024, afin de renforcer la sécurisation et la confidentialité des données.
- A l'éthique, avec notamment une participation de l'ESAT au Groupe de Réflexion éthique (GREAPH) qui se réunit 2 à 3 fois par an, ainsi qu'aux formations à la démarche éthique mises en place chaque année à destination des nouveaux salariés.

LES OBJECTIFS D'EVOLUTION, DE PROGRESSION, DE DEVELOPPEMENT

Le Plan de transformation des ESAT souhaité par le gouvernement et encadré par le décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en ESAT, nous impose de revoir notre organisation. Le décret précise des nouvelles conditions d'admission dans nos établissements. Il précise également la mise en œuvre d'une double activité (en milieu ordinaire & protégé). Des droits ouverts supplémentaires dans le cadre du parcours en milieu ordinaire, des nouveaux droits sociaux individuels et collectifs (horaires, droits à congés exceptionnels, mutuelle, représentants au sein d'une instance mixte et l'élection d'un délégué du personnel, ...).

Ces changements structurels et organisationnels nous poussent à revoir notre positionnement comme un acteur principal d'un dynamisme économique territoriale.

Nous sommes amenés à adapter nos méthodes et rythmes de travail, développer des activités de soutien, développer les compétences de nos travailleurs. Cet accompagnement de nos travailleurs ne pourrait pas se réaliser sans relations économiques solides avec les entreprises privées et organismes publics.

Notre but premier est l'inclusion social et professionnelle des travailleurs en situation d'handicap. Les Personnes en Situation de Handicap (PSH) demeurent particulièrement touchées par l'inactivité et le chômage. Dans cette transition vers une société plus inclusive, l'ESAT joue un rôle majeur de bouclier social, préservant les PSH de la grande précarité et de l'isolement, et d'accompagnement par le travail.

L'ESAT œuvre depuis plusieurs années pour dépasser les obstacles à la participation effective de ses travailleurs à leurs possibilités de vivre comme elles le souhaitent, que ce soit en matière de mobilité, d'accessibilité aux différents lieux et activités de la vie, d'habitat, de culture et notamment de travail.

Nous sommes amenés à orienter notre fonctionnement vers : **un modèle d'organisation capacitante.**

Le travail n'étant pas une fin en soi au sein de notre ESAT, nous devons accompagner nos usagers vers leur choix en matière d'avenir professionnel en respectant le droit des PSH et proposer des inclusions professionnelles et sociales en milieu ordinaire. Ce modèle d'organisation capacitant est centré sur les droits et les choix réels des travailleurs de l'ESAT.

Nous allons nous appuyer sur les quatre dimensions constitutives des capacités qui interrogent le travail dans notre ESAT :

- 1- La **capacité de choix** : les travailleurs doivent retrouver à l'ESAT leurs propres « raisons de travailler ». Venir à l'ESAT n'est pas une obligation ou une option parmi d'autres mais bien le résultat d'une **évaluation autonome**.

- 2- La **capacité de réalisation** : Chaque travailleur dispose d'un pouvoir d'être et de faire « concrètement » de (se) réaliser. Il faut lever les freins des représentations négatives dans le milieu ordinaire et favoriser la liberté d'accès à un emploi en milieu ordinaire. Les freins sont multiples, ils nécessitent la mise en place de facteurs de conversion pour les dépasser.

- 3- La **capacité comme potentiel d'épanouissement** : cette capacité renvoie à la liberté d'accéder à une activité répondant au besoin d'accomplissement.

- 4- La **capacité à faire entendre sa voix** : elle suppose une participation réelle des travailleurs aux processus de décision et de choix collectifs qui les concernent.

Ce **modèle d'organisation capacitante** présente **5 axes distincts** que nous allons décliner au sein de notre ESAT dans les 5 prochaines années :

- 1- Le **pluralisme** : la reconnaissance de la diversité des finalités que nous pouvons associer au travail.
 - . Travail « émancipateur » qui participe à la construction identitaire du travailleur
 - . Travail d'occupation qui permet de structurer par des tâches simples et répétitives l'équilibre psychique de certains travailleurs
 - . Travail contribuant à la restauration de l'estime de soi, de la confiance en soi. L'apprentissage de nouvelles techniques et le développement de nouvelles compétences vont contribuer à développer une identité professionnelle.
 - . Des activités de production ou de services qui permettent d'œuvrer dans un collectif (travail d'équipe)

- 2- La **participation** : des espaces d'échange et d'information.
 - . Au-delà des espaces existants (CVS, Commission restauration, réunions d'atelier, comité d'animation transversale), nous continuerons à développer les réunions d'atelier : lieu d'échanges privilégiés entre les travailleurs et le MTA. Les travailleurs seront amenés à réfléchir individuellement et collectivement à faire progresser la vie de l'atelier : **les Fiches « PAPA »** (Proposer Alerter Participer Améliorer).

Nous allons rédiger l'ensemble des documents mise à disposition des travailleurs : en **FALC (Facile à Lire et Comprendre)** : règlement de fonctionnement, livret d'accueil, explication des instances, ...

Le FALC consiste à réaliser un texte simple, pour présenter ou expliquer une information. Les travailleurs prennent un document long et compliqué, le texte se modifie. Le nouveau texte est donné à lire à d'autres personnes, qui le valide. L'information peut ensuite être diffusée.

Nous allons mettre en place l'Instance Mixte et élire un Délégué des personnes.

Délégué des personnes :

Il sera élu pour un mandat de 3 ans parmi les travailleurs de l'ESAT.

Ses missions principales :

- Présenter à la direction de l'ESAT toutes les réclamations individuelles
- Veiller au respect des droits et des devoirs des travailleurs de l'ESAT conformément au règlement de fonctionnement et des contrats d'aide et de soutien et d'aide par le travail.
- Aider, conseiller et informer les travailleurs sur leurs droits.
- Participer aux réunions de l'instance mixte et du CVS.

Instance Mixte :

Elle est composée en nombre égal de représentants des travailleurs (délégué du personnel & les membres travailleurs élus au CVS) & de représentants des professionnels de l'ESAT.

L'instance 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.

3- Le développement des personnes :

Au-delà du développement professionnel (compétences carrières des travailleurs), il y a aussi le développement qui vise le côté personnel.

L'ESAT va développer **des formations adaptées aux souhaits, compétences & évolution** de nos travailleurs suivant plusieurs thématiques :

- **RAE** : Reconnaissance des Acquis par l'Expérience. Véritable outil de suivi des compétences professionnels découlant des référentiels métiers issus du milieu ordinaire.
- Mise en œuvre d'un **carnet de parcours et compétences**
- Des formations adaptées
 - o Sécurité : « les gestes qui sauvent », jusqu'à l'obtention d'un PSC1
 - o Permis : accompagnement au permis de conduire, Permis remorque (pour les espaces verts), CACES 3 et CACES R485 (gerbeur >1.2m).
 - o Soutien scolaire en Math et Français
 - o Hygiène
 - o Relation aux autres, harcèlement, gestion des addictions, habilités sociales, ...
 - o ...

L'estime de soi, la reconnaissance seront les éléments mesurés au fur et à mesure pour permettre à nos travailleurs de dépasser tous les freins multiples qu'ils auront connus avant d'intégrer l'ESAT.

L'ESAT veillera à continuer de proposer un équilibre vie privée et vie professionnelle de nos travailleurs : en adéquation avec leurs âge, fatigabilité, capacités, de tenir compte de leur situation familiale en offrant des temps de travail modulables (**temps partiels**) et le mise en place du droit à prise de **congés pour évènements familiaux**.

L'ESAT en partenariat de l'association ASCADIE favorise **l'accès au sport** (3 jours exceptionnels de congés pour participer à des compétitions adaptés) et aussi un soutien aux **activités culturelles** (comité d'animation transversal, atelier de sculpture sur bois, ...). 2 éléments essentiels qui contribuent également aux développements des travailleurs.

4- **La justice** : elle garantit l'égal accès aux ressources de l'ESAT et aux capacités d'agir en fonction de son projet.

La grande **diversité des ateliers** de l'ESAT permet à chacun des travailleurs de trouver sa place de répondre à ses souhaits d'évolution en fonction de ses compétences. Les démarches individuelles sont prises en compte afin de répondre aux changements même entre 2 Projets Personnalisés.

- **Plusieurs stages** (jusqu'à 2) sont proposés dans un autre atelier.
- Des **alternances sur 2 ateliers** sont rendues possibles en fonction de la saisonnalité (participation à l'atelier Maraichage d'avril à octobre par exemple).
- **Développement du nouvel atelier Maraichage** (depuis 2 ans) : culture en plein champ, en serre, pépinière. Et à partir de 2023 : un magasin de vente direct (sur site).
- Le **maintien d'atelier** peu rentables, mais permettant à des travailleurs avec des faibles capacités de pouvoir trouver leur place (tri dans l'atelier environnement, le conditionnement industriel).
- L'ESAT développe au quotidien des capacités d'agir liées à la mobilité et l'accessibilité aux lieux de travail (2 **tournées de bus** pour accéder aux ateliers principaux, un transport en commun avec l'IMPRO de l'association). Et grâce à la proximité géographique du Foyer d'hébergement. L'accès à Ingwiller est aussi possible à pied (et permet ainsi d'accéder à des transports bus publics et une ligne ferroviaire (axe Strasbourg/Diemeringen) facilitant les stages dans d'autres ESAT (partenariat avec l'ESAT de DIEMERINGEN).
 - o **Convention inter- ESAT/EA** signées par l'ensemble des établissements du GETP67.
- La mise en place d'équipes autonomes en secteur Espaces Verts et Collecte de l'atelier Environnement.
- Développer nos partenariats économiques du secteur de l'ESAT (et vers nos clients existants) pour favoriser les mises à disposition. Et ainsi améliorer la visibilité des capacités de nos travailleurs en ESAT. Multiplier les stages en milieu ordinaire afin de

pouvoir le moment souhaité par le travailleur et en fonction de ses compétences : proposer **une alternance entre l'ESAT / et le milieu ordinaire** :

- Convention de partenariat facilitant le parcours en milieu ordinaire (CAP emploi, mission locale, ...).
- Mise à Disposition.
- Signature de contrats même partiels en milieu ordinaire (avec une convention d'accompagnement du travailleur au sein de la structure du milieu ordinaire).
- Accompagnement à la sortie en milieu ordinaire (tout en gardant la possibilité à tout moment de réintégrer le travailleur à l'ESAT).

5- **La Responsabilité** : toute l'association (Direction Générale (Politique Qualité, investissement), la Direction de l'ESAT, salariés de l'ESAT) œuvre dans le même souhait de développement des capacités d'agir de chaque travailleur.

- Les **Projets Personnalisés** seront coconstruits avec l'utilisateur, en équipe pluridisciplinaire (CP, MTA, psychologue), avec la participation de la famille quand le souhaite le travailleur.
- Le **questionnaire annuel de Satisfaction** des travailleurs : les résultats seront partagés et analysés en Instance Mixte, pour établir un plan d'action concernant la Qualité de Vie au Travail des travailleurs (QVT).
- Le **DUERP** (document unique d'évaluation des risques professionnels) sera coconstruit en Instance Mixte.
- Le **développement des compétences des salariés** (plan de formation) : se former pour accompagner nos travailleurs dans la construction de leur projet professionnel. L'accueil à l'ESAT se caractérise par la bienveillance et le souci de développer le pouvoir d'agir des travailleurs (l'autodétermination).

Synthèse de nos actions au regard :
Du décret n°2022-1561 du 13 décembre 2022 / Plan de transformation des ESAT
Et le souhait de s'orienter vers un modèle d'organisation capacitant.

AXE 1 : Le PLURALISME _la reconnaissance de la diversité des finalités que nous pouvons proposer.

Action 1 :

Développer des ateliers adaptés à tous les profils accueillis

Développer les activités économiques de l'ESAT (stratégie commerciale, outils de gestion et pilotage commerciale, se former au développement commercial, développer notre visibilité, moderniser nos supports de communication (réseaux sociaux, flyers, ...).

Des ateliers passerelles pour les décrocheurs, les cas complexes. Développer les aménagements (TSA, limiter la fatigabilité, développer des outils de communication spécifiques)

Action 2 :

Être plateforme de ressources pour des personnes éloignés du monde du travail issu du milieu ordinaire (MISPE, conventionnement entre ESAT/EA)

AXE 2 : La PARTICIPATION _ des espaces d'échanges & d'information.

Action 1 :

Elire un délégué du personnel TH

Action 2 :

Création d'une Instance MIXTE : TH et salariés ESAT

QVT – Hygiène et sécurité au travail

Action 3 :

Développer les documents en FALC à destination des TH

Action 4 :

**Développer la Participation des TH à la vie des ateliers :
Fiches PAPA (Proposer / Alerter / Participer / Améliorer)**

AXE 3 : Le Développement des personnes _ professionnel & personnel

- Action 1 :** **Développer des formations Certifiantes**
Développer l'utilisation du compte CPF (compte personnel de formation)
- Action 2 :** **Développer la RAE (reconnaissance des acquis par l'expérience)**
- Action 3 :** **Mettre en place un Carnet de parcours et compétences pour les TH**
Développer des séquences d'apprentissage au sein des ateliers
- Action 4 :** **Assurer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée :** mise en place des congés pour événements familiaux, temps partiels, compensation pour travail du dimanche et jours fériés)

AXE 4 : La JUSTICE _ garantir l'accès aux ressources de l'ESAT & pouvoir agir sur son projet.

- Action 1 :** **Développer l'Alternance milieu protégé / milieu ordinaire**
(Suivi des doubles orientations MDPH)
Développer un réseau d'entreprises partenaires
Développer les stages et mises à disposition en entreprises
Former à l'accueil de nos TH auprès des entreprises partenaires
Sécuriser les parcours des TH (droit au retour à l'ESAT)
- Action 2 :** **Accompagner les TH à la sortie de l'ESAT dans le milieu ordinaire**
- Action 3 :**
Donner accès à une **plateforme de coordination** transversale à tous les établissements de l'association (améliorer le parcours de chaque usager)
- Action 4 :** **Développer les Conventions de partenariat (avec : Cap Emploi / France travail / ou mission locale, entreprises partenaires..)**

AXE 5 : La RESPONSABILITE _ l'association dans son intégrité œuvre pour garantir les capacités d'agir des usagers

Action 1

DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) : coconstruit avec l'instance mixte à partir du DUERP de l'Esat existant.

Action 2

Développer le sentiment d'appartenance en développant la co-construction du PP, la participation aux enquêtes annuelles de satisfaction, la participation aux projets de l'Esat.