



ESAT INTERMEDIAIRE « HORS LES MURS »

PROJET DE SERVICE 2023-2027

Dispositif Insertion par l'Emploi Adapté

✉ 10 rue de la Cotonnière – CS 45221 – 14052 CAEN CEDEX 4

☎ 02 31 08 23 21

@ directeur.diea@acsea.asso.fr

Acséa

Direction Générale et Siège Social

1, Impasse des Ormes - CS 80070 - 14200 Hérouville Saint Clair Cedex

☎ 02 31 47 00 00 🌐 www.acsea.asso.fr @ acsea@acsea.asso.fr

Sommaire

Glossaire	3
Avant-propos	4
1 L'ESAT INTERMEDIAIRE HORS LES MURS.....	5
Présentation de l'association gestionnaire	6
Présentation du service	9
2 LES ADULTES ACCOMPAGNES	18
Caractéristiques	19
Droits	22
3 LES ENJEUX ET PERSPECTIVES	25
Enjeux identifiés.....	26
Orientations stratégiques	27
<i>Favoriser le parcours des usagers.....</i>	<i>27</i>
<i>Développer l'attractivité de l'ESAT</i>	<i>28</i>
<i>Structurer l'accompagnement en cas de « décrochage » des usagers.....</i>	<i>28</i>
<i>Favoriser le développement des compétences numériques des usagers.....</i>	<i>29</i>
4 L'OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT	30
Prestations et activités proposées	31
<i>L'accompagnement professionnel.....</i>	<i>32</i>
<i>L'accompagnement social</i>	<i>33</i>
<i>L'accompagnement psychologique</i>	<i>33</i>
<i>L'organisation du transport des personnes</i>	<i>34</i>
Organisation de l'accompagnement	35
<i>Le processus d'admission et d'accueil.....</i>	<i>35</i>
<i>Le Projet Personnalisé d'Accompagnement</i>	<i>36</i>
<i>La sortie de l'établissement</i>	<i>36</i>
Partenariat et ouverture à et vers l'extérieur	37
5 LES RESSOURCES ET MOYENS	38
Ressources humaines et management	39
La démarche d'amélioration continue de la qualité	43
Le dossier unique de l'utilisateur.....	45
ANNEXES.....	46

Glossaire

AAH : Allocation adulte handicapé
AFPA : Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes
AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ARS : Agence régionale de santé
CAT : Centre d'aide par le travail
CNIL : Commission nationale de l'informatique et des libertés
CPF : Compte personnel de formation
CPOM : Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens
CRP : Centre de rééducation professionnelle
CSE : Comité social et économique
CVS : Conseil de vie sociale
DACQ : Démarche d'amélioration continue de la qualité
DEFI : Département emploi formation insertion
DIEA : Dispositif d'insertion par l'emploi adapté
ESAT I HLM : Établissements et services d'aide par le travail - Intermédiaire hors les murs
ESSMS : Établissements et services sociaux et médico-sociaux
IGAS : Inspection générale des affaires sociales
IME : Institut médico-éducatif
IMPro : Institut médico-professionnel
ITEP : Institut thérapeutique éducatif et pédagogique
MISPE : Mise en situation professionnelle en établissement et service d'aide par le travail
OETH : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
ONU : Organisations des nations unies
OPCO : Opérateurs de compétences
PH : Personnes en situation de handicap
PLM : Produit de la mer
PPA : Projet personnalisé d'accompagnement
ROR : Répertoire opérationnel des ressources
RSFP : Reconnaissance des savoir-faire professionnels
SAS : Société par actions simplifiée

Avant-propos

Créé en 2008, l'Établissement et Service d'aide par le Travail (ESAT) Intermédiaire Hors les Murs s'est construit sur une logique de dispositif basé sur des partenariats entre le secteur médico-social et le milieu professionnel de droit commun.

D'abord expérimental, ce service s'est inscrit au fur et à mesure des années dans l'offre médico-sociale du Calvados. La stabilité des partenariats d'entreprises, le développement de compétences et savoir-faire des professionnels de l'ESAT (qui n'étaient pas tous issus des secteurs médico-social ou de l'accompagnement) ont permis cette inscription dans le territoire.

L'autorisation de l'ESAT qui a été renouvelée en juin 2022 pour 15 ans, pour une capacité de 38 places, témoigne de ce succès.

Après avoir procédé à son évaluation externe en 2020, l'ESAT a mené l'actualisation de son projet de service sur le deuxième semestre 2022.

Cette réécriture s'est faite dans la continuité du précédent projet, positionnant l'ESAT comme une organisation apprenante dans une logique de parcours. Ce projet intègre les évolutions législatives à venir et les évolutions sociétales auxquelles sont confrontés les usagers. L'approche globale des personnes accompagnées va ainsi être renforcée au regard des problématiques rencontrées.

L'ensemble des acteurs a été associé à l'élaboration de ce nouveau projet de service (professionnels, usagers, partenaires) lors des différentes phases (diagnostic général, définitions d'axes stratégiques, écriture, relecture) sous différentes modalités (comité de pilotage, réunions, conseil de vie sociale, comité d'écriture, etc.).

L'objectif était d'écrire un projet accessible au plus grand nombre. Afin d'en faciliter la bonne compréhension, une synthèse de ce projet va être travaillée.

Stéphane TYPHAIGNE
Directeur

Le présent projet a fait l'objet d'une consultation du CSE le /12/2022, du CVS le /12/2022 et d'une validation du conseil d'administration le /12/2022.



1

L'ESAT INTERMEDIAIRE HORS LES MURS

Présentation de l'association gestionnaire

Fondée en 1932, Acséa est une association loi 1901, "qui a pour vocation d'apporter à des enfants, adolescents ou adultes en difficulté les soutiens, accompagnements et protections spécifiques dont ils peuvent avoir besoin, ponctuellement ou durablement, durant leur vie." (Extrait des statuts)

Le projet associatif "Ensemble faisons association" 2019-2023

Le projet associatif d'Acséa prend en compte le contexte global dans lequel l'association évolue et s'adapte pour répondre à l'évolution des politiques publiques et aux besoins des personnes accueillies et accompagnées. Il réaffirme la « *singularité associative* » d'Acséa tout en prenant en compte les contraintes et les attentes émanant notamment des partenaires institutionnels en intégrant la notion « *d'Association gestionnaire* ».

Singularité associative

Acséa entend continuer de s'inscrire dans les principes fondamentaux du mouvement associatif en mettant en exergue :

- **L'utilité sociale** : volonté de répondre aux besoins de personnes, de favoriser le maintien du lien social, d'accompagner, de réparer, de rester à l'écoute, de proposer des voies de réalisation individuelle y compris par le biais de démarches collectives.
- **Le caractère non lucratif** : critère majeur de l'engagement associatif
- **La fraternité** : volonté de se placer sous la bannière de l'humain en tant que guide essentiel des actions, de dépasser les cloisons de toutes sortes qui isolent les individus quand elles ne les dressent pas les uns contre les autres, d'outrepasser ces différences pour privilégier le souci de la dignité.
- **La laïcité** : absolue neutralité philosophique, politique et religieuse présidant aux orientations, stratégies et décisions.

Afin d'incarner ces principes, l'association a identifié trois axes structurants autour desquels des actions seront déclinées :

Le bénévolat	Définir le cadre associatif d'intervention du bénévolat d'action. Mettre en lumière et encourager le bénévolat d'action.
L'implication des personnes accompagnées	Accompagner les personnes dans l'exercice de leur pouvoir d'agir. Élargir les possibilités d'accès à l'information.
L'implication des personnels	Développer harmonieusement les modalités d'accueil et d'intégration des personnels. Étudier les possibilités de participation des salariés à la vie associative.

Association gestionnaire

Acséa s'affirme comme un vaste ensemble (près de 1250 salariés et 29 structures) dont la maîtrise et l'efficacité supposent incontestablement d'accorder une place privilégiée aux techniques de gestion dans toute leur diversité. Le projet s'inscrit dans un contexte mouvant avec des modifications profondes à l'œuvre.

- **L'Évolution des ressources publiques et les conditions de leur allocation** : la nécessité de diversifier les sources de financement représente l'un des axes les plus évidents des réflexions à mener sans délai.
- **L'évolution des modes d'organisation** : au regard des mutations de l'environnement d'Acséa fera en sorte de s'adapter à ces contraintes, dans le respect de ses valeurs et de l'intérêt de la personne accompagnées et/ou accompagnées.

Afin de prendre en compte ces constats, trois axes structurants ont été identifiés autour desquels des actions seront menées :

Les évolutions structurelles et organisationnelles	Réaliser un état des lieux de l'organisation par pôles. Réaliser un état des lieux de la participation à des réseaux.
La politique managériale	Expliciter les engagements et les principes de la politique des ressources humaines. Clarifier les niveaux et les pratiques de délégation. Encourager et accompagner les mutations des pratiques managériales.
L'innovation comme axe structurant de la vie associative	Soutenir les dynamiques d'émergence de projets innovants. Développer des modes d'organisation et des pratiques favorables à la concrétisation d'innovations.

Le projet associatif réserve une place importante à des valeurs qui sont une des références permettant aux équipes de préciser leurs principes d'intervention dans les situations concrètes auxquelles ils sont confrontés.

La direction générale

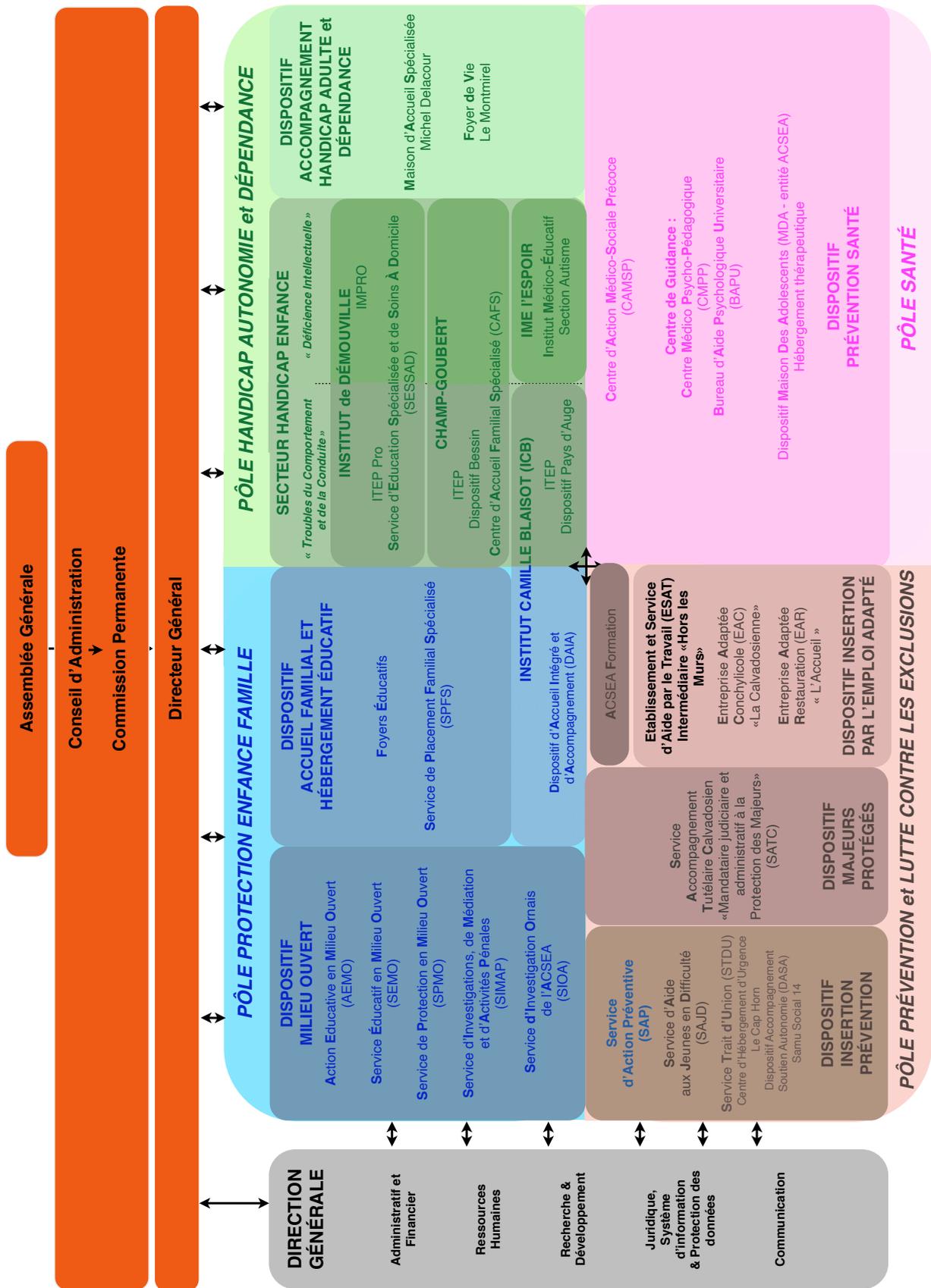
La direction générale garantit la cohérence globale des démarches et des actions menées dans le respect des valeurs associatives. Elle travaille en collaboration avec l'ensemble des établissements et services et en lien étroit avec le conseil d'administration. Elle :

- est force de proposition aux membres du conseil d'administration en matière de perspectives stratégiques, de gestion et de développement,
- met en œuvre la politique associative,
- veille en matière de cohérence avec les politiques publiques, les projets et les missions mises en œuvre au sein des services et établissements,
- sécurise le cadre financier et juridique d'exercice des missions.

Elle est composée d'un service communication et de 4 directions :

- Direction des affaires financières et patrimoniales
- Direction des ressources humaines
- Direction recherche et développement
- Direction des services juridique et système d'information.

Acséa développe son action au travers d'établissements et services organisés en 4 pôles d'intervention :



Présentation du service

Fiche signalétique

Adresse administrative	ESAT Intermédiaire « Hors les Murs » 10 rue de la Cotonnière - CS 45221 - 14052 Caen Cedex 4 Tél : 02 31 08 23 21 Fax : 02 31 53 09 94 Courriel : directeur.diea@acsea.asso.fr
Association gestionnaire	Acséa 1 Impasse des Ormes- CS 80070 – 14200 HEROUVILLE SAINT CLAIR Tél : 02 31 47 00 00 - Fax : 02 31 47 00 09 Courriel : acsea@acsea.asso.fr
Informations juridiques	N° FINESS : 140025842 - APE/NAF : 8899B Renouvellement de l'autorisation par arrêté préfectoral du 12 juin 2022
Financement et Tarification	Par les organismes de Sécurité Sociale sous forme de dotation globale pour le budget social, par la facturation des prestations réalisées pour la partie commerciale.
Agrément	Pour l'accompagnement de 38 travailleurs handicapés.
Capacité de l'établissement	38 places.
Ouverture et Zone d'intervention	Horaires d'ouverture des bureaux administratifs : Lundi et vendredi : 14h00/17h30. Du mardi au jeudi : 9h00/12h30 - 14h00/17h30. Horaires des sites de production : amplitude de 7h30 à 22h30 du lundi au vendredi. Agglomération caennaise.

Histoire

En 2008, l'ouverture de l'ESAT Intermédiaire Hors Les Murs répond à plusieurs besoins identifiés sur les établissements d'enfants d'Acsea (IMPRO, IME et ITEP).

Ainsi, à l'origine du projet, il s'adresse :

- en priorité à des jeunes de plus de 20 ans maintenus en établissements sous statut de l'amendement "CRETON",
- aux autres adultes de - 26 ans en recherche d'emploi ayant une orientation ESAT.

L'objectif recherché du projet est de proposer à une population de jeunes adultes mixtes en situation de handicap capables d'autonomie personnelle, une évolution vers une insertion sociale et professionnelle en milieu ordinaire de vie et de travail ou, à défaut, en Entreprise Adaptée.

Ce projet s'appuie aussi sur la construction d'un réseau d'entreprises partenaires permettant une mise en situation de travail concrète dans un environnement « non protégé ».

Il est fait le choix de développer des conventions de prestations collectives créant des services en milieu d'entreprise intégrés à la chaîne de production.

Les principales dates de l'histoire de l'ESAT :

- 11 juin 2007 : autorisation de la création de l'ESAT Intermédiaire Hors Les Murs pour 24 places.
- Juin 2008 : ouverture de l'atelier de préparation de commandes en produits frais au sein de l'entrepôt Système U à Ifs.
- Janvier 2009 : ouverture de l'atelier maintenance au sein de l'usine Renault Trucks à Blainville Sur Orne.
- Février 2009 : ouverture de l'atelier de conditionnement au sein de l'entrepôt Legallais à Saint André sur Orne.
- Juin 2009 : Inauguration de l'ESAT.
- 2012-2013 : réalisation de l'évaluation interne de l'ESAT Intermédiaire Hors Les Murs.
- 1^{er} décembre 2013 : arrêté de l'ARS portant extension de capacités de 24 places (38 places).
- Février 2013 : ouverture de l'atelier conditionnement/préparation de commandes de produits de papeterie au sein d'Hamelin SAS à Grentheville.
- Juin 2014 : rattachement de l'ESAT au Département Emploi Formation Insertion.
- 2017 : réécriture du projet d'établissement 2018-2022 et définition des axes stratégiques du projet (notion de parcours sans limitation de durée, ouverture au public de + 26 ans...).
- 2019 : modification du financement de l'ESAT Intermédiaire Hors Les Murs par l'entrée dans le CPOM associatif secteur handicap 2019-2023.
- 2020 : réalisation de l'évaluation externe (cabinet ID-ES consultant).
- Juin 2022 : renouvellement de l'autorisation de fonctionnement par l'ARS pour 15 ans.
- 2022 : réécriture du projet d'établissement 2023/2028. Rattachement de l'ESAT au Dispositif d'Insertion par l'Emploi Adapté

Missions

L'ESAT Intermédiaire Hors les murs a pour objectif de maintenir et de développer une dynamique d'apprentissage et d'inclusion visant à acquérir des capacités sociales et professionnelles permettant aux travailleurs d'évoluer vers un emploi en milieu ordinaire de travail pour ceux qui le souhaitent.

Cadre législatif

En référence à la **Circulaire NDGAS/3B n°2008-259 du 1^{er} août 2008**, « les ESAT sont confirmés dans leur statut d'établissement médico-social assurant un soutien médico-social et éducatif et offrant des activités à caractère professionnel à des personnes handicapées ayant une capacité réduite de travail ». « Les ESAT sont chargés d'offrir des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel aux personnes handicapées dont les capacités de travail ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée et de mettre en œuvre ou de favoriser l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale (art. L.344-2 et L.344-2-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles) ».

L'article R.243-1 du CASF issu du décret n°2006-703 du 16 juin 2006 consacre le principe selon lequel la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) oriente vers les ESAT des personnes handicapées ayant une capacité de travail inférieure à un tiers de la capacité d'une personne valide, mais dont elle estime que l'aptitude potentielle à travailler est suffisante et justifie l'admission en ESAT. Le décret précise aussi que : « Lorsque l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail est susceptible de favoriser l'épanouissement personnel et professionnel et de développer la capacité d'emploi de travailleurs handicapés admis dans un ESAT, ce dernier peut mettre l'un ou plusieurs de ces travailleurs, avec leur accord, à la disposition d'une entreprise, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public, d'une association ou de toute autre personne morale de droit public ou de droit privé. La mise à disposition est aussi possible auprès d'une personne physique ».

Sur la base de ces dispositions, certains ESAT ont fait le choix d'une activité uniquement « hors les murs », mais également intermédiaire (principe de non sédentarisation des personnes, processus dynamique). C'est le cas de l'ESAT Intermédiaire « Hors les Murs » de l'Acséa.

Les principales lois et évolutions du secteur médico-social et du travail protégé :

- La loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale (réforme de la loi N°75-535).
- La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées confirme la mission médico-sociale des ESAT.
- En 2007, la création des ESAT, abrogation de la circulaire 60 AS (CAT) et la création des mises à disposition en entreprise extérieure pour les ESAT.
- La circulaire NDGAS/3B du 1^{er} août 2008 relative aux établissements et services d'aide par le travail et aux personnes handicapées qui y sont accueillies.
- La loi du 21 juillet 2009 portant la réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (HPST) > réforme de la gouvernance publique des ESSMS.
- En 2010, le rattachement des ESAT aux ARS, la ratification de la convention ONU sur le droit des personnes handicapées (art. 27 sur le droit du travail), l'application des tarifs plafonds aux ESAT.
- En 2016, CPOM obligatoire pour les ESSMS-PH et création de la Mise en Situation Professionnelle en Établissement et Service d'Aide par le Travail (MISPE).
- En 2017, la création des dispositifs Emploi Accompagné.
- En 2018, la mise en service de Via-Trajectoire et du ROR.
- En 2019, la réforme de l'OETH concernant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.
- En 2020, le rapport de l'IGAS « handicap et emploi ».

- En 2021, la dénonciation au conseil de l'Europe, par le défenseur des droits, du non-respect des droits des personnes handicapées.
La critique de la politique « personnes handicapées » de la France par le comité international des droits des personnes handicapées de l'ONU.
La remise du rapport des groupes de travail ESAT au secrétariat d'état aux personnes handicapées.
- En 2022, la réforme de l'AAH, le décret de modification du conseil de la vie sociale en ESSMS et la loi 3DS (nouvelles définitions des missions des ESAT (décrets attendus), création du Parcours Renforcé à l'Emploi (PRE), possibilité du cumul des activités d'ESAT et en milieu ordinaire, etc.).

Valeurs et principes d'intervention

L'ESAT Intermédiaire Hors les Murs s'inscrit sur les principes d'interventions et les valeurs portées par le projet associatif 2019-2023 :

- Une action associative en faveur de personnes en situation de fragilité
- Une action associative d'utilité sociale
- Le caractère non lucratif des missions réalisées
- Des valeurs de fraternité et de laïcité réaffirmées

Ses valeurs et principes d'interventions sont partagées par les professionnels et se traduisent par :

- Une organisation apprenante :
 - L'apprentissage en situation et par le geste pour les usagers, des pratiques de co-évaluations basées sur la mise en situation au travail.
 - Des actions proposées de soutien et/ou de formations professionnelles.
- Le respect du principe d'auto-détermination des personnes accompagnées et de l'équilibre entre leur projet de vie et leur projet professionnel.
- L'élaboration de parcours professionnels favorisant un accès au milieu ordinaire de travail ou la poursuite du parcours en milieu dit « protégé » (notion de parcours avec des objectifs définis ensemble de façon régulière).
- Une posture des professionnels à l'écoute des usagers, de leurs besoins, soucieux d'une approche bienveillante (en référence à la notion de bientraitance de la Haute Autorité de Santé).
- Une équipe inscrite dans une Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité (DACQ).

Localisation

Les bureaux de l'ESAT sont situés au 10 rue de la Cotonnière à Caen, regroupant les fonctions administratives et comptables, le bureau du chef de service, du chargé d'insertion et de l'assistant de service social, ainsi qu'une salle polyvalente permettant des réunions et des actions d'apprentissage et de formation. Les salariés ont également accès à l'ensemble des salles du bâtiment qui regroupe la direction d'ACSEA Formation ainsi qu'une partie de ses activités (salle informatique, salle de pause, salle de réunion, etc.).

L'ESAT permet une accessibilité aux personnes handicapées. Il se situe au rez-de-chaussée sans marche d'accès. Il dispose d'un parking privé de 50 places, un parking à vélo et à moto couvert de 10 places. Pour se rendre à l'ESAT, les personnes peuvent utiliser les transports en commun au travers 2 lignes de bus (ligne 1 « arrêt chemin vert bourgogne » et ligne 21 « arrêt cimetière »).



Les activités de production de l'ESAT sont déployées au sein de quatre entreprises partenaires situées dans l'agglomération caennaise.

Les quatre entreprises sont engagées dans une démarche d'accueil des travailleurs handicapés par la signature de conventions de prestations qui précisent la nature des activités de production qui sont réalisées dans leurs locaux.

Dans ces entreprises, un espace de travail est mis à disposition de l'ESAT. Les travailleurs sont encadrés par un moniteur d'atelier de l'ESAT qui, après analyse des besoins et des modes de fonctionnement de l'entreprise, accompagne les usagers dans la réalisation des tâches liées à la prestation.

Le choix de l'agglomération caennaise comme lieu d'implantation des ateliers de l'ESAT Intermédiaire Hors les murs a été privilégié afin de répondre aux besoins des personnes orientées notamment, en termes d'hébergement dans la cité, de déplacements, d'accès aux transports en commun, d'accès aux services de santé publique et plus largement d'accès aux différents services publics. Ce choix permet une offre complémentaire et différente des autres ESAT intervenant sur l'agglomération.

Les ateliers de production hors murs

U-LOGISTIQUE

Depuis juin 2008, l'ESAT Intermédiaire « Hors les Murs » est partenaire avec l'entreprise U-LOGISTIQUE qui se situe dans la zone industrielle Boulevard Charles Cros à Ifs.

C'est un entrepôt de produits frais qui prépare et approvisionne les différents magasins U.

L'équipe est composée théoriquement de 12 travailleurs et 2 moniteurs d'atelier.

L'équipe a pour mission de dégrupper et réceptionner les palettes de marchandises de produits de la mer qui sont préalablement déchargées par le transporteur. Une fois les produits réceptionnés, les travailleurs sont chargés de les éclater sur les différents points de vente à l'aide d'un smartphone relié à une commande vocale et de leurs transpalettes à conducteur autoporté. Les palettes sont ensuite filmées, étiquetées pour le service expédition. Ses missions sont effectuées dans le respect des règles d'hygiène liées à la réglementation des produits alimentaires et de sécurité.



Par ailleurs, des tâches annexes au service PLM dans le cadre de la prestation de service sont convenues avec U-LOGISTIQUE : nettoyage du sol avec une autolaveuse, lavage de palettes et poubelles, tri de palettes, destruction de cagettes...

Les horaires de l'atelier

Lundi de 15h00 à 22h30, mardi de 15h00 à 21h00, mercredi et jeudi de 15h00 à 21h30 et vendredi de 15h00 à 21h00.

Cet atelier dispose d'un bureau équipé d'un terminal informatique, d'une cellule, d'un quai de réception et d'une station de lavage ainsi que de matériels adaptés pour la préparation de commandes et la réception des marchandises.



LEGALLAIS

Depuis février 2009, l'ESAT Intermédiaire « Hors les Murs » est partenaire avec l'entreprise Legallais qui est basée Boulevard Lieutenant-Colonel Ostiguy, les portes de la Suisse-Normande à Saint André-Sur-Orne.

Legallais est une plateforme logistique de quincaillerie industrielle qui alimente les points de ventes, les artisans et les collectivités au niveau national.

L'équipe est constituée théoriquement de 8 travailleurs handicapés encadrés par un moniteur d'atelier. Elle intervient du lundi au mercredi de 8h00 à 16h30 ainsi que le jeudi et un vendredi sur deux de 8h00 à 16h00, avec un vendredi sur deux de 8H00 à 12H00



La mission de l'équipe est essentiellement de réaliser des opérations d'emballage de produits non conditionnés par les fournisseurs à la vente au détail et de protections de produits fragiles.

Celle-ci peut également intervenir sur des missions de nettoyage ou de renfort sur d'autres services de l'entrepôt en fonction de l'activité du service (préparation de commandes et/ou expédition).

L'atelier, qui est appelé « packaging », a une zone dédiée et délimitée au sein de l'entrepôt à proximité du service réception. Il est constitué de

9 tables de travail, d'assis-debout, de dessertes et lève-charge pour le transport de produits. Il est équipé de racks pour le rangement des différents consommables, de différentes poubelles pour le tri sélectif, de palettes spécifiques de couleur verte pour le packaging et de panneaux d'informations.

L'équipe est formée à l'utilisation d'un ordinateur, d'une imprimante, d'un bipper, de soudeuses automatiques et manuelles, de balances, d'une cerceuse, de transpalettes manuels ciseaux, de chariots autoportés, de massicots pour assurer ses missions.



RENAULT TRUCKS

Depuis février 2009, l'ESAT Intermédiaire « Hors les Murs » est partenaire avec l'entreprise Renault Trucks dite usine Paul Durlach, située ZI Caen, 63 Rue du Canal à Blainville-sur-Orne. L'usine produit et assemble exclusivement des gammes de camions.

L'atelier de métallerie de l'ESAT est composé théoriquement de 8 usagers encadrés par un moniteur d'atelier, qui interviennent du lundi au jeudi de 07h30 à 16h00 et le vendredi de 7h30 à 12h00. Cet atelier de 850 m² est équipé de trois marbres, deux établis, dix armoires de rangement pour les outils et les EPI et de racks de stockage. Le magasin de 80 m² sert à stocker à la fois les pièces détachées sensibles ainsi que les six postes à souder MAG, le poste à souder TIG, le chalumeau et découpeur plasma.

L'équipe a pour mission de réparer, modifier ou créer des contenants d'après un plan. Ces contenants ont pour rôle d'acheminer les différentes pièces des camions, soit en provenance des fournisseurs, soit sur les lignes de montage de l'usine.



La mission première de l'atelier est la maintenance et la réparation de contenants. L'atelier est régulièrement sollicité par l'usine, notamment afin d'être force de propositions quant à la modification de contenants ou création de prototypes.



HAMELIN SAS

Depuis février 2013, l'ESAT Intermédiaire « Hors les Murs » est partenaire des papeteries Hamelin basées dans la zone industrielle de Grentheville, au sud de Caen.

Le Groupe Hamelin est une entreprise familiale française spécialisée leader dans le domaine de la fabrication d'articles scolaires ou de bureau. Celui-ci accueille en ses murs une équipe composée théoriquement de 6 travailleurs handicapés accompagnés d'un moniteur d'atelier et leur confie des missions de sous-traitance telles que de la préparation de commandes de présentoirs, du reconditionnement de produits ou encore du contrôle qualité de la marchandise.

Sur la période de mars à août l'activité est essentiellement tournée vers le montage et le garnissage de présentoirs destinés à la grande distribution en prévision de la rentrée des classes. Les tâches sont multiples : réception et contrôle de la marchandise, réalisation de présentoirs, filmage de palettes et cerclage de box, préparation de l'expédition.

L'équipe est formée à l'utilisation d'outils de manutention permettant une ergonomie de travail : gerbeur électrique, chariot de manutention autoporté, filmeuse automatique, cerceuse électrique, agrafeuse.

L'atelier est équipé d'une thermo soudeuse pour les reconditionnements

La surface dédiée à l'activité de transformation et au stockage de la marchandise est de 550 m².

Les horaires sont du lundi au vendredi de 08h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h15 sauf un vendredi sur deux de 8h00 à 12h45.





2

LES ADULTES ACCOMPAGNES

Caractéristiques

« Les personnes accueillies au sein de l'ESAT sont des adultes en situation de handicap orientées par la CDAPH ayant une capacité de travail inférieure à 1/3 d'une personne valide », tel que le prévoit l'article R.243-1 du CASF issu du décret n° 2006-703 du 16 juin 2006.

Selon l'article 2 de l'autorisation délivrée par l'ARS pour le service, « les bénéficiaires sont des adultes déficients intellectuels moyens ou légers, en situation de handicap psychique ou de trouble comportemental ».

Ces adultes sont capables d'autonomie personnelle dont l'évolution permet d'envisager non seulement un parcours de vie, mais aussi un parcours professionnel dans un environnement se rapprochant du milieu ordinaire.

Le public accueilli présente généralement une problématique liée à un handicap cognitif associé parfois à :

- Des carences psychoaffectives (parcours abandonniques répétés, milieux familiaux et culturels défavorisés voire pathogènes, violences/abus de différentes natures, manque de stimulation...).
- Des troubles psychologiques voire psychiatriques (troubles anxieux, troubles de l'humeur, psychoses, troubles de la personnalité, troubles de la relation et de la communication, troubles du contrôle des impulsions...).
- Des troubles neurologiques (épilepsie, aphasie, syndrome frontal...).
- Des problèmes de toxicodépendance (alcool, cannabis...) et d'autres troubles du contrôle des impulsions (par exemple jeux de grattage, impulsions sexuelles...) sont significativement plus fréquents chez les usagers les plus sensibles.

Une étude des adultes accueillis sur la période 2018-2022, réalisée dans le cadre de l'écriture du présent projet, a permis d'identifier les caractéristiques suivantes :

Répartition par âge et sexe des personnes accompagnées

L'ESAT a accompagné plus d'hommes que de femmes sur la période de référence (48 hommes, 15 femmes). La majorité des candidats admis sont des hommes (91%). Ce qui s'explique par la nature des postes proposés par l'ESAT connotés « socialement masculins. ».

Il est constaté également que la moyenne d'âge a augmenté sur la période, passant de 26 à 28 ans. Ceci est lié à la suppression de la limite d'âge à l'admission depuis 2018.

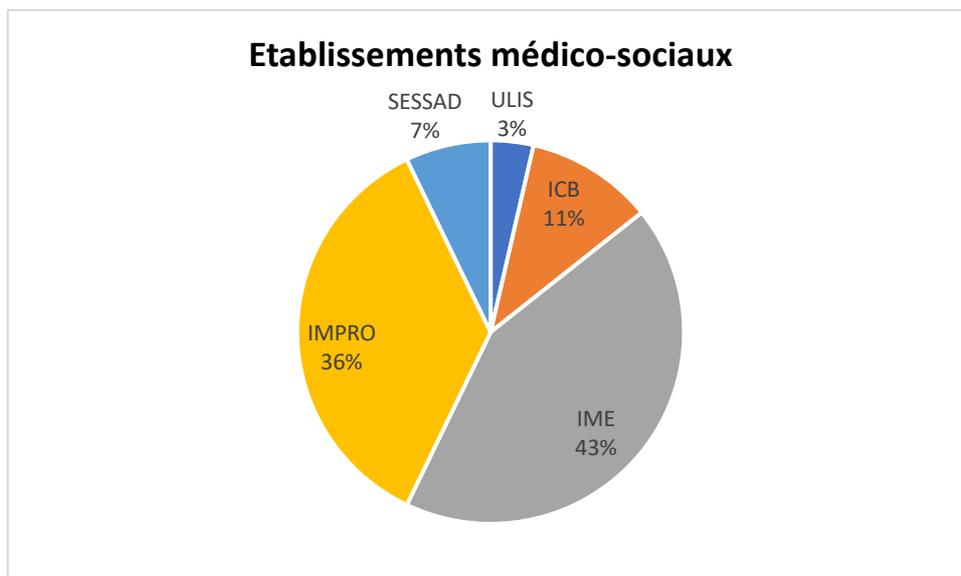
Origine géographique des personnes accueillies

L'origine géographique (lieu de résidence) des personnes accueillies sur l'ESAT est très majoritairement le Calvados et plus précisément l'agglomération caennaise. Quelques personnes sont plus éloignées des sites de production, mais sont autonomes pour s'y rendre. Cet aspect est l'un des critères d'admission du service qui ne dispose pas d'hébergement.

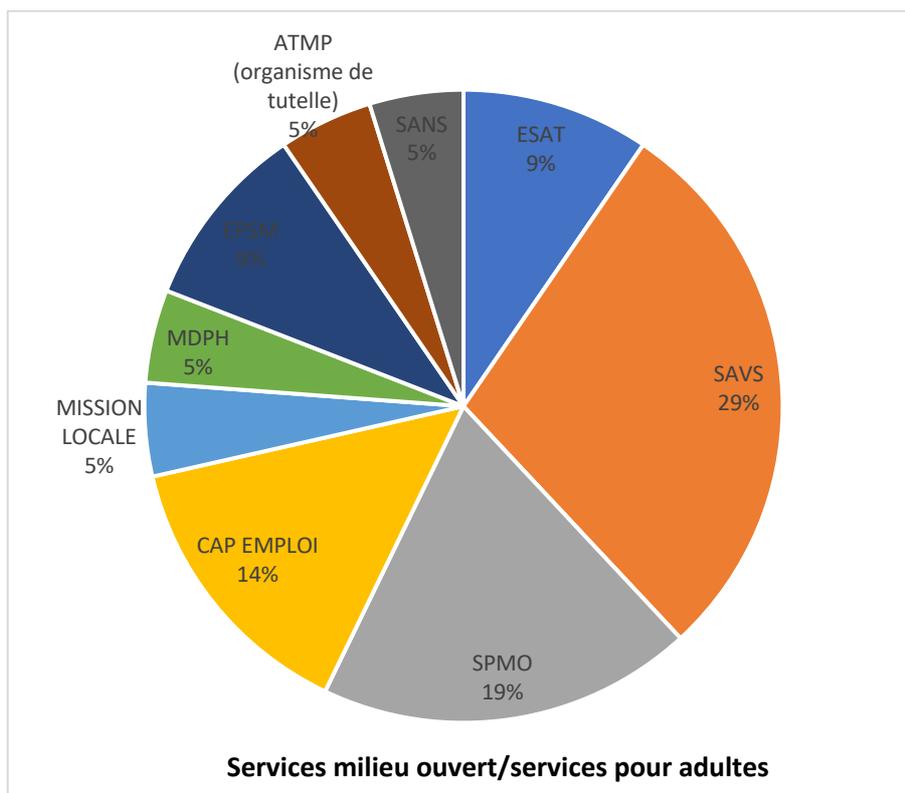
Origine de provenance de l'orientation vers l'ESAT Intermédiaire Hors les Murs

7 personnes sur 58 sont issues d'un centre de formation pour adultes, majoritairement de l'ADAPT (Pré-pro jeunes, Pré-orientation, UEROS) ce qui représente 12% du public orienté.

29 personnes sont issues d'établissements médico-sociaux pour adolescents, soit 50% du public orienté. Ceci s'explique par les besoins identifiés de ces jeunes en lien avec le projet de l'ESAT et le partenariat fort avec ces différentes structures.



22 personnes sont issues de relais de service de milieu ouvert pour adultes, soit 38% du public orienté. La proportion d'orientation issue de relais de service ouvert pour adultes est en augmentation sur ces cinq dernières années (passage de 26% à 38%) et est certainement une tendance à prendre en compte pour l'avenir.



Mode d'hébergement

Les personnes accompagnées développent de plus en plus leur autonomie de logement au travers de leurs parcours à l'ESAT. 22 personnes ont concrétisé l'accès à un logement autonome (décohabitation familiale, relais d'un logement en habitat jeunes, relais d'un logement CLLAJ) et 4 ont accédé à la propriété.

Mesure de protection, service d'accompagnement à la vie sociale

60% du public accompagné bénéficie d'une mesure de protection juridique (curatelle simple ou renforcée, MASP).

10% du public dispose d'un accompagnement SAVS.

Besoins repérés et évolution des situations

L'ESAT est de plus en plus confronté à des problématiques de soins entraînant des arrêts de longue maladie liés à des pathologies. Celles-ci ont un impact sur le parcours professionnel des personnes et l'adaptation de l'accompagnement comme :

- La mise en place d'études de postes (préventeur MIST) pour vérifier et définir les conditions d'une reprise.
- L'organisation de reprise en mi-temps thérapeutique prenant en compte l'organisation du transport.
- Les éventuelles demandes de la médecine du travail de changement de poste, voire d'atelier.
- Les contraintes de la gestion des restrictions posées par la médecine du travail sur les sites de production.
- La manière d'accompagner des personnes absentes des ateliers et des soutiens dans la durée.

De par l'évolution du projet et de la durée des parcours, l'ESAT accompagne de plus en plus de couples et de familles qui entraînent des contraintes et des réponses d'accompagnement différentes et adaptées. Ceci impacte aussi l'évolution des parcours professionnels, le travail passant parfois au second plan du point de vue de l'utilisateur.

L'ESAT est également plus souvent sollicité par des personnes plus âgées qui, après un parcours de soins et une reconnaissance de la MDPH, demandent à bénéficier d'une admission en ESAT Hors Les Murs. Ces personnes ont souvent travaillé en milieu ordinaire de travail en amont de leur problème de santé.

Il est relevé des besoins d'accompagnement sur plan personnel et social qui nécessiteraient la mobilisation d'un SAVS. Cependant, il est constaté des délais d'attente de 2 à 3 ans en moyenne sur l'agglomération caennaise, une fois la notification accordée. Ce constat implique une mobilisation du service social de l'Établissement, pour répondre à leurs demandes. Pour pallier en partie ce problème, il est parfois proposé des orientations vers les circonscriptions d'action sociale.

Il existe un frein important pour pouvoir solliciter des mesures de protection par l'obligation d'un certificat médical d'un psychiatre agréé au coût important le plus souvent refusé par l'utilisateur malgré l'accompagnement mené par le service social.

L'accès au permis de conduire, sans préparation préalable spécifique, reste difficile pour beaucoup d'utilisateurs. La fermeture de la plateforme mobilité et l'absence d'auto-écoles adaptées sur la région caennaise est un réel frein pour avancer sur ce type de projets. L'accès direct en auto-école classique n'est pas envisageable pour une partie du public accueilli.

Il est constaté de la part des usagers la remontée de revendications touchant aux droits des travailleurs. De par le projet, l'ensemble du public côtoie au quotidien des professionnels ou des collègues du milieu ordinaire de travail. Ceux-ci comparent les droits de chacun et portent des revendications d'accès aux mêmes avantages (salaires, tickets restaurant, prime mobilité, chèques vacances, droit au CE...).

Droits

L'exercice des droits et des libertés individuels

L'ESAT favorise l'exercice des droits et libertés individuels à toute personne accompagnée.

La mise en œuvre de ces droits et libertés au sein de l'association s'appuie à la fois sur la loi¹, sur les recommandations de bonnes pratiques édictées par la HAS et sur le projet associatif.

Le respect de la vie privée et de l'intimité

Le respect de la vie privée et de l'intimité est garanti à la fois par la loi et par les postures professionnelles adéquates.

Le respect de la dignité et de l'intégrité

Le respect de la dignité d'une personne et de l'intégrité est garanti à la fois par la loi et par des postures professionnelles adéquates. Cela implique de traiter la personne avec égard et considération.

La sécurité des personnes

Au titre de la loi 2002-2, le droit à la sécurité de la personne accompagnée est énoncé à l'article L311-3 du CASF. Afin de garantir ce droit, les mesures arrêtées par l'ESAT sont exposées dans le règlement de fonctionnement.

Au titre du droit du travail, dans la mesure où les personnes accompagnées par l'ESAT sont accueillies en entreprises ordinaires, le règlement intérieur ainsi que le plan de prévention de l'entreprise où exerce l'usager lui sont expliqués et affichés sur l'atelier.

Le droit à l'information, à l'image et à la confidentialité

Toutes les personnes accompagnées par l'ESAT sont informées et associées aux décisions qui les concernent et/ou éclairées quant aux décisions qu'elles doivent prendre.

L'ESAT garantit la confidentialité et la protection des informations et données relatives à la personne accompagnée.

L'individualisation de l'accompagnement

Les problématiques et besoins de chaque personne étant singuliers, l'ESAT considère la situation de chacune comme unique et contribue à faire reconnaître sa singularité.

L'ESAT admet aux personnes accompagnées, une capacité à évoluer dans l'exercice de leurs potentialités et leurs compétences ainsi que dans leur pouvoir d'agir.

¹ Ces droits et libertés individuels et leur mise en œuvre sont consacrés par la section n°2 du Chapitre I du titre I du Livre III du Code de l'Action Sociale et des Familles et énoncés par les articles L 116-1, L116-2 et L 311-3 CASF.

Les outils de mise en œuvre de ces droits et libertés

Outre le présent projet de service, l'ESAT utilise les outils prescrits dans la loi 2002-2 pour mettre en œuvre et garantir au maximum les droits et libertés de la personne accompagnée.

Le livret d'accueil

Ce document a pour finalité d'informer la personne accompagnée sur les missions et l'organisation du service. Des mentions obligatoires y figurent (Art L 311-4 CASF - Circulaire DGAS/SD 5 n° 2004-138 du 24 mars 2004 relative à la mise en place du livret d'accueil prévu à l'article L. 311-4 du code de l'action sociale et des familles).

Il est remis à chaque usager admis à l'ESAT lors de la signature du contrat de soutien et d'aide par le travail avec en annexe la liste des personnes qualifiées et la charte des droits et libertés de la personne accueillie.

Le règlement de fonctionnement

Annexé au livret d'accueil avec la charte des droits et libertés de la personne accueillie, il définit les droits de la personne et les obligations à respecter et devoirs nécessaires au respect des règles de vie collective pour garantir sécurité et qualité du travail en commun (Art L 311-7 - R 311- 33 à R 311-36 CASF). Il est remis à chaque usager admis à l'ESAT lors de la signature du contrat de soutien et d'aide par le travail.

La personne qualifiée

Sa mission est de pouvoir aider la personne à faire valoir ses droits. La liste des personnes qualifiées est communiquée dans le livret d'accueil.

La mise en place d'un projet personnalisé d'accompagnement

Dès son accueil, le travailleur bénéficie d'un accompagnement personnalisé qui prend en compte sa singularité, son parcours, son avis et le place dans une position d'acteur vis-à-vis de son projet socio-professionnel.

Ainsi, les professionnels recueillent les besoins et les attentes exprimés par le travailleur, l'identification de ses potentialités et de ses limites connues ou observées, afin de co-construire son plan personnalisé d'accompagnement.

Le contrat de soutien et d'aide par le travail

Ce contrat définit les objectifs de l'accompagnement de la personne handicapée. À l'admission en ESAT, le travailleur signe avec l'établissement un contrat de soutien et d'aide par le travail qui définit les droits et les obligations de chaque partie. Cela concerne les activités à caractère professionnel et la mise en œuvre du soutien médico-social ou éducatif.

« Le contrat de soutien et d'aide par le travail est, en droit français, le contrat qui doit être proposé par un ESAT à une personne handicapée accueillie dans cette catégorie d'établissements. Il constitue, à ce titre, une variété du contrat de séjour de droit commun ».

La participation collective à la vie de l'établissement

Les usagers de l'ESAT participent à la vie de l'établissement, entre autres par le biais du Conseil de la Vie Sociale.

Il est institué pour garantir l'expression des usagers, la prise en compte de leurs paroles et de leurs intérêts propres. Il a une compétence consultative et de propositions.

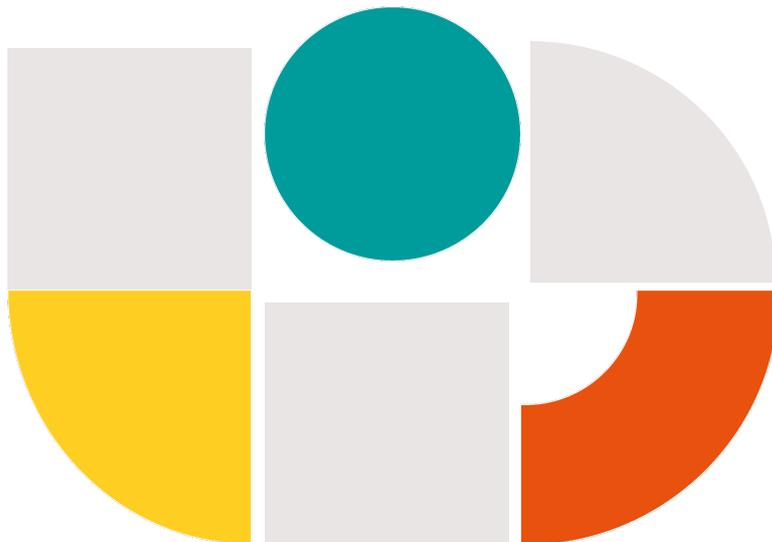
Au sein de l'ESAT, le CVS est composé de :

- Huit représentants des travailleurs handicapés (2 par site ; 1 titulaire, 1 suppléant),
- Un élu représentant des professionnels,
- Un représentant de la direction,
- Un représentant du conseil d'administration de l'ACSEA.

Élu pour trois ans, le CVS se réunit au moins trois fois par an. Ces réunions permettent de donner un avis sur toutes les questions relatives au fonctionnement de l'ESAT.

Les usagers participent aux temps de réflexion sur la vie de l'établissement dans le cadre des évaluations internes et externes ainsi que dans le cadre de la réécriture du projet d'établissement.

Au 1er janvier 2023, les modifications attendues par le décret n°2022-688 du 25 avril 2022 modifiera le règlement du CVS.



3

LES ENJEUX ET PERSPECTIVES

Enjeux identifiés

Le projet de service s'inscrit dans la mise en œuvre des modifications législatives relatives à la transformation de l'offre des ESAT et du droit des usagers, et des nouveaux décrets qui en découlent (amorcée par loi 3DS du 21 février 2022). Ce plan de transformation des ESAT, comporte trois axes principaux :

- Renforcer les droits et le pouvoir d'agir en ESAT.
- Favoriser une dynamique de parcours pour les travailleurs, à l'intérieur des ESAT, mais aussi de l'ESAT vers le milieu ordinaire pour ceux dont c'est le projet.
- Accompagner le développement de l'activité des ESAT pour favoriser l'employabilité des travailleurs.

Ce projet s'inscrit également dans la mise en œuvre des objectifs déclinés du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) contractualisé entre l'Agence Régionale de Santé de Basse-Normandie, le conseil départemental et l'Aciséa pour la période 2019-2023. Pour rappel, les trois objectifs stratégiques opérationnels préconisés dans ce CPOM sont les suivants :

- Développer des organisations facilitant la fluidité des parcours
- Développer l'accompagnement en s'associant aux usagers et à leur environnement
- Renforcer l'efficacité des organisations

Sur le plan de la formation et de la qualification des professionnels, le service doit poursuivre le programme de formation RSFP à l'ensemble des professionnels, afin de garantir la montée en compétences des usagers. Parallèlement, la cohérence d'action de l'équipe fait l'objet de séances d'analyses des pratiques professionnelles s'appuyant sur la connaissance et la sensibilisation des recommandations des bonnes pratiques professionnelles (Haute Autorité de Santé).

L'évolution du dossier unique dématérialisé de l'utilisateur en lien avec la mise en place d'un logiciel permettra de garantir la fiabilité, la sécurité et le partage des données des usagers. Cela s'inscrit dans l'un des axes stratégiques associatifs. Pour se faire, il est important de développer les compétences nécessaires pour l'ensemble des professionnels de l'ESAT et de les accompagner dans la conduite du changement.

Une réflexion est à mener avec l'évolution du DEFI en DIAE, notamment sur les conditions d'accueil des usagers. Il sera important de réfléchir à un lieu d'accueil plus en proximité des sites de production afin de réduire les temps de transport et l'accessibilité.

Orientations stratégiques

Après quinze années de fonctionnement, l'ESAT a toujours pour objectif principal d'accompagner et de sécuriser le parcours professionnel des usagers, en prenant en compte leurs attentes et leurs besoins.

Compte tenu des différents éléments d'analyses développés précédemment, quatre orientations stratégiques sont retenues. Leurs mises en place permettront à l'équipe de répondre au mieux aux besoins des personnes et ainsi de renforcer leur accompagnement socio-professionnel. Par conséquent, les ressources des travailleurs, les compétences des professionnels et celles des partenaires seront mobilisées pour développer les quatre orientations stratégiques suivantes :

- Favoriser le parcours des usagers
- Développer l'attractivité de l'ESAT
- Structurer l'accompagnement en cas de "décrochage" des usagers
- Favoriser le développement des compétences numériques des usagers.

Favoriser le parcours des usagers

Constats et analyse

- Le secteur protégé et le secteur du droit commun sont très cloisonnés et ne favorisent pas l'accompagnement et la fluidité des parcours entre ces deux milieux.
- Le contexte socio-économique, selon les périodes, est plus ou moins favorable à l'accès à l'emploi classique des personnes en situation de handicap. Le taux d'emploi des personnes handicapées est très inférieur à la population (taux de chômage : 8% pour la population générale contre 14%. Taux d'emploi à 65% pour la population générale contre 36% pour les travailleurs en situation de handicap. Chiffres de l'Agefiph en avril 2022).
- Il est souvent noté un manque de formation des personnes en situation de handicap sur l'ESAT, il est constaté de plus en plus de demandes individuelles liées à l'accès à la formation professionnelle par les usagers. L'organisation de l'ESAT permet de répondre en partie à ces demandes au travers d'actions de soutiens collectifs et de formations individuelles.
- La réforme de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) depuis 2020 est un levier plus favorable à ce jour à l'embauche directe des personnes en situation de handicap dans les entreprises de plus de 20 salariés.
- L'ESAT favorise au maximum les mises en situation professionnelle dans le cadre de stages et de mises à disposition individuelles. L'ESAT dispose de quatre places sur trente-huit dédiées à ces projets de détachement en entreprise ou ESAT.

Objectifs visés

- Accompagner les parcours dans un environnement décloisonné.
- Continuer à développer les outils (formations, partenariats).
- Adapter l'offre de service et l'accompagnement à la réforme.

Effets attendus

- Meilleure fluidité des parcours entre les différents milieux professionnels (formation, entreprise adaptée, emploi classique, ESAT).
- Renforcement du pouvoir d'agir des personnes.

Développer l'attractivité de l'ESAT

Constats et analyse

- Le manque de connaissance du fonctionnement de l'ESAT et de la réalité du travail à l'ESAT Hors Les Murs, des structures pouvant orienter des adultes vers ce dispositif malgré le travail de partenariat entrepris depuis plusieurs années.
- L'absence de liste d'attente pour une admission.
- Un intérêt à mettre en œuvre des parcours en alternance de jeunes adultes entre leur établissement d'origine et les ateliers Hors Les Murs afin d'optimiser l'intégration et l'adhésion à un projet d'admission.
- Un manque d'outils de communication en direction des partenaires.
- Des activités professionnelles proposées dans le cadre de l'ESAT Hors Les Murs qui sont à connotation masculine.
- Des sollicitations pour dupliquer ou créer des ateliers Hors Les Murs au sein de nouvelles entreprises.
- Des informations collectives pour des publics pouvant potentiellement intégrer l'ESAT porteuses d'une meilleure connaissance des activités proposées.
- Une meilleure compréhension des activités par la création de supports vidéo.

Objectifs visés

- Maintenir les effectifs dans la durée sur un dispositif d'entrées et de sorties permanentes.
- Favoriser la continuité des parcours entre le secteur enfants et adultes.
- Développer la communication auprès du réseau des partenaires entreprises et institutionnels.
- Engager une réflexion sur de nouvelles activités au regard de besoins identifiés, rester en veille sur les cinq prochaines années.

Effets attendus

- Meilleure prise en compte des projets d'évolution des personnes accompagnées.
- Meilleure connaissance de l'offre de l'ESAT Intermédiaire Hors Les Murs.
- Meilleure fluidité des parcours.

Structurer l'accompagnement en cas de « décrochage » des usagers

Constats et analyse

- Des usagers qui ne s'inscrivent pas ou plus dans la dynamique du projet de l'ESAT mais souhaitent maintenir leur statut d'utilisateur rémunéré. Il en découle une problématique à élaborer un projet de sortie réalisable ou un relais vers un autre service.
- Des arrêts de longue durée délivrés par des médecins traitant pouvant impacter le projet de la personne.
- Une confusion du statut entre un salarié et un usager par la médecine de ville.
- La gestion d'une réintégration parfois complexe en atelier Hors Les Murs pour des personnes ayant des restrictions posées par la médecine du travail.
- La difficulté à maintenir un accompagnement régulier des usagers en congés parentaux.

Objectifs visés

- Mettre en place une organisation spécifique qui permet de maintenir un lien avec les personnes qui ne sont pas présentes physiquement sur l'établissement.
- Mobiliser des personnes externes à l'ESAT. Exemples : équipe mobile EPSM, plateforme associative d'appui aux équipes (ACSÉA), services sociaux.
- Permettre de mobiliser plus souvent le psychologue prestataire ainsi que le service social de l'établissement.
- Définir des procédures et des indicateurs d'alerte au décrochage.

Effets attendus

- Maintien du lien régulier avec l'utilisateur malgré la période d'absence cadrée par un arrêt de travail ou un congé pour une effectivité de l'accompagnement médico-social.
- Renforcement de l'autodétermination.
- Sensibilisation de l'utilisateur sur son projet et sa situation.
- Préservation du bien-être et de la cohésion des équipes.

Favoriser le développement des compétences numériques des usagers

Constats et analyse

- Les usagers sont de plus en plus confrontés à effectuer leurs démarches administratives et financières via des sites internet pour faire valoir leurs droits (déclaration de ressources à la CAF, compte Ameli de la CPAM, gestion bancaire, déclaration de ressources aux impôts, l'ouverture et l'utilisation du CPF). Aujourd'hui, ils sollicitent régulièrement les professionnels pour y faire face.
- Ils souhaitent de plus en plus utiliser des services numériques dans leur vie quotidienne (exemples : réservation de séjour de vacances, transports en commun, achats sur internet...).
- Il est observé une disparité de maîtrise de ces outils parmi l'ensemble des usagers (selon l'âge, le niveau cognitif, les habitudes d'utilisation...).
- Les professionnels, au travers de l'accompagnement des usagers, constatent une vulnérabilité face aux différentes offres commerciales souscrites via le numérique.
- Il est constaté pour une partie des personnes accompagnées une réelle vulnérabilité à l'utilisation des réseaux sociaux et ses conséquences (sources de conflits internes, proches parfois du cyberharcèlement).
- Depuis la période du COVID et le soutien numérique proposé au sein de l'ESAT, de plus en plus cherchent à utiliser ce moyen de transmission afin de faciliter les échanges (mails, SMS).

Objectifs visés

- Créer l'organisation et les outils nécessaires pour un apprentissage adapté et individualisé.
- Développer un partenariat ciblé sur cette thématique.
- Sensibiliser les usagers et renforcer la protection individuelle dans l'utilisation des réseaux sociaux et d'internet par la maîtrise et la connaissance de la législation.

Effets attendus

- Un meilleur accès aux droits.
- Une limitation des risques liée à l'utilisation d'internet.
- Une plus grande autonomie sur les démarches administratives et financières dématérialisées.



4

L'OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT

Prestations et activités proposées

L'accompagnement global proposé au sein de l'ESAT s'appuie d'une part sur des activités professionnelles exercées au sein d'entreprises dites « ordinaires » et d'autre part sur les ressources de droit commun pour l'ensemble des démarches médico-sociales.

Les activités professionnelles se déroulent dans le cadre de prestations collectives. Elles permettent d'asseoir l'identité sociale et professionnelle des travailleurs en situation de handicap par ce principe d'inclusion.

Concernant la vie personnelle, les professionnels de l'ESAT et les usagers mobilisent l'ensemble de l'offre du bassin de vie de la personne afin de faire valoir leurs droits individuels.

Plusieurs types d'accompagnements sont réalisés par l'équipe pluridisciplinaire qui mobilisent les compétences, les missions des différentes parties-prenantes (usagers, professionnels de l'ESAT, représentants des entreprises, travailleurs sociaux et/ou de santé) facilitant l'inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap.

Les principaux axes d'accompagnement proposés visent à :

- L'inclusion sociale est le fait de participer pleinement à la société et notamment d'exercer un emploi, de pouvoir vivre dans la cité en connaissant et en respectant les droits et les devoirs d'un citoyen.
- L'inclusion professionnelle par l'accompagnement dans les entreprises partenaires mais aussi par des mises en situation individuelles sous forme de stage ou de convention de mise à disposition.
- L'épanouissement personnel est le sentiment de bien-être, d'utilité, d'appartenance sociale.
- L'accès à de la formation professionnelle et le fait de pouvoir accéder à des formations de droit commun.
- L'autonomie des personnes accompagnées et la valorisation des rôles sociaux.
- Mobilisation des capacités et compétences à agir seul (principe d'autodétermination et valorisation des rôles sociaux).

Les professionnels de l'ESAT ont pour mission d'accompagner la personne dans la vie quotidienne et courante en respectant ses attentes et ses besoins. La première étape de l'accompagnement consiste à permettre l'émergence de demandes et une prise de conscience par l'utilisateur de ses forces et de ses faiblesses.

L'accompagnement proposé a pour but de :

- Aider la personne à s'inscrire dans une situation de travail au quotidien.
- Favoriser son autonomie de vie et son rôle dans la société.
- Faciliter la mise en œuvre des projets individuels.
- Soutenir la personne dans son parcours de vie sociale et professionnelle.
- Informer, prévenir les situations à risque.
- Orienter, trouver le bon interlocuteur.
- Prioriser, planifier les actions.

L'accompagnement professionnel

Les missions principales d'un ESAT sont d'offrir du travail et un accompagnement médico-social aux personnes accueillies. Dans le cadre de la spécificité du projet de l'ESAT Hors Les Murs, l'accompagnement professionnel vise à co-construire un parcours de professionnalisation des usagers. L'ESAT Hors Les Murs est une étape du parcours de la personne qui doit permettre d'évaluer en situation un projet professionnel en milieu ordinaire, milieu adapté ou milieu protégé.

Pour cela, les travailleurs sont accompagnés par des moniteurs d'atelier au quotidien au sein même de l'entreprise sur des activités de production. Le moniteur définit avec la personne les tâches et les étapes pour s'autonomiser au poste de travail. Ceci permettant de viser une montée en compétences et d'accompagner la reconnaissance de leur savoir-faire par la validation d'expérience au travers d'un livret de compétences et/ou la Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels au sein de l'AFPA.

Les personnes bénéficient d'un soutien individuel par le chargé d'insertion professionnelle pour élaborer leur projet et pour expérimenter en dehors de leur atelier de production par le biais de stages, de mises en situation formatives et au travers de contrats de mises à disposition individuelles en entreprise.

L'ESAT Intermédiaire Hors Les Murs est organisé en dispositif pour favoriser la sortie vers un emploi durable en entreprise ou en ESAT.

Les activités de soutien de premier type et l'accès à la formation professionnelle

L'ESAT propose des formations et des actions de soutien afin de préparer au mieux les usagers à une insertion professionnelle.

Ces différents soutiens et formations ont pour objectifs de :

- Favoriser une montée en compétences,
- Maintenir, améliorer les compétences techniques et savoir-faire inhérents à chaque métier,
- Permettre l'acquisition de gestes professionnels,
- Adopter des comportements adaptés à une situation de travail et à une qualité de production,
- Favoriser une démarche de professionnalisation en vue de faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail.

Le soutien « savoirs essentiels-socle de compétences »

Ils visent le renforcement des acquis scolaires, l'appropriation et le transfert des compétences professionnelles en lien avec l'activité exercée.

Les actions de formation professionnelle

Afin de renforcer et d'élargir des compétences développées sur les sites de production par les travailleurs, des formations professionnelles de droit commun sont proposées et financées par l'ESAT et/ou la mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) de la personne.

En fonction des Plans Personnalisés d'Accompagnement établis avec les travailleurs, des projets individuels de formation professionnelle sont inscrits au plan de formation de l'ESAT (exemple : bilan de compétences, remise à niveau ciblée, perfectionnement soudure, etc.).

Choix de cotisation à la hauteur des ambitions de l'accompagnement à la professionnalisation auprès de l'OPCO.

L'accompagnement social

L'accompagnement social s'inscrit dans le champ de la prévention et de la lutte contre les exclusions. Il vise à optimiser les capacités de la personne en situation de handicap, à développer ses potentiels et son autonomie.

L'objectif du service social est de favoriser l'émergence et la réussite du projet de la personne accueillie au regard d'une inclusion sociale et professionnelle dans la société. L'accompagnement social est un élément important pour la réussite du parcours. Il vise à répondre aux besoins des personnes qui peuvent être de plusieurs natures comme la gestion administrative et financière, la mobilisation de services de droit commun, l'accès au logement, la mobilité, la santé... En effet, les échecs d'inclusion sociale et professionnelle tiennent autant aux raisons de difficultés sociales que de problèmes purement professionnels.

Les démarches concernant l'utilisateur lui sont expliquées. Le service social l'associe systématiquement et propose un accompagnement physique lorsque cela est nécessaire.

L'accompagnement psychologique

Les prestations psychologiques suivantes s'inscrivent dans le cadre du processus d'accompagnement des travailleurs handicapés de l'ESAT Intermédiaire Hors les Murs.

L'évaluation dynamique des capacités d'apprentissage contribue notamment à déceler auprès du travailleur handicapé ses capacités liées au travail. Il est possible d'intégrer dans cette première phase d'évaluation des analyses complémentaires pour mieux définir la réalité du projet professionnel (tests psychotechniques).

Effectuer ce bilan de positionnement selon les conditions psychiques et cognitives actuelles de la personne peut lui permettre de se positionner vers :

- Un projet individuel décliné dans le PPA,
- Une sortie vers le milieu ordinaire,
- Une formation qualifiante ou modulable (CRP...),
- Un renouvellement ou changement d'orientation (auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie de la Personne Handicapée).

A partir des objectifs définis dans ces évaluations, des ateliers de remédiation cognitive auprès des travailleurs handicapés peuvent permettre de consolider la phase de renforcement des compétences et mieux préparer l'objectif de la phase d'insertion professionnelle en milieu ordinaire.

Le soutien psychologique est proposé de manière ponctuelle.

Ces principaux axes sont renforcés également par l'intervention du psychologue dans des échanges pluridisciplinaires de l'équipe d'encadrement de l'ESAT Hors les Murs (évocation de nouvelles problématiques, construction de projets professionnels ciblés principalement vers le milieu ordinaire, présynthèse à 3 ans).

Ces différents axes d'interventions psychologiques veulent tendre vers une plus grande adéquation entre les ressources que l'on peut mettre à disposition auprès des usagers et la pertinence d'une prise

en charge spécifiquement adaptée à leurs réels besoins médico-psychologiques, socio-éducatifs et professionnels.

En outre, la complexité liée aux pluri-handicap (retard mental lié à des troubles psychiques) est parfois cause d'un épuisement psycho-professionnel pour une partie des encadrants et nécessite un soutien psychologique non négligeable pour les travailleurs handicapés et un accompagnement en lien avec l'équipe de professionnels au travers d'un groupe d'analyses des pratiques.

Les prestations psychologiques à l'ESAT Intermédiaire Hors les Murs de l'ACSEA se concrétisent généralement autour de ces problématiques par le biais des axes de travail définis précédemment.

L'organisation du transport des personnes

La mobilité ne peut en aucun cas être un frein à l'accès aux ateliers hors les murs situés en périphérie de Caen.

Un système de navette est mis en place au quotidien sur Caen, assuré par les moniteurs d'ateliers, pour faciliter l'accès aux sites de production à partir du réseau de bus et tramway (points de rendez-vous).

Organisation de l'accompagnement

Le processus d'admission et d'accueil

La réalisation de stages d'évaluation et de mises en situation, sollicités par les partenaires du champ médico-social, sanitaire ou de droit commun permet de vérifier les prérequis pour l'adulte accueilli, soit :

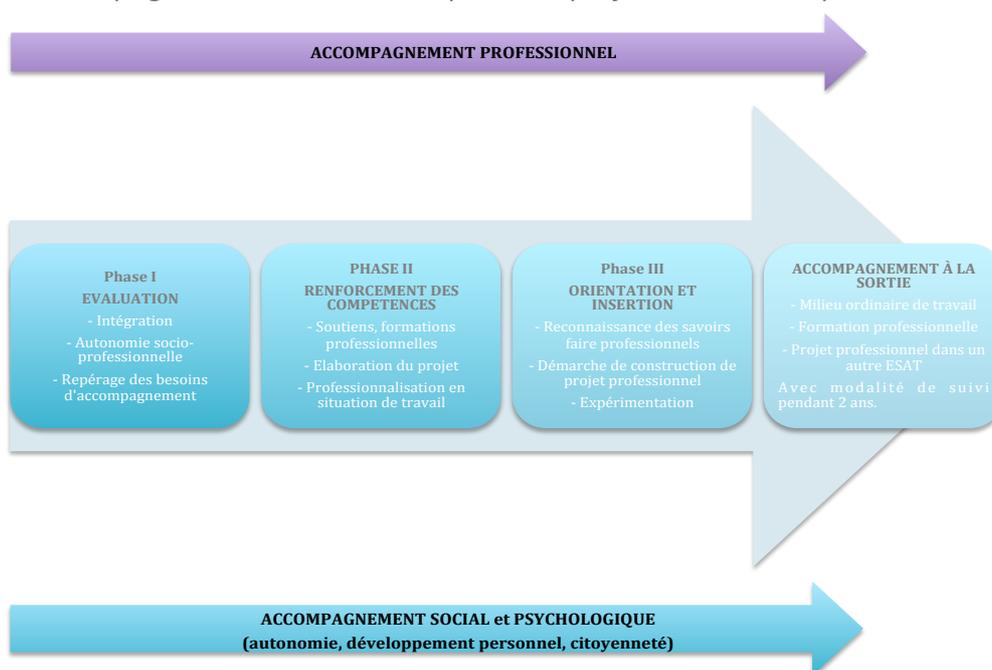
- Valider un projet d'insertion directe en milieu ordinaire de travail
- Valider l'intérêt d'un parcours de "professionnalisation" en ESAT hors murs
- Valider le besoin d'évoluer en milieu de travail protégé classique.

Ces stages permettent d'évaluer avec la personne le degré d'autonomie pour se déplacer, de s'adapter au contexte d'une entreprise, à une équipe de travail, aux tâches confiées sur un service de production en entreprise du milieu ordinaire de travail. Ils visent également à évaluer la motivation et l'adhésion du stagiaire pour la situation de travail proposée et/ou le projet professionnel à mettre en œuvre en lien avec le poste occupé (étapes nécessaires à la réalisation du projet).

Pour l'ensemble des stages réalisés, un bilan et une attestation de présence sont remis à la personne. Selon l'évaluation et sa conclusion, il est possible de les transmettre à la MDPH joints d'un dossier de demande d'orientation en ESAT ou de s'en servir dans le cadre de son projet d'orientation professionnelle.

L'ESAT Intermédiaire Hors Les Murs propose aux candidats sollicitant une admission d'effectuer préalablement un stage de découverte et d'évaluation sur une période de deux à quatre semaines. Ce stage permet au candidat de se faire une idée plus précise du contexte de travail et de la réalité d'un parcours en ESAT I HLM. D'autre part, il permet à l'équipe pluridisciplinaire d'appréhender en situation les aptitudes et motivations du futur travailleur et de fixer avec lui les modalités d'admission.

Les phases d'accompagnement au service du parcours professionnel de la personne :



Le Projet Personnalisé d'Accompagnement

En référence à la loi du 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, le Projet Personnalisé d'Accompagnement est élaboré par l'équipe professionnelle avec l'utilisateur seul ou accompagné d'un tiers de son choix. Cet outil permet de formaliser le projet de l'utilisateur et fait référence pour l'équipe des professionnels qui l'accompagne. Chaque année, ce projet est réévalué et redéfini avec la personne au travers d'une procédure décrite en annexe (cf. annexe 1). La construction du PPA est basée sur un principe de co-évaluation entre les professionnels et l'utilisateur. Les objectifs sont clairement définis ensemble et permettent de répondre aux attentes et aux besoins de l'utilisateur.

La sortie de l'établissement

Il y a trois formes essentielles de sortie de l'ESAT :

- **La sortie vers le milieu ordinaire** : Afin de sécuriser la sortie de l'utilisateur et éviter les situations d'échec, le travailleur et l'entreprise se voient proposer la signature d'une convention d'appui pour une durée d'un an renouvelable une fois. Elle permet à chacun des signataires de pouvoir solliciter l'ESAT en cas de besoin de médiation ou de reprise d'accompagnement ponctuel sur la dimension professionnelle et/ou sociale. En cas de rupture du contrat de travail, la loi prévoit que la personne handicapée soit réintégrée de plein droit dans l'ESAT d'origine ou, à défaut, dans un autre ESAT. Ces dispositions sont de nature à faciliter le passage du travailleur handicapé en milieu ordinaire de travail et à sécuriser son nouveau parcours professionnel. A l'issue de cette convention d'appui, selon les besoins repérés de l'utilisateur ou de l'entreprise, le dispositif Emploi Accompagné peut être mobilisé.
- **La sortie vers un autre établissement médico-social** : Pour les personnes dont le choix est d'intégrer un autre ESAT ou un autre établissement, la sortie s'effectue dans le cadre d'un relais entre établissement convenu.
- **L'arrêt de parcours** : Pour les personnes ayant pris cette décision, un entretien individuel est systématiquement proposé avec les référents externes à l'ESAT lorsqu'ils sont présents (mandataire judiciaire, famille...) afin de favoriser un relais de situation. La MDPH est informée du choix de l'utilisateur.

Partenariat et ouverture à et vers l'extérieur

Depuis son ouverture, par nature, l'ESAT Hors Les Murs travaille en partenariat avec des institutions, des établissements médico-sociaux et de santé, des entreprises, des organismes de formation professionnelle et des services d'état d'emploi décrits ci-dessous.

Dans le cadre de l'évolution législative à venir, l'ESAT devra formaliser certains de ses partenariats au travers de nouvelles conventions notamment vers les services publics à l'emploi.

Les secteurs	Exemples
PARTENARIATS INSTITUTIONNELS	Agence Régionale de la Santé de Normandie Maison Départementale des Personnes Handicapées Organismes de Sécurité Sociale Caisse d'Allocations Familiales du Calvados Médecine du travail (MIST) ...
PARTENARIATS DU CHAMP MÉDICO-SOCIAL (DEPARTEMENTAL)	Organismes Tutélaires Services d'accompagnement pour adulte Établissements ou services médico-sociaux pour adolescent Établissements scolaires spécialisés Établissements et Service d'Aide par le Travail ...
PARTENARIATS DU CHAMP SANITAIRE	Établissement Public de Santé Mentale Centre Médico-Psychologique ...
PARTENARIATS LIES AU LOGEMENT	Foyers habitat Jeunes Travailleurs de l'agglomération caennaise Comité Local pour le Logement Autonome des Jeunes Agences Immobilières et Sociales du Calvados ...
PARTENARIATS DU CHAMP ECONOMIQUE	Dans le cadre de la convention pour la réalisation de prestations collectives au sein de l'entreprise, support des ateliers hors murs externalisés. Réseau d'entreprises locales permettant la mise en situation professionnelles des usagers. ...
PARTENARIATS DU CHAMP DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	Organismes de formation Centre de Rééducation Professionnelle (CRP) OPCO Santé ...
PARTENARIATS DU CHAMP DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES	ANDICAT Service Public pour l'emploi ...



5

LES RESSOURCES ET MOYENS

Ressources humaines et management

Le management

La définition du mot bienveillant permet de comprendre que le concept repose sur la compréhension de l'autre, l'absence de préjugés et les échanges positifs entre les interlocuteurs.

Dans le domaine du management, c'est un mode de gestion d'équipe ou de salariés qui vise à faire ressortir leurs talents par une approche épanouissante, au travers de bonnes pratiques.

Tous les professionnels de l'ESAT I HLM sont concernés par ces bonnes pratiques, qu'ils soient en situation de management ou non :

- La coopération
- Le principe de l'essai-erreur
- La bienveillance, le respect, le soutien
- L'équité
- L'exemplarité
- L'autonomie et la responsabilité.

Ce socle de compétences va permettre de s'appuyer sur les atouts, tout en prenant en compte les limites, les potentialités des professionnels, dans la gestion des risques et la sécurité des biens et des personnes.

Une attention particulière est portée dans la prévention des risques d'épuisement ou risques psychosociaux des professionnels.

Ainsi, l'ESAT met en œuvre plusieurs actions en vue d'apporter un soutien régulier aux professionnels tels que :

- Des actions de formations
- Des groupes d'analyses de pratiques
- Des groupes de réflexion
- Des entretiens professionnels.

Au-delà de ce soutien formalisé aux professionnels, l'ESAT développe d'autres actions de prévention et de lutte contre les risques psychosociaux, qui portent sur l'organisation du service, les relations de travail au quotidien en favorisant l'expression des salariés, l'écoute et le dialogue notamment sur la question de leurs conditions de travail.

Les moyens humains

FONCTION	ETP Total	Section sociale	Section commerciale
Directeur	0,3	0,3	0
CSSE	1	1	0
Contrôleur de gestion	0,3	0,15	0,15
Gestionnaire de paie	0,4	0,2	0,2
Comptable	0,4	0,2	0,2
Assistante sociale	0,5	0,5	0
Chargée d'insertion professionnelle	1	1	0
Moniteurs d'ateliers	6,5	4,5	2
Secrétaires	0,8	0,8	0
	11,2	8,65	2,55

Les fonctions professionnelles

L'équipe de direction

L'ESAT Intermédiaire Hors Les Murs est placé sous la responsabilité du **Directeur**. Le Document Unique de Délégation précise l'ensemble de ses compétences et missions qui lui sont confiées par le **Directeur Général de l'ACSEA**, à qui il rend compte.

Le Directeur est responsable de l'ensemble des actions liées au fonctionnement du service et de la gestion administrative et financière. Il est garant des projets personnalisés des adultes confiés et est l'interlocuteur désigné des organismes mandants et de contrôle. Il est responsable de la sécurité des professionnels et des usagers.

Le directeur subdélègue une partie de ses prérogatives au **Chef de service socio-éducatif (CSSE)** affecté à plein temps sur l'ESAT et spécifiquement concernant :

- Le lien hiérarchique et/ou fonctionnel avec l'ensemble des salariés du service,
- Le suivi des procédures d'admission,
- Le pilotage des projets personnalisés d'accompagnement,
- La coordination de l'intervention de l'équipe pluridisciplinaire,
- Le dialogue constant avec les partenaires du service,
- Le suivi de la mise en œuvre du projet d'établissement et de la démarche d'amélioration continue de la qualité.

Le CSSE est membre de l'équipe de direction.

L'équipe pluridisciplinaire

Le contrôleur de gestion supervise les dépenses afin d'analyser les coûts et de proposer une rationalisation des budgets.

Le comptable assure l'ensemble de la tenue des comptes, du suivi des engagements de dépenses dans le respect du budget et de la trésorerie.

Il met en forme les budgets prévisionnels et en assure le suivi. Du point de vue comptable, il arrête les comptes de résultats et rédige les bilans ; il remplit les tableaux de bord et indicateurs. Il suit l'engagement du plan de formation.

Il procède à l'inventaire et vérifie la conformité des biens par rapport aux pièces comptables.

Le gestionnaire de paie est responsable de l'élaboration mensuelle de la paie, des opérations administratives et comptables relatives aux rémunérations et indemnités journalières maladie.

Il établit l'ensemble des bulletins de paie et les déclarations sociales pour les salariés et les usagers en tenant compte de leurs statuts.

Il est particulièrement attentif aux évolutions législatives concernant l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Le secrétariat assure l'accueil physique et téléphonique. Il centralise et diffuse les informations au sein de l'établissement. Il participe à la frappe, à l'élaboration et la numérisation des documents administratifs, du suivi de l'activité, et de l'archivage.

En lien avec le chef de service, il a en charge la constitution, le suivi et la bonne tenue des dossiers des usagers dont il est « *réfèrent de la protection des données à caractère personnel* » ainsi que la tenue et la mise à jour des tableaux de suivi de l'activité.

Les moniteurs d'ateliers sont responsables de la production et du bon fonctionnement de leur atelier hors les murs, ainsi que des relations au quotidien avec les autres salariés et encadrants de l'entreprise partenaire.

Ils sont garants de la qualité de la prestation rendue aux entreprises. Dans ce cadre, ils conçoivent et mettent en œuvre des apprentissages en situation de travail.

Ils sont acteurs de première ligne de l'évaluation des progressions et de la pertinence des projets des travailleurs handicapés qui font partie de leur équipe.

Au quotidien, Ils participent à l'accompagnement du travailleur handicapé dans son intégration sociale et professionnelle en lien avec l'équipe pluriprofessionnelle.

Le chargé d'insertion socio-professionnelle pilote la mise en œuvre des projets personnalisés d'accompagnement sur les aspects professionnels et de la dynamique liée à l'objectif d'insertion en milieu ordinaire de travail. Il est garant de la mise en place des projets professionnels, de l'accompagnement vers le développement des compétences, de la conception et de la mise en place des formations adaptées, du suivi de contrats de mises à disposition d'usagers dans les entreprises et des stages d'évaluation. Il est acteur de l'évaluation de la progression de chaque travailleur handicapé et de la pertinence du projet d'accompagnement. Il recherche les solutions d'emploi pour et avec les travailleurs handicapés. Le chargé d'insertion, en lien avec le chef de service, est responsable de l'accueil des stagiaires désirant découvrir l'ESAT intermédiaire hors les murs dans le cadre de leurs parcours d'orientation.

L'assistant de service social accompagne la prise en charge sociale globale en cohérence avec le Projet Personnalisé d'Accompagnement. Il répond aux demandes et besoins de la vie quotidienne des usagers, tels que les démarches administratives et sociales, l'ouvertures des droits, le logement, la santé, la mobilité, en articulation avec l'ensemble des dispositifs d'aides et de soutien existant dans l'environnement.

Dans l'évolution du projet d'établissement, l'assistant de service sociale devra coordonner et piloter les actions conduites autour des situations de « décrochage ».

En lien avec le projet associatif, l'ESAT fait appel à **des bénévoles pour l'organisation des jurys de la RSFP** (Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels). Ces bénévoles sont des professionnels exerçant en entreprise, ayant développé des compétences suffisantes pour participer à l'évaluation des savoirs faire professionnels des usagers dans le cadre d'un jury organisé avec l'AFPA.

Les réunions professionnelles

Les instances dédiées aux professionnels

Réunions	Fréquence	Participants	Objectifs
Réunion de fonctionnement	Un vendredi après-midi toutes les deux semaines 14h/16H00	Cadre socio-éducatif et équipe pluriprofessionnelle (moniteurs d'atelier, assistante de service social, chargé d'insertion)	Informar, partager les informations sur vie de l'établissement dans son environnement
Réunion de direction	Bimensuelle	Directeur, cadre socio-éducatif	Question RH, budget etc.
Réunion de suivi de prestations	3 par an	Direction/ cadre socio-éducatif, moniteur d'atelier, chargé d'insertion, représentants de l'entreprise	Évaluer et ajuster la prestation
Réunion DACQ	3 par an	Équipe pluri professionnelle + usagers parfois	Mise en conformité, Amélioration du service

Les instances associant les usagers

Réunions	Fréquence	Participants	Objectifs
Réunion Conseil de Vie Sociale	3 à 4 réunions annuelles	Directeur ou cadre socio-éducatif, membres élus collège Usagers et collège Personnel, membre désigné du conseil d'administration ACSEA	Favoriser la participation et l'expression des usagers, recueillir leurs avis
Réunion de co-évaluation	Annuelle au minimum	Moniteur d'atelier, chargé d'insertion professionnelle, assistante sociale, psychologue du travail, usager	Positionnement psycho-socio-professionnel, recueil des besoins, souhaits pour définir les objectifs du futur PPA
Réunion pour élaborer et définir les termes du Projet Personnalisé d'Accompagnement	Annuelle	Cadre socio-éducatif, usager, représentant légal ou personne invitée par l'usager	Définition du PPA co-signé
Réunion d'atelier	En fonction des besoins, minimum trois par an	Moniteurs d'atelier, usagers et personnes invitées	Régulation de la vie sur l'atelier

La démarche d'amélioration continue de la qualité

Acséa a défini sa propre démarche d'amélioration continue de la qualité, prenant en compte les spécificités (public, missions) de chacun de ses établissements et services et les attendus législatifs.

L'approche méthodologique

La Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité (DACQ) est un processus structuré, volontariste et collectif qui vise à faire évoluer les services rendus par l'établissement et les pratiques professionnelles que celui-ci développe, pour mieux répondre aux besoins des personnes accompagnées et accueillies, et pour mieux prendre en compte leurs attentes.

La DACQ permet de :

- valoriser l'action conduite par les professionnels tout en faisant évoluer leurs pratiques et leurs compétences,
- anticiper les besoins sociaux, adapter l'organisation, promouvoir le dialogue entre les différents acteurs, permettant des conditions favorables à la conduite du changement.

Cette démarche associative s'articule autour de la mise en œuvre et du suivi :

- du projet du service (et plus particulièrement de ses orientations stratégiques),
- des évaluations et des auto-évaluations,
- du Plan d'Amélioration Continue de la Qualité (PACQ).

La DACQ s'anime autour de 4 principes d'action :

- l'ouverture et la co-élaboration, associant les professionnels, les personnes accompagnées et leurs représentants légaux, les partenaires, les représentants de l'association ;
- la continuité sur des cycles de 5 ans ;
- l'intégration au fonctionnement quotidien de la structure ;
- le pilotage par le directeur du service et la déclinaison de façon opérationnelle au regard des spécificités des personnes accompagnées.

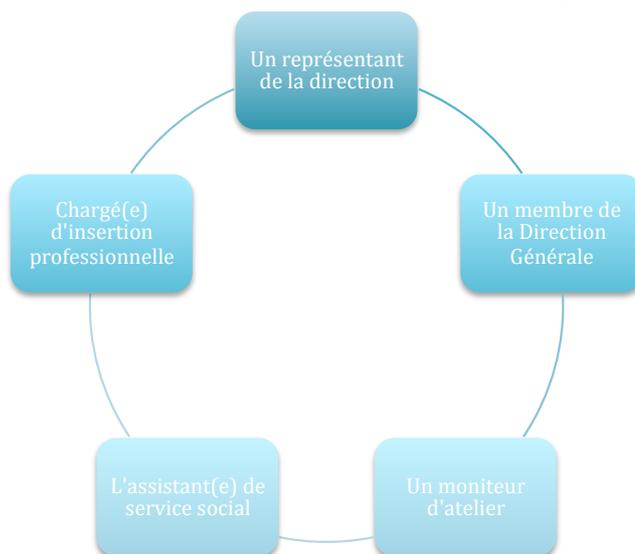
La démarche proposée a été élaborée avec le souci constant :

- de permettre à l'ensemble des acteurs (personnes accompagnées, familles, professionnels, administrateurs, partenaires, etc.) de s'exprimer et/ou de s'impliquer,
- d'établir des repères communs permettant une lecture associative de la démarche et des mutualisations d'expériences.

Le pilotage

Au regard de ces nombreux enjeux, la démarche d'amélioration continue de la qualité est placée sous la responsabilité du directeur du DIEA.

Afin de garantir l'effectivité de sa mise en œuvre, un comité de pilotage est constitué :



Le comité de pilotage se réunit au minimum deux fois par an.

Des groupes de travail sont mis en place parallèlement en fonction des besoins et des axes définis par le comité de pilotage.

Le service se réfère aux textes en vigueur relatifs à la démarche d'amélioration continue de la qualité et utilise les outils nationaux, notamment dans la conduite des auto-évaluations (référentiel national, plateforme sécurisée Synaé, etc.).

L'équipe est accompagnée par la direction recherche et développement de l'association en charge de l'animation de la DACQ associative, et plus particulièrement de la chargée qualité.

Le dossier unique de l'utilisateur

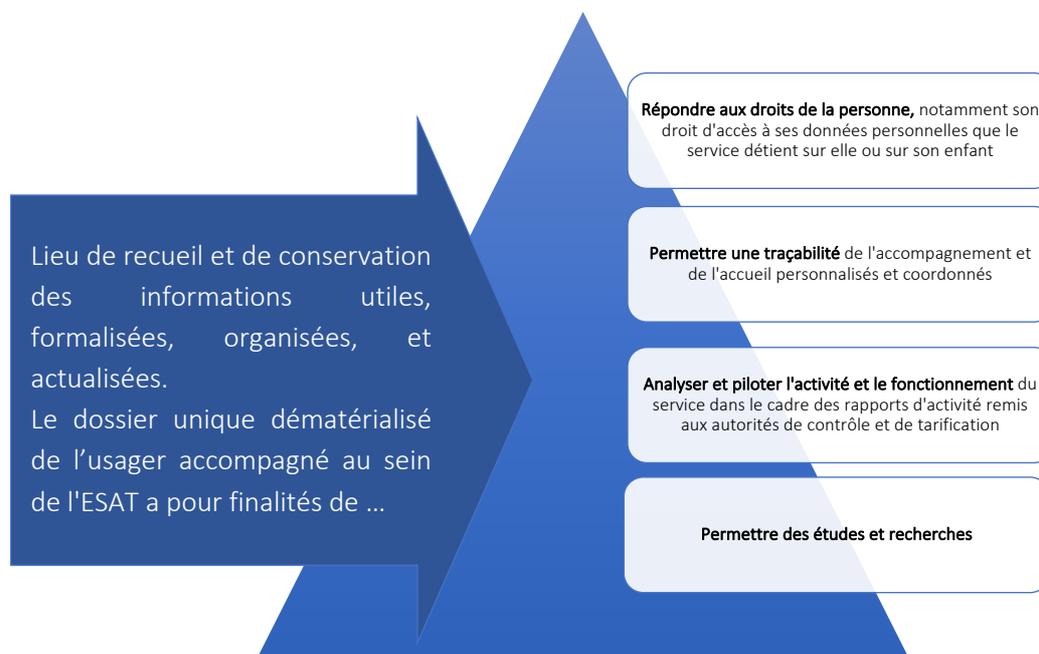
Dans le cadre du déploiement associatif du Dossier Unique de l'Usager, piloté par la DSJSI, le DIEA organise la mise en œuvre d'un dossier unique informatisé (DUI) pour chaque adulte accompagné, de façon à traiter les données à caractère personnel de manière collaborative et sécurisée. Ce dossier contient des données brutes, mais aussi des écrits réalisés par les professionnels et des documents divers en lien avec les finalités du dossier.

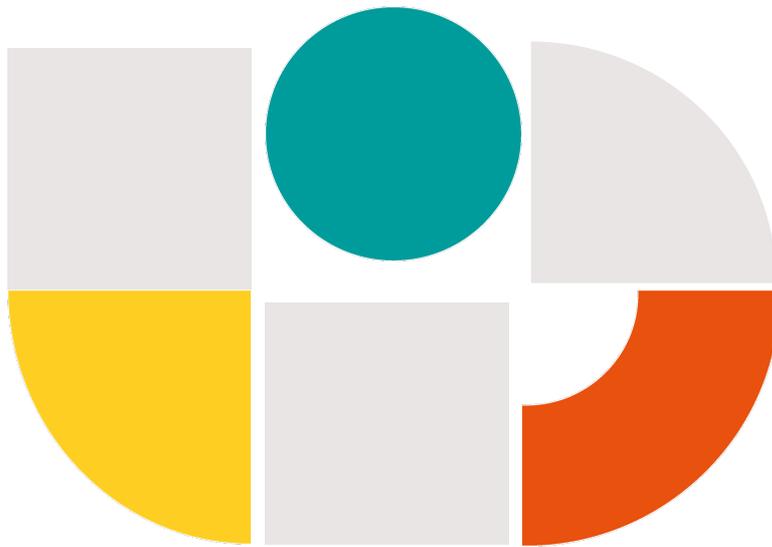
Ce dossier vise à garantir la confidentialité, la disponibilité, l'intégrité, et le droit d'accès. Il permet d'assurer un meilleur suivi du parcours de chacun des adultes et une fluidité du partage d'informations. Chaque professionnel, de sa place, renseigne de manière régulière le dossier de l'adulte, permettant une continuité plus coordonnée de son accompagnement.

Conformément à l'article 1^{er} alinéa 2 de la loi Informatique & Liberté, « *les droits des personnes de décider et de contrôler les usages qui sont faits des données à caractère personnel les concernant...* » oblige à une information et à une transparence concernant les finalités pour lesquelles les données sont traitées. Ainsi, les informations contenues dans le dossier de la personne accompagnée sont accessibles et transmissibles à la personne concernée dans les conditions prévues par la loi et dans les limites du droit des tiers et des seuls éléments formalisés.

Peuvent demander accès au dossier :

- la personne directement concernée,
- le tuteur.





ANNEXES



Retrouvez ce projet en version numérique,
ainsi que toutes les informations concernant
l'ESAT, le DIEA et Acseá,
en scannant ce QR Code
ou rendez-vous sur www.acsea.asso.fr



Dispositif Insertion par l'Emploi Adapté -ESAT

10 rue de la Cotonnière
14052 CAEN