

ESAT

"L'Esatypiques"

Association des Papillons Blanc de Pont-Audemer et des Cantons de la Risle



PROJET D'ETABLISSEMENT 2025-2029



Association
Les Papillons Blancs
de Pont-Audemer
et des Cantons de la Risle



4 avenue de l'Europe
27500 Pont-Audemer
Tél 02 32 41 15 97
Fax 02 32 56 63 12





PREAMBULE : LE MOT DU DIRECTEUR GENERAL

Ces Projets de Pôles de l'Association Les Papillons Blancs de Pont-Audemer et des Cantons de la Risle sont le fruit d'une démarche collective et participative menée tout au long de l'année 2024. Élaboré en concertation avec les professionnels, il reflète une vision partagée et une ambition commune pour répondre aux attentes et aux besoins des personnes accompagnées et de leur famille.

Les Projets de Pôle sont fondés sur les orientations de notre projet associatif, lui-même actualisé en 2023. Cette articulation garantit la cohérence et la continuité dans nos actions.

A travers les projets d'établissement et de services, structurés en Projets de Pôle, nous souhaitons offrir une lisibilité de l'ensemble des actions menées par l'association, tout en affirmant notre engagement pour la continuité et la qualité des parcours de vie des personnes en situation de handicap.

Dans cette dynamique, les personnes accompagnées et leurs proches ont été associés à ce travail, selon différentes modalités : recueil de témoignages, participation des proches lors des cafés-débats, partage sur les travaux en cours dans le cadre des Conseils de la Vie Sociale (CVS). Ces contributions ont permis de nourrir la réflexion, en s'appuyant sur des retours d'expérience.

Je tiens à exprimer mes remerciements à toutes les équipes des établissements et des services, ainsi qu'à l'équipe du siège, pour leur implication dans ce travail.

Ce document se veut une feuille de route collective, témoignant de notre engagement dans la promotion de la bientraitance et l'amélioration de la qualité de vie des personnes accompagnées. Pour poursuivre sur ce chemin, les prochains mois seront consacrés au déploiement de notre démarche qualité.

François NICOLAS

Consultation du CVS	14 janvier 2025
Consultation du CSE	19 mars 2025
Validation par le Conseil d'administration	21 janvier 2025



SOMMAIRE

PARTIE 1	6
L'ASSOCIATION LES PAPILLONS BLANCS DE PONT-AUDEMER	6
Identité - Orientations	6
1. Origine et fondements associatifs	7
2. Orientations pour la période 2023-2027	8
3. Les instances de pilotage et de concertation	10
PARTIE 2	11
LE SIÈGE ASSOCIATIF	11
1. Missions et prestations du siège	12
2. Les fonctions du siège : périmètre et orientations	15
PARTIE 3	23
L'OFFRE MEDICO-SOCIALE DE L'ASSOCIATION	23
3. Cadre et orientations communes	25
4. Démarche associative en faveur de l'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques	36
PARTIE 4	45
ESAT « L'ESATYPIQUES »	45
PROJET D'ETABLISSEMENT 2025-2029	45
1. Histoire de l'établissement : 10 dates clés	46
2. Missions, cadre d'intervention	47
3. Modalités d'accueil et lieux de vie	54
4. Publics accompagnés	59
5. Offre d'accompagnement	62
6. La personnalisation de l'accompagnement	76
7. Compétences et fonctionnement de l'établissement	82
8. Notre approche de la bientraitance et prévention de la maltraitance	88
9. Prospective : synthèse des orientations	92
10. Conclusion	94





PARTIE 1

L'ASSOCIATION LES PAPILLONS BLANCS DE PONT-AUDEMER

Identité - Orientations



1. Origine et fondements associatifs

L'association des Papillons Blancs de Pont-Audemer s'est donnée pour objectifs d'aider, mais aussi de défendre l'intérêt des personnes en situation de handicap et de leurs familles. Elle s'est également donnée pour mission de créer et gérer des structures adaptées à leur prise en charge. Confrontés à cette difficulté de trouver, dans la société, des réponses aux besoins des personnes handicapées et de leurs familles, des parents et des amis fondent en 1963, l'Association des Papillons Blancs de Pont-Audemer et des Cantons de la Risle. Le logo de l'Association est un papillon, elle traduit l'image d'un environnement porteur et soignant dans lequel la personne peut et doit prendre son envol, quelles que soient les étapes de son parcours de vie.

C'est dans ce contexte que l'association a ouvert en 1965 son premier établissement à Pont-Audemer, un institut médico pédagogique (IMP).

Affiliée à **l'Unapei**, association reconnue d'utilité publique, notre association peut recevoir des dons et legs. L'Unapei est un mouvement associatif qui rassemble 900000 personnes. Parents, amis, personnes handicapées, bénévoles, professionnels se battent pour une société du vivre-ensemble, solidaire et ouverte à tous, afin que chaque personne en situation de handicap, quelles que soient ses particularités, puisse choisir et vivre sa vie en disposant des accompagnements dont elle a besoin.

L'Association s'est donnée des objectifs ambitieux et mobilisateurs :

- Défendre l'intérêt de ces personnes et de leur famille,
- Les aider et les accompagner dans les différentes étapes de leurs parcours de vie,
- Être une force de propositions auprès des pouvoirs publics et des partenaires,
- Créer et gérer des établissements adaptés à leur prise en charge.

Depuis l'origine, les dimensions militante et gestionnaire sont donc au cœur du mouvement parental, étroitement liées et ne peuvent être, de ce fait, disjointes. Le mouvement parental garantit ainsi les équilibres entre l'offre de service, la qualité d'accompagnement et l'emploi, avec une attention particulière portée à la qualité de vie au travail. Il constitue ainsi la colonne vertébrale de l'ensemble des objectifs. Les membres de l'association sont porteurs de valeurs, de principes et d'engagements qu'elle défend avec force et vigueur auprès des pouvoirs publics. Dans son rôle politique, le mouvement parental défend les missions et l'offre d'accompagnement en se positionnant à la fois dans l'innovation et à la fois comme « garde-fou », toujours orienté par l'intérêt supérieur des personnes en situation de handicap.

Le projet associatif des PBPA a été actualisé en 2023 pour inscrire son action autour de 5 objectifs. Leur construction s'est appuyée sur la parole des familles, des personnes accompagnées et des professionnels. Ils contribueront à travailler sur les orientations



stratégiques visées au Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM, actuel et futur).

2. Orientations pour la période 2023-2027

Objectif 1 - Renforcer le mouvement parental

Objectif 2 - Adopter le principe de co-construction à tous les niveaux

Objectif 3 - Améliorer les réponses sur le plan du logement et de l'hébergement

Objectif 4 - Fluidifier et sécuriser les logiques de parcours pour les personnes en situation de handicap

Objectif 5 - Placer la qualité d'accompagnement au cœur de nos préoccupations d'employeur

Dans son rôle politique, le mouvement parental défend les missions et l'offre d'accompagnement en se positionnant à la fois dans l'innovation et à la fois comme « garde-fou » de l'éthique parentale associative, toujours orienté par l'intérêt supérieur des personnes en situation de handicap.

Cinq axes de prospective du projet associatif répondent pleinement à ces enjeux :

Objectif 1 : Renforcer le mouvement parental

Renforcer le mouvement parental constitue un principe fondateur de l'association des PBPA. S'engager aux PBPA, c'est :

- Rassembler les énergies individuelles autour d'une cause commune,
- Partager un vécu, s'enrichir de la parole des autres,
- Soutenir et être utile aux autres, à une cause qui nous porte,
- Recevoir de l'aide sur le plan humain, logistique, administratif.



Objectif 2 : Adopter le principe de co-construction à tous les niveaux

L'enjeu est d'améliorer le dialogue entre les familles, les professionnels, les personnes accompagnées et l'environnement. La co-construction rend par ailleurs incontournable l'expression des personnes en situation handicap et de leur famille. Ils restent ainsi acteurs de leur parcours de vie.

Objectif 3 : Améliorer les réponses sur le plan du logement et de l'hébergement

Le choix du logement doit rester entier pour les personnes en situation de handicap, dans le respect du principe d'autodétermination. Pour répondre aux besoins spécifiques de chacun et rendre possible l'autodétermination, l'association a un rôle moteur dans le développement des alternatives : accompagnement dans le logement autonome, habitat partagé, habitat inclusif, internats, foyers....

Objectif 4 : Fluidifier et sécuriser les logiques de parcours pour les personnes en situation de handicap

Cet axe s'étend à l'échelle des structures associatives et plus largement, à l'échelle du territoire.

Cela nécessite d'identifier des périodes critiques dans le parcours des enfants et des adultes, pour lesquelles des réponses spécifiques sont à apporter.

- La petite enfance, avec la découverte et l'annonce du handicap, la confrontation aux listes d'attente pour intégrer un établissement ou service adapté.
- L'adolescence, accompagnée des difficultés d'accès aux établissements adaptés, au milieu ordinaire, aux structures de préprofessionnalisation et d'orientation vers le monde adulte.
- L'âge adulte, avec la question de l'accès aux droits, à la vie citoyenne, au logement et au travail.
- Le vieillissement des personnes handicapées et celui de leur proche. La préparation et la transition vers la retraite et plus globalement l'accompagnement à la perte d'autonomie peut être vecteur de difficultés, voire de ruptures dans le parcours des personnes.

Au sein de l'association, la continuité des parcours pour les publics accompagnés par l'association reste une priorité.

Objectif 5 : Placer la qualité d'accompagnement au cœur des préoccupations d'employeur

L'association des PBPA n'est pas un employeur comme les autres.



Les orientations et valeurs portées par l'association ne sont pas toujours connues des professionnels. L'association doit développer son attractivité en développant sa « marque Employeur » et ainsi concrétiser les spécificités que suscite l'engagement professionnel dans ses établissements et services.

3. Les instances de pilotage et de concertation

Types de réunion	Objectifs / Continus	Animation	Participants	fréquence
POINT PRESIDENCE	Assurer un échange sur les enjeux stratégiques et les actualités	Président	Directeur Général	Bimensuelle
BUREAU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	Assurer la gestion quotidienne. Définir la stratégie et les grandes orientations	Président	Directeur Général Directeur Général Adjoint Vice-Président Secrétaire Secrétaire Adjoint Trésorier Trésorier Adjoint	Mensuelle
CONSEIL D'ADMINISTRATION	Assurer la mise en œuvre et traiter les affaires courantes. Prendre les décisions majeures.	Président	Directeur Général Directeur Général Adjoint Vice-Président Secrétaire Secrétaire Adjoint Trésorier Trésorier Adjoint Administrateurs	Trimestrielle
ASSEMBLEE GENERALE	Valider le rapport moral de l'association, prendre des décisions importantes, d'élire le conseil d'administration et de discuter des orientations futures.	Président	Membres de l'association	Annuelle



PARTIE 2

LE SIÈGE ASSOCIATIF

Compétences et ressources mutualisées



1. Missions et prestations du siège

L'association des PBPA a constitué son siège social en 2013 en vue de mettre en place et d'harmoniser les processus de gestion dans les ESMS ; en application des dispositions réglementaires.

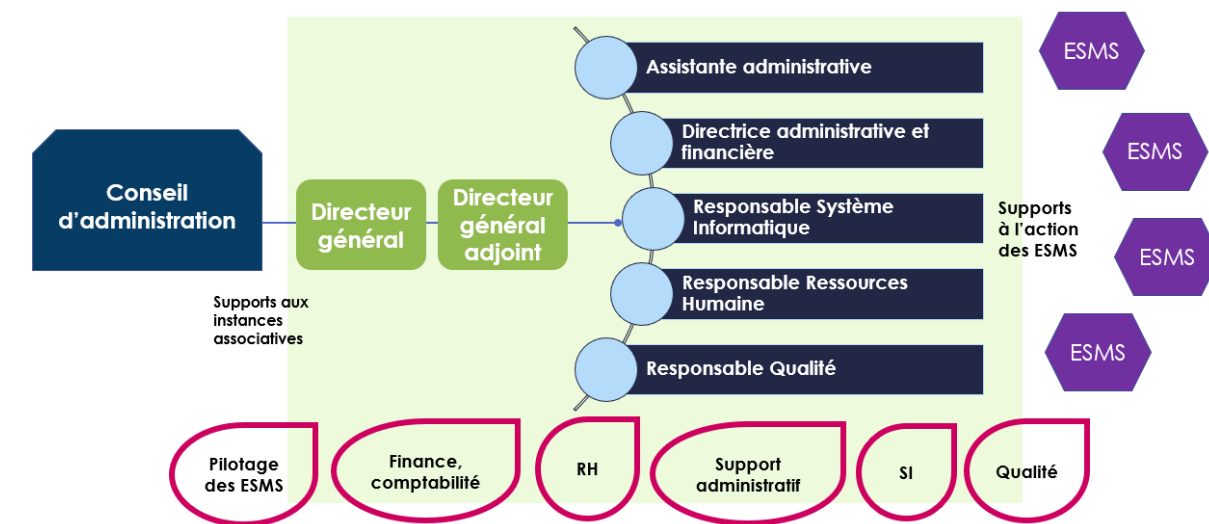
Les fonctions du siège se sont progressivement étoffées pour répondre aux enjeux du secteur social et médico-social. Courroie de transmission entre le Conseil d'admission et les établissements, le siège se positionne aujourd'hui comme chef d'orchestre des activités associatives. Les personnels du siège ont pour mission :

- ➔ D'assurer la promotion des valeurs associatives,
- ➔ De faire vivre la culture et l'identité associative,
- ➔ De contribuer au développement d'une offre de service adaptée aux besoins du territoire,
- ➔ De garantir une cohérence globale dans la gestion des établissements,
- ➔ D'optimiser toutes les ressources : humaines, matérielles, logistiques...
- ➔ De cultiver une proximité avec les professionnels de terrain, condition d'un appui connecté aux contraintes des établissements et d'une plus grande réactivité.
- ➔ De garantir une cohésion entre les structures et une continuité de service.



Association Les Papillons Blancs de Pont-Audemer et des cantons de la Risle

SIEGE ASSOCIATIF



L'association des PBPA est propriétaire de son siège composé de 8 bureaux, d'une salle de réunion, d'une salle de pause et d'une salle d'archives.



En application de la stratégie associative dans les établissements et services et sur un plan opérationnel, le siège :

- Conseille, aide à la décision les directions des établissements et services,
- Contrôle l'application des processus associatifs,
- Pilote la qualité au sein de l'association, avec un enjeu de promotion d'une approche éthique, de la bientraitance et la fluidification des parcours des personnes,
- Pilote les outils de gestion du siège : reporting, tableaux de bord.

Le siège est garant de la tenue des instances associatives (conseils d'administration, assemblée générale, des instances de dialogue social (CSE, CSST, NAO), ainsi que des instances d'échange et de concertation avec les directions des ESSMS (comités de direction et comités techniques).

Le siège participe par ailleurs à la représentation associative, à la coordination interne et externe :

- ➔ Accueil élaboration de conventions de partenariats,
- ➔ Participation aux instances représentatives du handicap,
- ➔ Représentation aux instances nationales,
- ➔ Participation à la réflexion sur les politiques publiques.

Avec l'arrivée de la nouvelle direction générale en 2023, un mouvement s'est opéré vers plus de décentralisation dans les organisations. Les directions disposent de davantage de latitude pour gérer les situations, en proximité des publics et des salariés. Le siège vient désormais en appui technique des établissements et services de l'association.

Cette évolution s'est accompagnée d'une modernisation des outils visant à fluidifier les processus supports, des logiciels de gestion ont été déployés : Octime pour la gestion du temps, AGEVAL pour la qualité.

Cette nouvelle organisation s'installe, avec l'expression du besoin de clarifier les fonctions ressources et le périmètre du siège. Des travaux seront conduits en ce sens courant 2024 et 2025, avec une volonté de consolider la stratégie de l'équipe de direction autour des outils de gestion financiers et RH, dans le respect des orientations fixées dans le CPOM.

Textes de référence :

- ➔ Article L314-7-VI du Code de l'action sociale et des familles
- ➔ Articles R314-87 à R314-94-2 du Code de l'action sociale et des familles relatifs aux frais de siège, article R314-129
- ➔ Arrêté du 10 novembre 2003 fixant la liste des pièces prévues au III de l'article 89 du décret n° 2003-1010 du 22 octobre 2003 relative à la demande d'autorisation et de renouvellement d'autorisation de frais de siège



- ➔ Arrêté du 20 décembre 2007 modifiant l'arrêté du 10 novembre 2003 fixant la liste des pièces prévues au III de l'article R314-88 du CASF relative à la demande d'autorisation et de renouvellement d'autorisation de frais de siège social
- ➔ Arrêté du 23 décembre 2014 modifiant l'arrêté du 10 novembre 2003 fixant la liste des pièces prévues au III de l'article R. 314-88 du code de l'action sociale et des familles relative à la demande d'autorisation et de renouvellement d'autorisation de frais de siège social
- ➔ Arrêté du 12 novembre 2003 fixant la liste des pièces prévues au III de l'article 92 du décret n°2003-1010 du 22 octobre 2003 relatives à la demande annuelle de prise en charge de quotes-parts de frais de siège social.
- ➔ Circulaire DGAS/5 B n°2005-45 du 25 janvier 2005 relative aux questions soulevées par la nouvelle réglementation relative aux frais de sièges sociaux
- ➔ ➤ Circulaire DGCS/SD5C n°2013-300 du 25 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens.

Espaces de pilotage et de concertation

Types de réunion		Objectifs / Continus	Animation	Participants	fréquence
	CODIR	Piloter les établissements et services en cohérence avec la stratégie associative	Directeur Général	Directeur Général Directeur Général Adjoint Directeurs -trices d'établissements et de services Directrice Administrative et Financière Responsable des Ressources Humaines Responsable Qualité et Gestion des Risques Responsable des Systèmes d'Informations Assistante administrative	Mensuelle
	BRIEFINGS	Partager les priorités hebdomadaires Faciliter la communication	Directeur Général	Directeur Général Directeur Général Adjoint Directeurs -trices d'établissements et de services Directrice Administrative et Financière Responsable des Ressources Humaines Responsable Qualité et Gestion des Risques Responsable des Systèmes d'Informations Assistante administrative	Hebdomadaire
	COPIL TECHNIQUE	Travailler sur des thématiques transversales et	Directeur Général Adjoint	Directeur Général Adjoint Directeurs -trices d'établissements et de services	Mensuelle



		gestion de projet	Responsable des Ressources Humaines Responsable Qualité et Gestion des Risques Responsable des Systèmes d'Informations	Responsable des Ressources Humaines Responsable Qualité et Gestion des Risques Responsable des Systèmes d'Informations Chefs de service	
--	--	-------------------	--	--	--

2. Les fonctions du siège : périmètre et orientations

A. Gestion des ressources humaines

Contrats de travail	Gestion des recrutements	Accueil et intégration	Entretiens annuels et professionnels	Prévention des risques, Qualité de vie au travail
Dialogue social	Elaboration et suivi du plan de formation	GPEC/GEPP	Litiges et contentieux prud'homaux	...

Ces dernières années, de nombreuses procédures ont été déployées sur le plan de la gestion des ressources humaines : gestion du travail et du temps de travail, formation, entretiens professionnels, santé et sécurité au travail, recrutement, accueil et intégration des nouveaux salariés....

Le dialogue social s'organise avec les représentants des personnels élus :

- Un CSE, une CSSCT pour l'ensemble de l'association,
- Des représentants de proximité dans chaque ESMS de l'association.

Le dialogue social vise plus de transparence sur les règles et l'amélioration des conditions de travail. La Négociation annuelle obligatoire œuvre en ce sens, avec chaque année la mise en place de mesures favorables à la fidélisation des salariés ; ex. : rémunération, évolution des périodes de congés (passages en jours ouvrés, accord sur la prise des congés tous les 6 mois).



Un travail sur l'attractivité et la marque employeur est en cours, avec pour objectif l'obtention du label « Sens de l'humain ». Des réflexions sur le télétravail et ses modalités ont par ailleurs été initiées, en lien avec la NAO.

Le document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) a récemment été revisité en lien avec la CSSCT, avec la mise en place de nouvelles mesures préventives et correctives. Un plan spécifique est mis en place pour les risques psychosociaux. La commission « risques psycho-sociaux » dispose de périmètres redéfinis : missions élargies à la QVT, participation des professionnels de terrain, articulation de la commission avec la CCSCT....

Une nouvelle Responsable des Ressources Humaines a pris ses fonctions à la rentrée 2024. Dans le cadre de l'écriture de ce projet, un diagnostic est conduit auprès de chacun des directeurs afin d'identifier leurs besoins. Des priorités se dessinent autour :

- ➔ d'un besoin de clarification sur les responsabilités respectives du siège et des établissements sur le plan RH,
- ➔ de la nécessité d'actualiser les fiches de fonction et de bâtir des fiches de poste,
- ➔ d'articuler les entretiens professionnels avec le plan de formation.

Un plan d'actions va être rédigé en ce sens, avec l'intégration de chantiers prioritaires précédemment identifiés au niveau associatif :

- Définir et mettre en œuvre une Politique RH (recrutement, intégration, temps de travail, QVT...),
- Étendre le DUD aux personnels du siège et aux directions d'établissement pour clarifier les périmètres d'action de chacun,
- Mettre en place un Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH), permettant la mise en place d'une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE),
- Déployer OCTIME (demande d'absence, congés, alertes), process RH, dématérialisation CDT,
- Actualiser le règlement intérieur,
- Mettre en place un coffre numérique pour chacun des salariés compilant les informations les concernant,
- Déployer la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

A terme, l'ensemble pourra participer à clarifier la démarche RSE de l'association : qualité de vie au travail, valorisation de la marque employeur.



Instances de pilotage et de concertation

Types de réunion	Objectifs / Continus	Animation	Participants	fréquence
COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE	Contribuer à la défense des droits et des intérêts des salariés, ainsi qu'au dialogue social	Responsable Ressources Humaines	Directeur Général Directeur Général Adjoint Membres du CSE	Trimestrielle
COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	Traiter les questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.	Responsable Ressources Humaines	Directeur Général Directeur Général Adjoint Membres du CSSCT	Trimestrielle
COMMISSION FORMATION	Analyser les besoins en formation et élaborer le plan de formation	Directeur Général	Directeur Général Directeur Général Adjoint Directeurs -trices d'établissements et de services Responsable des Ressources Humaines Administrateur PBPA et AFORMESO	Annuelle

Gestion administrative et financière



Les directeurs travaillent sur les plans pluriannuels d'investissement (PPI), le montage budgétaire (notamment groupe 2) et plus globalement, sur les orientations budgétaires de leurs structures. Ils assurent le suivi de leur budget et engagent les dépenses dans le respect des orientations associatives.

Le siège vient en appui en consolidant les EPRD, ERRD et l'arrêté des comptes. 3 chantiers prioritaires sont ouverts à l'horizon 2025 :

- La modernisation du système d'information, avec l'ajout de compléments (ex. factures) constitue un axe prioritaire pour ces prochaines années,



- L'intégration des évolutions structurelles et sectorielles en comptabilité : impact de la structuration en DAME et intégration de SERAPHIN-PH dans les processus comptables,
- La fluidification et la dématérialisation des processus comptables se poursuivra, en lien avec le service informatique ; notamment la facturation fournisseurs et clients et les paies,
- La mise en place de tableaux de bord et de reporting financiers.
- Le suivi des performances financières et opérationnelles à l'aide d'indicateurs clés (taux d'occupation, coût par résident, etc.).

La Direction administrative et financière à une fonction de contrôle interne des comptes associatifs. Elle sécurise ainsi la gestion comptable et financière des ESMS.

Instance de pilotage et de concertation

Types de réunion	Objectifs / Continus	Animation	Participants	fréquence
COMMISSION FINANCIERE	Analyser et suivre la santé financière de l'association, préparer les budgets et proposer des ajustements	Trésorier Directrice Administrative et Financière	Directeur Général Directeur Général Adjoint Président Vice-Président Trésorier Adjoint	Trimestrielle

Qualité



Le poste de Responsable Qualité a été créé en 2024 pour marquer l'engagement de l'association dans toutes les thématiques structurant le poste. L'enjeu est de créer une dynamique globale autour de la qualité, en mobilisant les acteurs de l'association à tous les niveaux : personnes accompagnées, familles, professionnels des établissements et du siège, bénévoles et administrateurs. Il s'agit de formaliser et diffuser la politique qualité et de prévention des risques, de former, de diffuser les pratiques. Tout cela s'opère à l'appui d'une veille réglementaire et stratégique.



La responsable est également un maillon fort du développement associatif, à travers une veille sur les appels à projets. Une plus grande implication des personnels des établissements et du siège dans la rédaction des réponses aux appels à projet est visée.

Les axes prioritaires pour les 5 prochaines années sont les suivants :

- ➔ La constitution d'une base documentaire qualité,
- ➔ La constitution d'une GED harmonisée,
- ➔ L'actualisation des outils de la loi 2002-2,
- ➔ La création et le suivi d'un plan d'amélioration de la qualité,
- ➔ Le déploiement d'AGEVAL – logiciel qualité, avec une formation des professionnels à la maîtrise de l'outil,
- ➔ La préparation des ESMS à l'évaluation HAS,
- ➔ La mise en place d'instances qualité : Quali 'thé, groupe de réflexion éthique, comité qualité....

Instance de pilotage et de concertation

Types de réunion	Objectifs / Continus	Animation	Participants	fréquence
COFIL QUALITE	Communiquer sur l'analyse et les actions correctives des événements indésirables et des plaintes/réclamations Analyser les EIG Suivre le Plan d'Action Qualité (PAQ)	Responsable Qualité et Gestion des Risques	Responsable Qualité et Gestion des Risques Directeur (trice) d'établissement Directions d'établissements Chefs de service Professionnels d'établissements	Mensuelle

Système d'informations et maintenance informatique



Dans le cadre de l'engagement continu de l'association envers l'amélioration de la qualité des services et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, l'Association des Papillons Blancs de Pont-Audemer et des Cantons de la Risle entreprend un virage numérique. Cette initiative vise à répondre aux nouvelles exigences



réglementaires, à garantir la sécurité des données, et à améliorer l'efficacité opérationnelle. Cette feuille de route numérique trace les grandes lignes des chantiers à venir en matière de transformation digitale, en alignement avec les valeurs et les objectifs définis dans le projet associatif.

Interopérabilité des Systèmes d'Information

Mettre en place des protocoles et des normes pour assurer l'interopérabilité des systèmes d'information dans les secteurs sanitaire, social et médico-social, afin d'optimiser la prise en charge des usagers, en cohérence avec notre objectif de fluidification des parcours (identitovigilance, Identifiant Numérique en Santé, Répertoire Partagés des Professionnels de Santé, Répertoire Opérationnel des Ressources, Dossier Médical Partagé...).

Rattrapage Technologique

Depuis 2020, les Papillons Blancs de Pont-Audemer ont alloué les ressources financières et humaines nécessaires pour combler le retard technologique de l'association. La réponse à l'appel à projet ESMS Numérique permet un complément de ressources, tout en maintenant notre engagement à offrir des services de qualité. Cet appel à projet est aussi un moyen de partager nos pratiques avec d'autres associations médico-sociales.

Identification et Authentification des Acteurs

Prioriser le chantier de l'identification et de l'authentification des acteurs du système de santé et d'accompagnement social, pour garantir la sécurité et la confidentialité des données des usagers.

Généralisation des Messageries Sécurisées

Accélérer la généralisation des messageries sécurisées, en incluant l'ensemble des acteurs du médico-social, afin de faciliter les échanges d'informations entre les professionnels tout en assurant la protection des données sensibles.

Ouverture du Dossier d'Usager

Étudier la faisabilité et mettre en œuvre l'ouverture du dossier d'utilisateur à l'utilisateur lui-même, ainsi qu'à sa famille ou sa tutelle, dans le respect de la confidentialité et de l'autonomie des personnes accompagnées.

Gestion de la Qualité

Développer et mettre en place des outils de gestion de la qualité pour garantir l'amélioration continue de nos services et la satisfaction des usagers, en cohérence avec notre engagement à offrir un accompagnement de qualité.

Dématérialisation des Processus Administratifs

Lancer les chantiers de dématérialisation des processus administratifs, notamment la facturation, la gestion des contrats fournisseurs, des bulletins de paie, des documents RH et des courriers, pour optimiser nos ressources et réduire notre empreinte écologique.



Mise en Place d'un Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) incluant l'Accueil Numérique des Nouveaux Salariés

Développer et mettre en place un Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) pour automatiser et optimiser la gestion administrative du personnel, y compris la gestion des contrats, des congés, des fiches de paie et des formations, afin de faciliter les processus RH et d'améliorer l'efficacité opérationnelle de l'association, tout en intégrant une plateforme numérique pour l'accueil des nouveaux salariés.

En poursuivant ces chantiers, l'association s'engage à rester à la pointe de l'innovation technologique tout en préservant nos valeurs d'inclusion, de solidarité et de qualité d'accompagnement. Cette feuille de route numérique guide nos actions futures et renforce notre position en tant qu'acteur majeur du secteur médico-social, tout en restant fidèles aux missions énoncées dans notre projet associatif.

Communication

La communication externe est gérée par la **commission communication** qui se réunit en fonction des projets (ex. Événements locaux, site internet, journal des Papillons Blancs HandiRect). Son rôle est de créer de nouveaux outils et de valider leurs contenus. La création de contenus sur la vie des établissements est favorisée, à l'initiative des professionnels intervenant aux côtés des publics. Les directions des établissements sont chargées de leur validation.

La commission communication souhaite demain accentuer la sensibilisation du grand public sur le handicap, la promotion des droits des personnes en situation de handicap.

Communication interne

Le siège contribue à la création de supports de communication interne (notes de service) dans une finalité d'harmonisation de l'information transmise.

Un axe de travail consistera ces prochains mois à améliorer la portée de cette communication à travers :

- Le déploiement de nouveaux outils informatiques et des procédures ;
- La préservation des liens avec le terrain, en équilibrant les informations descendantes et remontantes. Dans les faits, cela implique une écoute et une présence régulière des membres du siège auprès des établissements et services.

Instance de pilotage et de concertation

Types de réunion	Objectifs / Continus	Animation	Participants	fréquence
------------------	----------------------	-----------	--------------	-----------



COMMISSION COMMUNICATION	Élaborer et valider les stratégies de communication interne et externe pour renforcer la visibilité et l'impact	Administrateurs	Directeur Général Directeur Général Adjoint Administrateur	Annuelle
-------------------------------------	---	-----------------	--	----------



PARTIE 3

L'OFFRE MEDICO-SOCIALE DE L'ASSOCIATION

*Des dispositifs interconnectés pour
accompagner les parcours de vie*



**Construire une offre
adaptée à vos
besoins**

-  **Accompagnement précoce, périnatal**
-  **Scolarité**
-  **Prévention / Santé**
-  **Développement et maintien de l'autonomie dans la vie quotidienne**
-  **Habitat**
-  **Vie sociale, culturelle, sportive et citoyenneté**
-  **Formation préprofessionnelle**
-  **Insertion et vie professionnelle**
-  **Préparation à la retraite**
-  **Vieillesse, fin de vie**

CONTACT

Avenue de l'Europe
27500 Pont-Audemer
02 32 41 15 97
siege@pbpa.fr
www.lespapillonsblancs-pontaudemer.org
www.lesatypiques.fr



1



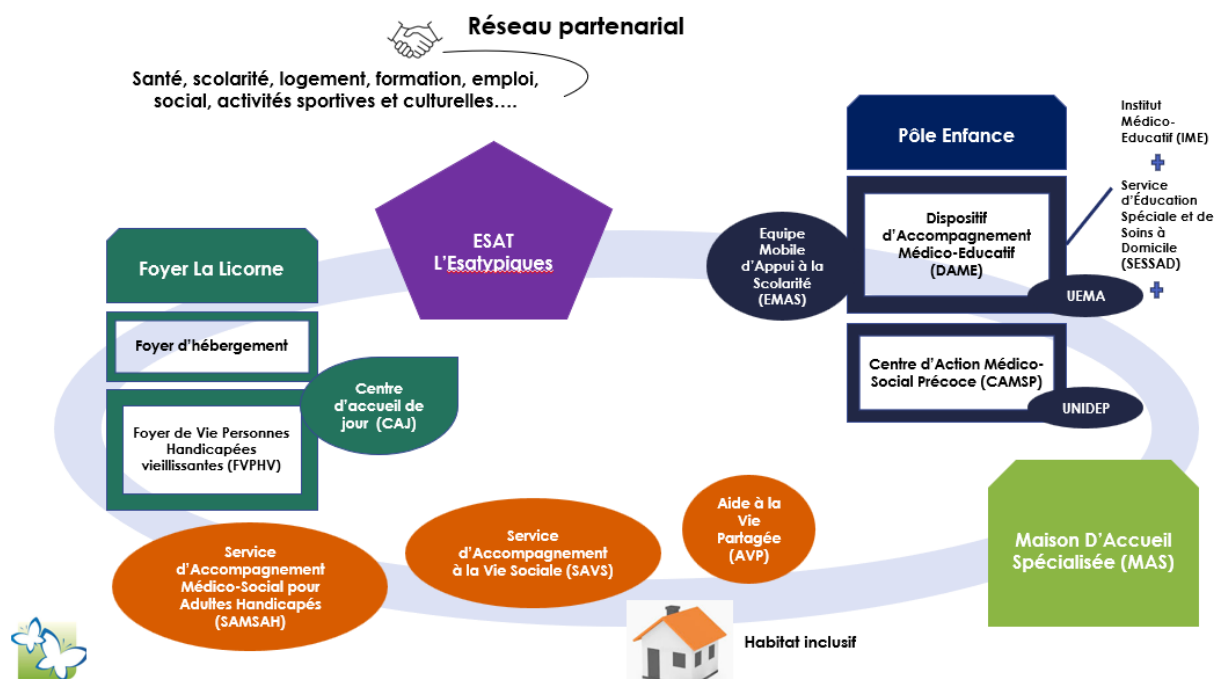
3. Cadre et orientations communes

L'ensemble des structures gérées par l'Association des Papillons Blancs de Pont-Audemer et des Cantons de la Risle s'inscrivent dans le cadre des lois et décrets qui régissent le fonctionnement des ESMS, notamment :

- Le Décret n° 89-798 du 27 octobre 1989 - remplaçant les annexes XXIV, XXIV bis et XXIV ter au décret du 9 mars 1956 modifié, fixant les conditions techniques d'agrément des établissements ;
- La loi 2002-2 du 2 janvier 2002, rénovant l'action sociale et médico-sociale renforçant pour l'essentiel le droit des « usagers » et des familles ;
- La loi 2005-102 du 11 février 2005, relative à l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap, reconnaissant le projet de vie et les droits à la compensation du handicap ;
- Le décret 2007-975 du 15 mai 2007 fixant le contenu du cahier des charges pour l'évaluation des activités et la qualité des prestations des établissements et services sociaux et médico-sociaux ;
- La circulaire DGCF/SDAA/2014/58 du 20 février 2014 précisant le protocole de renforcement de la lutte contre la maltraitance et le développement de la bientraitance des personnes handicapées dans les établissements et services médico sociaux relevant de la compétence des ARS ;
- La circulaire N° DGCS/3B/2017/148 du 2 mai 2017 relative à la transformation de l'offre d'accompagnement des personnes handicapées dans le cadre de la démarche « une réponse accompagnée pour tous », de la stratégie quinquennale de l'évolution de l'offre médico-sociale (2017-2021) et de la mise en œuvre des décisions du CIH ;
- Le décret n° 2017-982 du 9 mai 2017 instituant une nouvelle nomenclature des établissements et services sociaux et médico-sociaux accompagnant des personnes handicapées ou malades chroniques ;
- L'article L312-7-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles qui précise que les établissements et services médico-sociaux mentionnés au 2° du I de l'article L.312-1 peuvent fonctionner en dispositif intégré pour accompagner des enfants, des adolescents et des jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation.



Une synergie des dispositifs au service de la fluidité des parcours des personnes accompagnées



Le périmètre et l'organisation de l'offre des Papillons Blancs de Pont-Audemer et des Cantons de la Risle s'inscrit dans un **contexte national de transformation de l'offre médico-sociale**.

La loi du 11 février 2005 portant sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées vise principalement trois objectifs :

- ➔ Permettre à la personne en situation de handicap de pouvoir jouir de ses droits au même titre que chaque citoyen.
- ➔ Faire du handicap une réalité pleinement reconnue par la société, de manière à permettre une participation effective des personnes en situation de handicap à la vie sociale et citoyenne.
- ➔ Simplifier et adapter « l'offre institutionnelle » aux besoins et à la volonté des personnes en situation de handicap afin qu'elles puissent maîtriser leur choix de vie.

Dix ans plus tard, le rapport Piveteau (juin 2014) relate que les évolutions sociétales restent timides sur le plan de l'égalité des droits et des chances et que l'offre médico-sociale mérite, par conséquent, d'être revue. Le rapport propose de passer d'une logique d'orientation sur des places segmentées et cloisonnées dans les établissements médico-sociaux, à une logique de « réponse accompagnée » sur une approche de « parcours de vie » qui associe aussi largement que nécessaire les services de droit commun avec les services sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Le rapport insiste fortement sur le fait



que « c'est dans le milieu ordinaire et, à défaut, dans le milieu le moins spécialisé possible que tout projet de vie a, sur le long terme, vocation à s'inscrire. » (Piveteau, 2014, p. 67). Le principe de subsidiarité avec les acteurs de droit commun est posé, la logique de modularité des accompagnements, au prisme des besoins et des attentes des personnes accompagnées également.

La circulaire du 2 mai 2017, texte socle de la stratégie quinquennale d'évolution de l'offre médico-sociale 2017-2022, reprend les orientations du rapport Piveteau et rappelle que : « la transformation de l'offre d'accompagnement vise à sécuriser les parcours, quel que soit le lieu de vie choisi et surtout à garantir à chaque personne un accompagnement souple, modulaire et construit au regard de ses attentes, en développant son accès effectif aux apprentissages, à la formation et à l'emploi, à la santé, au logement, et à toutes activités favorisant sa pleine participation à la vie sociale. ».

Le plan d'actions « **Ambition transformation 2019-2022** », conduit par le comité interministériel du handicap, réaffirme ces enjeux à travers une transformation de l'offre médico-sociale pour mieux répondre aux besoins et attentes des personnes en situations de handicap et favoriser leur inclusion dans la société. Cette transformation nécessite d'évoluer vers une **logique de plateforme de services coordonnées**.

*L'objectif est de « mieux s'adapter aux situations en appliquant le principe de subsidiarité. » L'enjeu n'est pas seulement de sortir ou de désinstitutionnaliser les personnes des ESMS, mais bien de mettre en œuvre de nouvelles modalités d'intervention centrée sur l'**autodétermination**, la prise en compte des **habitudes** de vie jugées importantes par la personne et ainsi contribuer à **améliorer la participation** de ces personnes »*

Cette transformation de l'offre médico-sociale entraîne l'apparition de nouveaux fonctionnements :

- Le passage d'une logique de place à une logique de parcours,
- Des modalités d'accompagnement plus individualisées,
- La transformation des ESMS en dispositifs et plateformes,
- Un recours au droit commun de manière plus systématique,
- Une coopération accrue entre tous les acteurs du médico-social.

Impacts au niveau des directions opérationnelles et de la Gouvernance :

- Une réorganisation associative afin de décloisonner et restructurer les établissements et services,
- La modification et la multiplication des missions, amenant une évolution des établissements et services afin de repenser l'offre,
- Le management, l'encadrement et la gestion d'équipe, l'accompagnement des professionnels au changement,
- La nécessité de s'adapter aux changements et de faire preuve d'adaptabilité, de mobilité et de flexibilité,
- Le développement indispensable du travail en réseau et en partenariat,



Une possible perte de sens dans le travail, des baisses de moyens humains, financiers et matériels.

La Conférence nationale du handicap 2023 mise en place par la loi handicap du 11 février 2005 et organisée tous les 3 ans, sous l'autorité du Président de la République, présente le bilan des politiques publiques engagées pour les personnes en situation de handicap et fixe les orientations et les moyens de cette politique pour les années à venir.

10 engagements y ont été affirmés :

- ➔ L'école pour tous
- ➔ Un repérage et accompagnement précoce pour les enfants
- ➔ L'université pleinement accessible
- ➔ L'accès à l'emploi, y compris l'emploi public et l'accompagnement dans le parcours d'insertion et de formation
- ➔ De mêmes droits pour les travailleurs en ESAT que pour l'ensemble des salariés
- ➔ Un accès amélioré à la santé et aux aides techniques
- ➔ Respecter pleinement les obligations d'accessibilité des établissements recevant du public et des transports
- ➔ L'exemplarité des services publics pour l'accessibilité physique et numérique
- ➔ Une effectivité des droits et des solutions renforcées
- ➔ Un égal accès au sport, à la culture et aux loisirs

Dans ce même mouvement, le plan "50 000 solutions" paru en 2023 prévoit de créer 50000 nouvelles solutions pour accompagner les choix de vie des enfants et adultes en situation de handicap d'ici 2030. Ce plan doit apporter une réponse massive sur les territoires les plus en tension tout en renforçant l'offre pour des publics sans solution satisfaisante à ce jour :

- Enfants et adultes nécessitant un accompagnement renforcé (personnes polyhandicapées, avec trouble du spectre de l'autisme...),
- Enfants présentant un handicap et relevant de l'aide sociale à l'enfance,
- Personnes handicapées vieillissantes, personnes avec un handicap psychique ou cognitif
- Nécessitant notamment un accompagnement à domicile.

Ce plan s'inscrit dans la politique de prévention des départs en Belgique. Il répond également à l'impératif de faire sortir les jeunes adultes résidant dans les établissements pour enfants (amendement creton) pour accéder à leurs aspirations.

Ainsi, tous les acteurs du secteur médico-social sont invités à s'engager dans une évolution sans précédent de leur offre de service. C'est un mouvement d'ampleur nationale qui s'est amorcé.

LE PROJET RÉGIONAL DE SANTÉ Normandie 2023-2028 s'inscrit dans cette dynamique.



Enjeu régional n°3 : l'inclusion des personnes en situation de handicap et la garantie d'accompagnements adaptés aux besoins

Le repérage, le diagnostic précoce et la disponibilité de l'offre d'accompagnement constituent un enjeu fort de ces prochaines années. Il est primordial de poursuivre les actions dans la continuité de la démarche « une réponse accompagnée pour tous », et d'accélérer la transformation de l'offre médico-sociale vers une société davantage inclusive

Les dispositifs doivent gagner en lisibilité, pour que les acteurs de terrain puissent mieux se coordonner et gagner en efficience dans la prise en charge et l'accompagnement des personnes. Les Dispositifs d'appui à la coordination (DAC) et les communautés 360 y contribueront. Par ailleurs, l'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes nécessite un travail partenarial renforcé pour prendre en compte leurs spécificités

12 axes prioritaires sont déclinés :

La mise en œuvre opérationnelle de chacun de ces engagements est précisée dans une feuille de route territoriale pour le Département de l'Eure. Elle comporte près de 60 chantiers qui couvrent les 12 actions prioritaires. Pour le champ du handicap, il s'agit de « Déployer rapidement des places et des solutions nouvelles pour améliorer les parcours et l'inclusion des personnes en situation de handicap ».

L'Association des Papillons Blancs de Pont-Audemer et des Cantons de la Risle s'est engagée depuis plusieurs années dans ces changements, au profit des personnes accompagnées et de leurs familles. Le projet Associatif et le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) 2022-2027 s'inscrivent en totale résonance avec ces orientations.

1.  relever le défi du vieillissement et de la perte d'autonomie ;
2.  mailler l'offre de soins en conjuguant ambition pour la proximité et excellence du recours et en organisant les mobilités ;
3.  améliorer la santé mentale des Normands ;
4.  renforcer l'évolution inclusive de la société ;
5.  garantir aux personnes en situation de précarité l'accès aux soins et services dont elles ont besoin ;
6.  agir collectivement sur les déterminants de santé publique à plus fort enjeu pour les normands et adapter notre stratégie de prévention aux publics cibles ;
7.  développer et renforcer l'autonomie et la capacité des personnes malades et de leurs aidants ;
8.  soutenir l'utilisateur comme acteur du système de santé ;
9.  structurer de nouveaux modèles de prises en charge en favorisant les coopérations et les complémentarités entre les acteurs ;
10.  renforcer l'offre de formation au plus près des territoires ainsi que l'attractivité des métiers de la santé et la fixation des professionnels dans les territoires ;
11.  accompagner les établissements et les professionnels dans leurs transformations structurelles en encourageant notamment le virage numérique et les innovations ;
12.  engager le système de santé normand dans la transition écologique.

B. L'intégration de notre offre dans son territoire

L'association Les Papillons Blancs de Pont-Audemer et des cantons de la Risle est implantée sur la commune de Pont-Audemer 2020, le bassin de vie de Pont-Audemer



comptait **39 639 habitants**. Sa population en augmentation depuis 10 ans est équilibrée sur les tranches d'âge :

Données 2021	Pont-Audemer : nombre habitants	% de la population	Moyenne des villes
Moins de 15 ans	1 532	15,9 %	17,1 %
15 - 29 ans	1 639	17,0 %	13,2 %
30 - 44 ans	1 488	15,5 %	17,8 %
45 - 59 ans	2 000	20,8 %	21,9 %
60 - 74 ans	1 882	19,6 %	20,9 %
75 ans et plus	1 078	11,2 %	9,1 %

Source : INSEE

A moins d'une heure des villes de Rouen, Le Havre et Caen, cette commune rurale reste excentrée des pôles et compétences sur le plan de la santé. La **démographie médicale** dans le territoire de vie-santé de la **Communauté de Communes de Pont-Audemer Val de Risle** est préoccupante depuis quelques années, et cette situation difficile s'est accélérée ces dernières années, faisant basculer le territoire en **zone prioritaire**.

Dans ce contexte, les acteurs de l'action sociale et médico-sociale présents sur le territoire coopèrent pour proposer aux personnes en situation de handicap et à leurs familles des solutions d'accueil et d'accompagnement. Les établissements et services des PBPA sont représentés dans plusieurs instances départementales, notamment :

- Le dispositif RAPT - 0 sans solution : PCPE polyhandicap, PCPE Accompagnement précoce.
- Le dispositif d'appui à la Coordination Eure-Ouest, de par sa présence au Conseil d'administration.
- Les groupes de travail (UTAS, GTPTSM...).
- Centre de ressources Normandie Vie Intime, Affective, Sexuelle, Soutien à la Parentalité et protection contre les violences sexuelles des personnes en situation de handicap (VIASSP).

Les établissements et services de l'association proposent également un appui régulier auprès des partenaires pour faire aboutir le projet des personnes en situation de handicap résidant sur son territoire. Dans ce cadre, des rencontres régulières ont lieu avec les partenaires dans le champ du handicap (ADAPT, La Musse, APF France Handicap, MAS de Guichainville, Le Grand Lieu à Epaignes, Pôle Mobilité, bailleurs sociaux, Mon Logement 27, CCAS, EHPAD les 4 saisons, CLIC, MAIA, CMP, Hôpital de Pont-Audemer, mairie de Pont-Audemer, etc...)



C. Enjeux partagés

L'actualisation des projets des établissements gérés par l'association PBPA s'inscrit dans la continuité de la réécriture du projet associatif et d'une nouvelle négociation du CPOM pour la période 2022-2026.

L'ensemble s'articule autour de 3 axes qui fondent le projet stratégique de l'association. Ils seront traduits en axes prospectifs communs et en axes spécifiques, dans chacun des ESMS.



Amélioration de notre offre & de la qualité de vie dans les ESMS

Nous développons notre offre d'accueil et d'accompagnement pour répondre au plus près aux besoins des publics. Ces 5 dernières années, cela s'est traduit par la création de nouveaux services : UEMA, habitat inclusif.... Pour les 5 prochaines années, cet enjeu est sous-tendu par 4 axes opérationnels :

- ➔ Augmenter notre capacité de veille et de réponse aux appels à projets, Cela appelle une capacité à mutualiser nos moyens et nos compétences en interne ainsi qu'avec nos partenaires. Il s'agit de développer des propositions les plus cohérentes avec les besoins du territoire et de faciliter le repérage et l'accès à nos dispositifs d'accompagnement. La plus grande possibilité de recours au siège est également visée, avec une structuration de nos fonctions supports.
- ➔ Innover pour le bien-être des publics et de leur famille L'innovation prend appui sur la connaissance des besoins des publics en situation de handicap. En qualité d'association de parents, nous avons la possibilité de mobiliser ces publics et leur famille pour répondre au plus près des besoins, avec l'apport de solutions nouvelles. Ainsi, notre défi est d'allier la réponse à la commande publique tout en préservant notre force de proposition issue de l'expérience des usagers et des professionnels.
- ➔ Construire des solutions alternatives d'accueil et de répit La question du vieillissement touche tous les pôles associatifs ; personnes accueillies et/ou leurs parents. Elle questionne la modularité de l'offre, la porosité



entre les pôles et les dispositifs d'accompagnement. Elle sous-tend par ailleurs l'accompagnement des familles, par l'association et les ESMS, afin de développer des solutions de répit et d'anticiper les besoins futurs de leurs enfants.

➔ **Moduler l'offre.... Oui.... Mais jusqu'où ?**

La demande des publics tend vers une plus grande modularité de l'offre (accueil séquentiel, temporaire, séjours de répit / de rupture...), impliquant une adaptation des organisations. Jusqu'où l'offre « à la carte » peut-elle s'établir pour garantir un accompagnement de qualité ?

Parcours inclusif et participation

La participation constitue un axe fort du projet associatif. Elle s'inscrit dans la volonté d'ouverture des PBPA, avec à la clé plus de passerelles avec le milieu ordinaire. Cet axe se décline d'ores et déjà dans l'offre associative, avec la création du DAME, de l'habitat inclusif ou l'augmentation des parcours professionnels vers les entreprises du milieu ordinaire. À l'échelle du territoire, les PBPA visent par ailleurs deux objectifs :

- ➔ Être ressource pour les personnes handicapées de l'Eure, avec la matérialisation de la fonction « Information et conseil » pour le public,
- ➔ Renforcer les partenariats sur le plan du soin pour compenser les déficits de l'offre territoriale sur le plan médical et paramédical.
- ➔ En interne, la vie associative et la vie des établissements doivent favoriser davantage la citoyenneté et la participation des familles.

Efficiences, QVT, capital humain

L'association Les PBPA a engagé depuis plusieurs années un plan pour l'amélioration de la qualité de vie au travail. Les difficultés de recrutement, l'enjeu de qualification et de fidélisation du personnel, ainsi que la maîtrise des risques professionnels rendent cet axe incontournable. Les publics étant accompagnés par « des ressources humaines », cet enjeu est aussi étroitement lié à l'enjeu d'amélioration de la qualité de vie des personnes accueillies. Comme le prévoit le projet associatif, l'équipe de direction des PBPA s'attachera à rédiger une charte de la politique « Ressources Humaines » qui clarifiera :

- Les arguments de la marque employeur « les PBPA »,
- La stratégie de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC),
- Le rôle du siège : pilotage, management, fonction support du siège,
- Les instances et outils du dialogue social,
- La politique de prévention des risques professionnels.

D. Démarche et outils associatifs pour la personnalisation de l'accompagnement

Afin de s'inscrire dans les enjeux d'amélioration de la qualité, d'accroître la capacité d'autodétermination des personnes et de faciliter la fluidité de leur parcours de vie,



l'association a engagé une refonte de l'approche et des outils inhérents aux projets personnalisés d'accompagnement. Ces nouvelles orientations s'appuient sur les recommandations de bonnes pratiques publiées par l'HAS, à savoir :

- 📖 [Les attentes de la personne et le projet personnalisé](#), recommandation publiée en 2008,
 - 📖 Le [manuel d'évaluation qualité des ESSMS publié en 2022](#), qui affiche la volonté de définir le projet d'accompagnement personnalisé comme un axe primordial de la qualité des prestations délivrées dans les structures sociales ou médico-sociales.
 - 📖 [Le guide d'amélioration des pratiques](#) de la HAS du 3 octobre 2024, « Bientraitance et gestion des signaux de maltraitance en établissement ».
- La **politique de lutte contre la maltraitance et de développement de la bientraitance** contribue directement à la **démarche qualité** en renforçant la prévention des risques, l'amélioration continue des pratiques, et la satisfaction des usagers, tout en respectant leurs droits et en favorisant leur autonomie

4 objectifs précis autour de la thématique du PPA sont précisés :

- **1. la personne est actrice de la personnalisation de son projet** : la HAS attend des professionnels qu'ils sollicitent la personne pour exprimer ses attentes et qu'elle puisse participer à l'élaboration de son projet d'accompagnement personnalisé ;
📖 « La bientraitance consiste **à personnaliser** l'accompagnement en repérant dès l'entrée et en formalisant les besoins et attentes spécifiques dans le projet personnalisé, actualisé à chaque changement significatif. » ([Le guide d'amélioration des pratiques](#) de la HAS du 3 octobre 2024, « Bientraitance et gestion des signaux de maltraitance en établissement, p.13 »).
- **2. l'entourage est associé dans l'accompagnement de la personne** : les professionnels doivent solliciter la personne pour qu'elle définisse la place de son entourage dans son accompagnement et ils doivent tout mettre en œuvre pour respecter ce choix. L'entourage peut ainsi participer à l'évaluation des attentes et aux réunions de projets d'accompagnement personnalisés si la personne le souhaite ;
- **3. les professionnels adaptent avec la personne son projet d'accompagnement au regard des risques auxquels elle est confrontée** : la HAS a identifié 7 types de risques qui doivent être pris en compte dans le projet d'accompagnement personnalisé des personnes accompagnées. Cette liste, à enrichir des risques propres à la population accompagnée par la structure, se décline ainsi :
 - ➔ le risque de fugue/disparition (spécifique aux structures avec hébergement) ;
 - ➔ les risques d'addictions et conduites à risques ;
 - ➔ le risque de chutes (spécifique aux publics en situation de handicap)
 - ➔ les risques de dénutrition, malnutrition et troubles de la déglutition ;
 - ➔ les risques liés à la sexualité ;
 - ➔ les risques de harcèlement ou abus de faiblesse ;
 - ➔ les risques de radicalisation et/ou prosélytisme.



- **4. L'ESSMS coconstruit sa stratégie d'accompagnement et son inscription dans le territoire, dans une approche inclusive** : la HAS incite les professionnels à faire preuve de créativité dans la proposition des objectifs et actions du projet d'accompagnement personnalisé. La structure est également invitée à nouer des partenariats pour s'ouvrir sur son territoire, afin d'apporter de la diversité et de l'innovation dans les actions d'accompagnement.

Dans ce cadre, l'association des PBPA travaille à une harmonisation des outils dans les établissements et services de manière à garantir :

- ➔ Une approche globale des besoins et des objectifs de la personne, à partir de son projet de vie,
- ➔ La participation effective de la personne à son projet, à travers l'expression de ses besoins prioritaires et de ses aspirations. L'autodétermination est ainsi renforcée par une écoute active de ce que souhaite compenser la personne.

La notion d'autodétermination pose les fondements du Projet personnalisé dans sa construction à travers quatre dimensions :

- **Liberté d'action, de choix et de jugement** : Les personnes en situation de handicap doivent pouvoir décider pour elles-mêmes, avec une réelle autonomie dans les décisions importantes de leur vie, y compris dans des situations comme les rendez-vous médicaux.
- **Empowerment psychologique** : La croyance qu'une personne peut agir par elle-même doit être encouragée.
- **Autonomie comportementale** : Prendre des initiatives, faire des choix dans un environnement qui facilite ces décisions et qui respecte l'autonomie, doit être encouragé
- **Autorégulation et Autoréalisation** : Les équipes participent au développement de la capacité à se fixer des objectifs, à ajuster ses actions en conséquence, et à se réaliser.

L'enjeu est d'inverser l'approche ; avec plus d'ingénierie :

Il s'agit de concevoir l'offre d'accompagnement à partir de l'expression de la personne et non de prescrire une solution à partir de ce que sait faire l'établissement ou le service.

Ainsi, les besoins émergents du projet de vie permettent

1. De s'accorder sur les objectifs prioritaires visés dans le PPA,
2. D'organiser en conséquence les ressources de l'ESSMS pour la mise en œuvre du projet, en lien avec les ressources du territoire.

Le PPA est pensé comme un outil d'anticipation des parcours. Pour cela, une identification des risques de rupture de parcours est nécessaire. À l'équipe d'encadrement de susciter cette approche et d'envisager le plus tôt possible, avec la personne et ses proches, les solutions possibles. Ce besoin d'anticipation est accru lors



des transitions de vie ou événements susceptibles de déstabiliser les équilibres du quotidien : passage à l'âge adulte, déménagement, changement d'établissement, évolution dans le handicap, décès d'un proche... Le PPA permet de préparer la personne, de travailler avec elle les évolutions possibles, d'envisager les ressources à mobiliser pour la mise en œuvre de son projet.

Des **référents de PPA** sont nommés par les directions des ESMS. Le référent du PPA est garant de l'émergence du projet, en lien avec la personne et l'équipe, et de sa mise en œuvre. Il n'est pas référent de la personne.

Sa mission est de soutenir la mise en œuvre des objectifs du PPA, en lien avec l'équipe et les partenaires. Il fait vivre le projet et le réactualise si besoin, au plus près des préoccupations de la personne, de ses avancées et des difficultés rencontrées. Tous les professionnels de l'accompagnement, les encadrants de proximité sont amenés à exercer la fonction de référent de PPA. Les personnels médicaux, paramédicaux, administratifs et logistiques, du fait de leurs fonctions, n'assurent pas de référence. A l'exception du SAMSAH, au sein duquel l'IDE assure une mission de référence.

Enfin, l'association souhaite être partie prenante des PPA développés par les partenaires du territoire. Les référents sont demain amenés à contribuer à ces espaces de concertation et d'élaboration, de manière à articuler plus efficacement leurs actions respectives. Les partenaires sont également conviés à la démarche d'élaboration des PPA initiée par les PBPA.

Une version « socle » du PPA sera proposée aux établissements et services comme support. Pour garantir la participation des familles, le document traduit en mode Facile À Lire et à Comprendre (FALC). En fonction des missions de l'ESSMS, le PPA pourra s'articuler avec le projet de soin, le projet de formation, le projet d'inclusion scolaire....

Le personnel va expérimenter ce nouveau dispositif à partir de janvier 2025, après une formation dans le cadre des réunions PPA.

Association des familles et des proches au PPA

Les représentants légaux sont systématiquement associés à l'élaboration et à la mise en œuvre du PPA, parents, proches et mandataires judiciaires à la protection des majeurs. Conformément aux recommandations de bonnes pratiques, l'association s'appuie sur l'environnement et les ressources de la personne pour mettre en œuvre son projet. Les leviers du PPA sont identifiés au cas par cas, au regard de l'analyse de l'environnement de la personne.



4. Démarche associative en faveur de l'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques



L'association associe deux notions centrales dans sa démarche : **la gestion de la qualité** et **la prévention des risques au sens large**. Cette démarche, pilotée par la Direction Générale et la Responsable Qualité et Gestion des Risques (RQGR), est mise en œuvre par la Direction de chaque établissement.

L'objectif principal de cette démarche est d'optimiser le fonctionnement de l'établissement ainsi que le savoir-faire des professionnels, dans une dynamique d'amélioration continue des prestations et des services rendus aux personnes accompagnées, en fonction de leurs attentes et besoins.

La personne accompagnée est au cœur de cette réflexion collective.

Le changement de paradigme dans l'accompagnement place désormais la personne non plus uniquement au centre mais comme partie prenante active de son projet, au même titre que les autres parties impliquées, en favorisant la co-construction et l'autonomie. Cette approche systémique vise à considérer la personne comme un acteur de son parcours, impliquée dans les décisions qui la concernent, tout en valorisant l'interaction avec les équipes professionnelles et les proches.

Ainsi il s'agit de nous assurer que « Faire 'avec' la personne et non 'à la place' d'elle est un principe essentiel de la bientraitance. Il s'agit de s'appuyer sur ses compétences intrinsèques, tout en respectant son autonomie décisionnelle, même en situation de dépendance ou sous protection juridique » (HAS, octobre 2024, p.17)

Ce processus est également conçu pour améliorer la qualité de vie au travail des professionnels, contribuant ainsi à leur bien-être au quotidien.



L'organisation des services, les prestations, l'accueil et l'accompagnement sont régulièrement évalués et réexaminés pour favoriser l'autonomie des personnes accompagnées tout en garantissant leur bien-être.

Cette démarche repose sur une dynamique d'établissement, fondée sur un engagement fort de la Direction, et une approche transversale et participative. Elle implique une collaboration collective et globale, mobilisant toutes les activités de l'établissement pour améliorer la qualité de l'accompagnement. Elle implique autant les professionnels que les familles et les personnes accompagnées.

L'ensemble de la démarche qualité est repensée depuis l'arrivée de la RQGR. Ainsi, l'objectif de l'association est de s'appuyer principalement sur le référentiel de la Haute Autorité de Santé (HAS) et sur le CPOM signé avec les autorités. **A compter de janvier 2025**, la politique qualité va progressivement être déployée en se reposant sur des outils opérationnels tels que :

Des professionnels dédiés :

- ✍ Une Responsable Qualité et Gestion des Risques
- ✍ Un copil qualité
- ✍ Un Comité de Retour d'Expérience (CREX) : pour analyser les incidents (même mineurs) et proposer des actions correctives. Cela permet de prévenir des situations à risque avant qu'elles ne s'aggravent.

Un système documentaire informatisé :

- ✍ Un logiciel spécifique : AGEVAL
- ✍ Des protocoles basés sur les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP)
- ✍ Des notes de service et comptes rendus de réunion compilés

Un bulletin d'information dédié aux professionnels :

- ✍ « L'Instant Quali'Thé »

Des audits

- ✍ Internes et externes pour évaluer la qualité de l'accompagnement et la conformité des pratiques. Les résultats des audits doivent être partagés avec les équipes pour ajuster les pratiques et les protocoles.

Des instances seront dans le même temps mises en place pour assurer le pilotage de la démarche qualité et une acculturation de l'ensemble des parties prenantes à la qualité.

En projet....

- ➔ Assurer le déploiement et la traçabilité de la démarche qualité à compter de janvier 2025,
- ➔ Intégrer le volet prospectif des projets d'établissement dans le plan d'amélioration continue de la qualité,



- ➔ Former les professionnels à VRS,
- ➔ Améliorer la qualité de vie au travail (Label sens de l'humain),
- ➔ Prévenir les risques professionnels, avec l'accent sur les risques psychosociaux. Un Copil RPS est en place.

Notre approche de la bientraitance et de la prévention de la maltraitance

Prévention de la maltraitance

La prévention de la maltraitance est un axe central de la démarche qualité de l'association. Il est impératif de garantir un environnement bienveillant, respectueux et sécurisé pour toutes les personnes accompagnées, ainsi que pour les professionnels qui œuvrent au quotidien dans les établissements.

Notre politique de prévention et de traitement des actes de violence et de la maltraitance se construit pour devenir lisible et appropriée par les professionnels et les personnes accompagnées. Elle repose sur plusieurs principes et outils de référence dont la construction et le déploiement sont prévus entre 2024 et 2026 :

- **Le protocole de signalement des cas suspectés ou avérés de maltraitance** communiqué et connu de tous.
- **Le dispositif « lanceur d'alerte »** : permettant à tout individu de signaler, de manière confidentielle et protégée, des comportements contraires à l'éthique, dans le but de prévenir des préjudices graves. La protection du lanceur d'alerte est assurée.
- **La cartographie des risques de violence et de maltraitance** : Une cartographie des risques est réalisée en petits groupes de réflexion pluridisciplinaire (pros, familles, usagers). Elle repose sur trois axes principaux : **la qualité des soins et de l'accompagnement, le management et les conditions d'accueil**. Cette cartographie vise à identifier les situations à risque et à définir des éléments de prévention. Les risques sont cotés en fonction de leur niveau de gravité, et des actions correctives sont proposées et intégrées dans le plan d'amélioration continue de l'établissement.
- **La formation continue des professionnels** : Tous les professionnels bénéficient régulièrement de formations spécifiques sur la prévention, la détection et la gestion de la maltraitance. Ces formations incluent des modules sur l'identification des signes de maltraitance (physique, psychologique, institutionnelle), la gestion des situations sensibles et l'application des protocoles. L'objectif est de doter chaque intervenant des compétences nécessaires pour prévenir et réagir de manière adaptée. De plus, une **autoévaluation régulière des pratiques et des comportements** est proposée pour encourager la remise en question et l'amélioration continue.



- **Le violentomètre** : cet outil co-construit avec les personnes accompagnées et les professionnels. Cette échelle permet de mesurer et de sensibiliser aux différentes formes de violence. Affichée dans les espaces communs, elle sert de guide pour identifier et prévenir la violence au quotidien.
- **L'affichage des numéros nationaux d'appel** : Dans chaque établissement, les numéros nationaux d'aide et de signalement des cas de maltraitance sont affichés de manière visible. Le numéro 3977, destiné aux victimes de maltraitance, est également diffusé dans le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement, afin que toute personne en difficulté ou témoin de violence puisse contacter les autorités compétentes.
- **Le traitement et signalement des événements graves aux autorités** : Tous les événements graves, liés à des actes de violence ou de maltraitance, sont traités avec diligence. Conformément à la réglementation, ces événements sont signalés aux autorités compétentes pour garantir la transparence et la prise de mesures adéquates.

Promotion de la Bientraitance

Selon l'HAS, la bientraitance est une : « démarche volontariste qui situe les intentions et les actes des professionnels dans un horizon d'amélioration continue des pratiques tout en conservant une empreinte de vigilance incontournable. La bientraitance est donc à la fois une démarche positive et une mémoire du risque ».

Dans l'association, la promotion de la bientraitance est un engagement fort, fondé sur une approche préventive, collective et évolutive. Il s'agit de placer la personne accompagnée au centre des pratiques, tout en assurant la vigilance nécessaire pour éviter toute forme de maltraitance.

La promotion de la bientraitance passe concrètement par les mesures suivantes dont l'effectivité est prévue à horizon 2026 (cf. PACQ) :

- Une **charte de la bientraitance** est élaborée pour définir une vision commune et partagée entre les personnes accompagnées, les professionnels et les familles. Cette charte établit les principes fondamentaux de la bientraitance, en insistant sur le respect, la dignité, l'autonomie et la bienveillance dans chaque acte du quotidien.
- Une **sensibilisation** prévue lors du processus d'intégration des nouveaux professionnels est organisée.
- Une **lettre d'intention** à propos de la bientraitance est remise à chaque salarié lors de son recrutement et à disposition dans l'établissement. Ce document précise les attentes et les responsabilités de chaque professionnel en matière de bientraitance.



- **Une intégration de la bientraitance dans les fiches de poste** : Cela inclut des critères d'évaluation des pratiques centrées sur l'écoute, la bienveillance et le respect des personnes accompagnées, afin que la bientraitance soit une responsabilité partagée et continue.
- **Des modalités d'accompagnement basées sur la bientraitance dans le Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA)** : L'accompagnement est co-construit et ajusté en fonction des besoins, des attentes et des droits de la personne, favorisant ainsi son autonomie et son bien-être.
- **Une Formation Bientraitance** déployée auprès des salariés qui allie réflexions théoriques et expérimentations pratiques (bientraitance pendant la toilette, charte des libertés...). Organisée régulièrement, celle-ci a pour finalité de favoriser le partage et la prise de conscience des réalités du terrain tout en recentrant la personne au cœur de la pratique de chacun. La formation vise, par ailleurs, à éclaircir les notions de maltraitance et de bientraitance et ainsi rappeler les responsabilités qui incombent à chaque professionnel.
- Des **référents Bientraitance** font vivre et pérennisent la démarche en favorisant la réflexion collective (par le biais du comité) et individuelle (en étant relais des questionnements des salariés sur le sujet), en menant des actions d'évaluation et en communiquant ces éléments (auprès du CVS, des familles)
- **Le Comité Bientraitance**, qui se réunit a minima deux fois par an, est mis en place. Cette instance pluridisciplinaire est un espace de réflexion sur les pratiques et de confrontation des questionnements sur l'action des professionnels. A noter, les dates des réunions du Comité sont communiquées aux personnes accompagnées et aux professionnels car celui-ci est ouvert. Les membres du CVS sont quant à eux invités de plein droit.
- **Le staff hebdomadaire** (à articuler avec les instances en place) permet d'échanger sur les bonnes pratiques et les cas de prise en charge difficiles
- **Les chefs de services**, véritables managers de terrain, encadrent au plus près les équipes.
- Rédaction de procédures formalisant les savoir-être et savoir-faire des professionnels.
- **L'analyse des pratiques professionnelles** : Pour favoriser la prise de recul sur le quotidien, des groupes de parole sont également organisés par un/une psychologue en faveur de l'équipe. Ces instants permettent d'échanger sur des situations complexes, des difficultés liées aux activités de l'équipe. Des psychologues extérieurs peuvent être également sollicités. Cela permet d'échanger sur les pratiques et d'apaiser certaines situations difficiles.



Types de réunion	Objectifs / Continus	Animation	Participants	fréquence
COMITE BIENTRAITANCE	Définir et mettre en œuvre la stratégie de l'association Auditer/évaluer les pratiques	Responsable Qualité et Gestion des Risques	Directeur Général Adjoint Responsable des Ressources Humaines Responsable Qualité et Gestion des Risques Directeur(trice) d'établissement Chef(fe)s de service Référénts bientraitance d'établissements	2/an

Approche éthique de l'accompagnement

L'éthique dans l'accompagnement est un principe fondamental qui guide nos actions et nos décisions au quotidien.

Pour structurer cette approche éthique, le Conseil d'Administration désire structurer la réflexion éthique au travers la mise en place dès 2025 :

- D'un **groupe de réflexion éthique** interdisciplinaire composé de représentants des personnes accompagnées et de leurs familles. Son rôle sera d'évaluer les pratiques et d'élaborer des recommandations.
- De la rédaction d'**une charte éthique**, fruit d'une concertation impliquant l'ensemble des parties prenantes.

La gestion des risques

La gestion des risques fait partie intégrante de la démarche qualité.

Elle comprend :

- L'identification des risques potentiels (sanitaires, environnementaux, liés à l'accompagnement et aux soins des personnes...).
- Une démarche de prévention et de gestion des risques visant à réduire l'impact des risques identifiés avec la mise en place de procédures et protocoles (risque incendie, le risque canicule, le risque infectieux...).
- Les instances et outils de prévention des risques professionnels (RPS, DUERP).
- La valorisation de retours d'expérience, qu'ils soient positifs ou négatifs, afin de tirer les enseignements des situations vécues, de permettre la progression des professionnels et de l'organisation.

Dans le cadre de la gestion des risques, le système qualité mis en place au sein de l'établissement permet également de signaler les **événements indésirables (EI)**.



En effet, tout salarié de l'établissement a la possibilité et la responsabilité de déclarer un Événement Indésirable (EI) dès lors qu'il identifie un incident, un dysfonctionnement ou tout autre événement ayant un impact potentiel sur la sécurité des personnes accompagnées, du personnel ou des biens. Ce processus de déclaration est simple et accessible, et se fait via le logiciel qualité AGEVAL.

Chaque membre du personnel est encouragé à signaler tout événement indésirable, même mineur. Cette démarche est essentielle pour renforcer la prévention des risques. Après la déclaration, une équipe de traitement pluridisciplinaire est nommée pour analyser l'événement. Selon sa gravité, l'équipe peut inclure des professionnels « experts » pour une analyse approfondie et ainsi expliquer les facteurs contributifs à la survenue de l'événement. En fonction des résultats de l'analyse, un plan d'action est mis en place. Une fois les actions définies, un retour est effectué aux parties prenantes concernées par l'EI et une information est communiquée au Conseil de la Vie Sociale.

E. Participation des usagers & accès aux droits

La garantie des droits

Les équipes s'assurent quotidiennement du respect de la dignité des personnes accueillies dans leur pratique. Selon la charte des droits et des libertés de la personne accueillie, le respect de la dignité passe également par le respect de la **liberté d'opinion**, mais également **des croyances et de la vie spirituelle** des personnes.

Enfin, le respect de l'usager repose également sur la confidentialité des informations recueillies et le secret médical.

Sur le terrain, seuls les professionnels habilités ont accès au DPI et un accès nominatif. Les données médicales de l'usager restent dans le DPI autant que possible et lorsqu'un transfert de données médicales doit être réalisé, une messagerie sécurisée est utilisée. Au quotidien et peu importe leur fonction, les professionnels préservent la confidentialité des informations concernant la personne. Les transmissions ne sont pas réalisées oralement dans un lieu de passage ou dans un lieu public.

Des actions concrètes visent à renforcer l'accès aux droits des personnes accompagnées telles que :

- Documents accessibles à leur compréhension (FALC),
- Participation des familles à l'élaboration et à la réactualisation du règlement de fonctionnement de l'établissement et au livret d'accueil. Les outils sont présentés et expliqués, puis remis aux personnes accompagnées et/ou aux représentants légaux lors de l'admission.
- Information et formation des professionnels sur les droits et libertés de personnes accueillies et sur le soutien à l'exercice de ces droits



- L'accès à la personne qualifiée : Les coordonnées sont affichées dans l'établissement et transmises lors de la remise du livret d'accueil aux personnes accompagnées et/ou représentants légaux lors de l'admission.

En cas de non-respect des droits de la personne accompagnée et/ou de ses proches ou en cas de désaccord concernant l'accompagnement, ces derniers peuvent graduellement :

- ➔ Exprimer leurs plaintes et réclamations en les notifiant dans le registre des plaintes et réclamations tenu à disposition à l'accueil de l'établissement.
- ➔ Contacter par courrier ou par téléphone le directeur.
- ➔ Faire appel aux personnes qualifiées.

Les instances de consultation

L'association a à cœur de rendre la personne **actrice** de son parcours. Ainsi, elle met en place de nombreuses instances consultatives ayant pour objectif de recueillir les besoins et les attentes des personnes accompagnées et de leur entourage.

Les temps de consultation sont les suivants :

- 📅 Le Conseil de la Vie Sociale : 3 fois par an
- 📅 La Commission des menus : 4 fois par an
- 📅 Le Conseil des jeunes : 3 fois par an
- 📅 Le Comité bientraitance : 2 fois par an
- 📅 Une enquête de satisfaction diffusée annuellement auprès des personnes accompagnées et de leurs proches

... Mais également tous les temps d'échanges informels et non institutionnalisés qui relèvent également d'un temps d'écoute.

F. Soins palliatifs, accompagnement de la fin de vie

Accueillir et accompagner s'entendent jusqu'au bout de la vie. En effet, la prise en charge d'une personne en fin de vie est une remise en question quotidienne et doit être évoquée autant que de besoin avec les familles, parfois dès l'admission. Elle est intimement liée à une prise en charge appropriée de la souffrance.

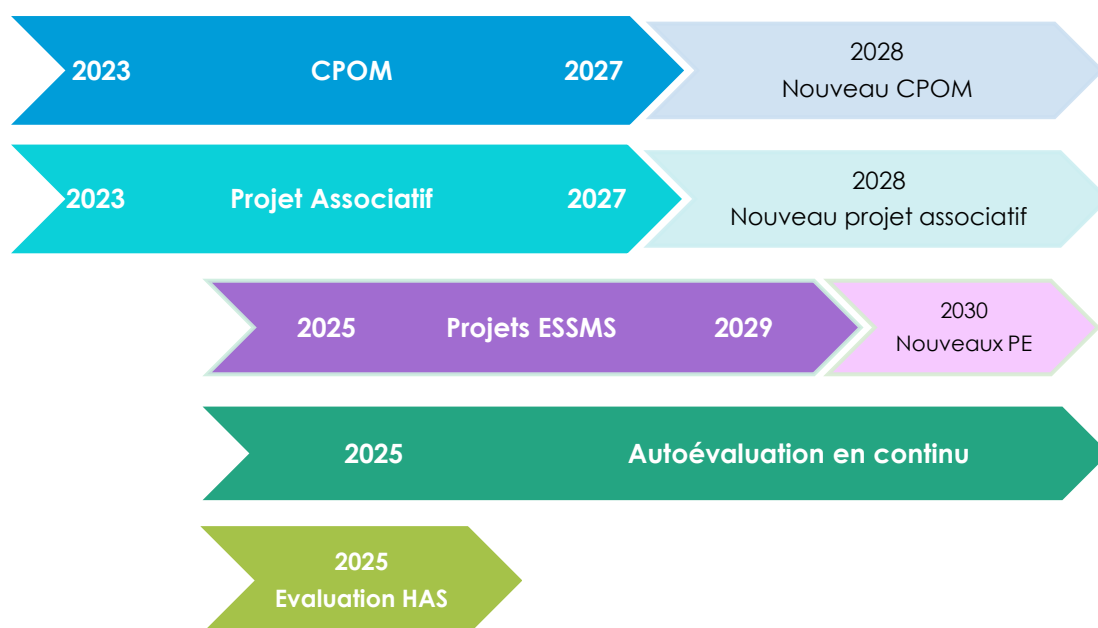
Le regard croisé des équipes est support à la démarche éthique. Tout est fait dans le respect des dernières volontés de l'utilisateur et de sa famille, à travers les directives anticipées et la désignation de la personne de confiance. Comme le prévoit le cadre législatif, les établissements sont attentifs à recueillir ces informations pour orienter leurs actions. Il ne s'agit pas uniquement d'accompagner la personne, mais également ses proches et l'ensemble des équipes, puisque chacun participe, à son niveau, à ce que la fin de vie se déroule dans les conditions les plus optimales, sereines et respectueuses.



Les soins de confort et de fin de vie supposent en particulier :

- La mise en place avec le médecin de l'établissement de protocoles (douleur, hydratation, alimentation, prévention des escarres...)
- Le soutien psychologique de la personne accompagnée et de la famille, avec le concours de la psychologue de l'établissement.
- L'aménagement des conditions d'accueil des proches (lit...)
- Un travail commun sur l'accompagnement en fin de vie (respect des volontés et de la croyance de la personne et/ou de sa famille, travail de deuil de la famille et des équipes...),
- La signature de partenariats et l'intervention éventuelle de l'hôpital de Pont-Audemer, le réseau de soins palliatifs (EMSP) ou de l'HAD,
- Le repérage de salariés ressources sur la thématique
- La mise en place de protocoles permettant d'aider les équipes lors des fins de vie

G. Amélioration continue de la qualité : articulation des démarches et échéances



Sous l'impulsion de la RQGR, la démarche qualité a conduit à la mise en place :

- De Plans d'Amélioration Continue : un plan associatif et un plan sur le Pôle Enfance sont mis à jour en continue.
- De procédures associatives, produites en groupes de travail, composés de professionnels désignés par la Direction.
- D'une veille réglementaire et documentaire par la diffusion des RBPP.

L'évaluation des établissements et services de l'association est prévue en 2025. D'ici cette échéance, le déploiement de la démarche qualité est prioritaire.



PARTIE 4

ESAT « L'ESATYPIQUES »

PROJET D'ETABLISSEMENT 2025-2029



1. Histoire de l'établissement : 10 dates clés

1. **1976** : Création du Centre d'Aide par le Travail (Trouville La Haule)
2. **24 août 2001** : Arrêté préfectoral autorisant la création de l'ESAT pour l'accompagnement de 116 places de travailleurs handicapés
3. **12 avril 2006** : Extension de la capacité de l'ESAT de 10 places supplémentaires, portant l'agrément à 126 places
4. **2013** : Construction d'une nouvelle structure plus adaptée située en cœur de ZAC (déménagement de Trouville La Haule)
5. **2014** : Mise en œuvre d'une dynamique pour fluidifier les parcours dans le cadre de la démarche « Zéro sans solution »
6. **2016** : Déploiement au sein de l'ESAT du dispositif « Différent et compétent » visant à valoriser les compétences des travailleurs en situation de handicap par la reconnaissance officielle de leurs acquis professionnels, en lien avec leurs expériences. Il s'inscrit dans une démarche inclusive pour favoriser leur insertion et progression professionnelle.
Introduction de l'emploi accompagné : Partenariat avec l'ADAPT pour faciliter l'insertion des travailleurs dans le milieu ordinaire, déployé en 2018
7. **Décembre 2022** : Décret sur la transformation des ESAT, permettant des allers-retours entre travail en ESAT et en milieu ordinaire
8. **2023** : Lancement de la réactualisation du l'établissement, axée sur l'inclusion et le parcours personnalisé



2. Missions, cadre d'intervention

A. Missions de l'établissement

L'ESAT des Papillons Blancs de Pont-Audemer (ESAT des PBPA) est une structure médico-sociale qui place l'accompagnement des personnes en situation de handicap au cœur de sa mission. Son but est d'accompagner les personnes à développer leurs compétences professionnelles et sociales, afin de favoriser leur épanouissement personnel et leur inclusion dans la société, tout en leur offrant un environnement de travail adapté et sécurisé. L'ESAT accueille des personnes dont les capacités actuelles ne permettent pas encore d'exercer une activité professionnelle en milieu ordinaire, mais qui aspirent à un parcours de progression, de développement des compétences et de valorisation de leurs savoir-faire.

À l'ESAT des PBPA, chaque usager est soutenu de manière individualisée pour l'aider à révéler son potentiel et à avancer dans son projet professionnel et personnel. Au-delà de l'accès à l'emploi, l'établissement s'engage à offrir un accompagnement global, qui inclut un soutien médico-social, éducatif et professionnel. Le **"A" de ESAT est ainsi pleinement mis en œuvre** : Accompagner chaque personne dans son parcours d'évolution, tout en s'adaptant aux besoins spécifiques de chacun.

Les objectifs de l'ESAT des PBPA :

- ➔ Développer les compétences professionnelles et sociales des travailleurs en leur proposant des activités variées et adaptées, favorisant ainsi l'acquisition de savoir-faire transférables.
- ➔ Accompagner la construction d'un projet de vie personnalisé, en tenant compte des aspirations et des potentialités de chaque usager.
- ➔ Informer et orienter de manière claire et précise pour permettre un choix éclairé, tout en explorant les opportunités de formation ou d'évolution vers le milieu ordinaire.
- ➔ Encourager l'autonomie et la mobilité professionnelle, afin de faciliter une éventuelle sortie de l'ESAT vers un emploi en entreprise ordinaire ou adaptée, pour ceux qui le souhaitent.

Progrès et perspectives de l'ESAT des PBPA....

- ➔ Développer les compétences professionnelles et sociales des travailleurs en leur proposant des activités variées et adaptées, favorisant ainsi l'acquisition de savoir-faire transférables et valorisant leur potentiel au sein de l'ESAT et au-delà.



- ➔ Accompagner la construction d'un projet de vie personnalisé, en tenant compte des aspirations, des besoins spécifiques et des potentialités de chaque usager, tout en favorisant leur autodétermination.
- ➔ Informer et orienter de manière claire et précise, pour permettre un choix éclairé des parcours professionnels ou personnels, tout en explorant les opportunités de formation, d'acquisition de qualifications, ou d'évolution vers le milieu ordinaire.
- ➔ Encourager l'autonomie et la mobilité professionnelle, afin de faciliter une éventuelle sortie de l'ESAT vers un emploi en entreprise ordinaire ou adaptée, ou vers des projets de vie alternatifs pour ceux qui le souhaitent.
- ➔ Favoriser l'inclusion sociale et professionnelle, en renforçant les liens avec les entreprises partenaires, les structures médico-sociales et les réseaux locaux, tout en sensibilisant l'environnement au handicap.
- ➔ Assurer un accompagnement médico-social global, en intégrant les dimensions de santé, de bien-être et d'insertion sociale, pour répondre aux besoins évolutifs des travailleurs.
- ➔ S'inscrire dans une démarche d'amélioration continue, en adaptant régulièrement l'offre et les pratiques aux transformations des ESAT et aux attentes des usagers, dans le respect des cadres légaux et des objectifs associatifs.

L'ESAT des PBPA se distingue par son engagement à créer des parcours d'accompagnement favorisant le maintien et le développement des compétences. Pour ce faire, un développement, une évaluation continue et le cas échéant une validation des acquis et des compétences est organisée. L'équipe pluridisciplinaire de l'établissement collabore étroitement avec chaque travailleur pour identifier les objectifs d'évolution, mettre en place des dispositifs d'accompagnement spécifiques et adapter les conditions de travail.

Le taux de sortie de l'ESAT des PBPA vers le milieu ordinaire a été de 2 % en 2023, contre 0,6 % au national. Nous aspirons à maintenir cette dynamique.

B. Contrôle et financement

Les **Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)** sont financés par plusieurs sources, combinant des fonds publics et des contributions des personnes accueillies.

1. Subventions de l'État :

- Les ESAT reçoivent des subventions de l'État, principalement via les Agences Régionales de Santé (ARS). Ces subventions couvrent en grande



partie le fonctionnement des établissements et les services d'accompagnement médico-social des travailleurs en situation de handicap.

- L'État finance également la rémunération garantie des travailleurs, souvent appelée « rémunération garantie des travailleurs handicapés », qui est un complément au salaire direct.
- Les travailleurs en ESAT perçoivent une rémunération qui se compose d'une part versée directement par l'ESAT et d'une autre sous forme d'aide au poste (rémunération garantie).

2. Activités économiques des ESAT :

- L'ESAT a également une activité économique propre. Les revenus générés par cette activité constituent une autre source de financement, mais qui reste souvent complémentaire par rapport aux subventions publiques.

Ces financements permettent de garantir à la fois l'accompagnement médico-social des travailleurs et leur insertion dans un environnement de travail adapté.

Ces financements jouent un rôle essentiel en permettant de garantir :

L'accompagnement médico-social des travailleurs, qui inclut un soutien adapté à leurs besoins individuels, qu'il s'agisse d'un suivi psychologique, social ou éducatif. Ce cadre favorise leur bien-être, leur épanouissement personnel et la construction d'un projet de vie en adéquation avec leurs aspirations.

Leur insertion dans un environnement de travail adapté, où ils peuvent développer leurs compétences professionnelles tout en bénéficiant d'un cadre structurant et bienveillant. Ce modèle favorise la reconnaissance de leur potentiel, leur valorisation sociale, et les prépare à envisager, pour ceux qui le souhaitent, une transition vers le milieu ordinaire ou adapté. En travaillant sur des projets concrets et variés, les travailleurs acquièrent non seulement des savoir-faire techniques mais aussi des savoir-être indispensables dans un contexte professionnel.

Le développement d'opportunités professionnelles diversifiées, en proposant une gamme variée d'activités économiques, adaptées aux compétences et aux aspirations des travailleurs. Cette diversité offre à chacun la possibilité de trouver une activité qui valorise ses capacités, tout en favorisant la polyvalence et l'adaptabilité.

Le maintien d'une dynamique d'innovation et d'amélioration continue, notamment par l'acquisition de nouveaux équipements, le développement de partenariats économiques, et la création de projets en lien avec les besoins du marché (comme la réparation de vélos ou l'apiculture). Ces initiatives renforcent la durabilité économique de l'ESAT et l'ouverture vers de nouveaux horizons.



La sensibilisation de l'environnement extérieur au handicap, grâce à une collaboration étroite avec des entreprises et des particuliers. Ces échanges favorisent une meilleure inclusion sociale des travailleurs handicapés, en changeant les perceptions et en valorisant leurs contributions au tissu économique local.

La sécurisation des parcours professionnels et personnels, en garantissant des conditions de travail adaptées, un accompagnement sur mesure, et la possibilité d'évoluer au sein de l'ESAT ou vers d'autres projets, tout en réduisant les risques de rupture.

C. Paysage réglementaire et sectoriel

Les ESAT (Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail) sont des structures médico-sociales issues de la transformation des anciens CAT (Centres d'Aide par le Travail), encadrées par le Code de l'action sociale et des familles et sous la tutelle du Ministère des Affaires Sociales. Cette évolution s'inscrit dans le cadre de la loi Handicap de 2005 et vise à offrir un environnement de travail adapté aux personnes en situation de handicap qui ne peuvent pas, temporairement ou définitivement, exercer en milieu ordinaire.

La Circulaire DGAS/3B n°2008-259 du 1^{er} août 2008 clarifie les missions des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et le statut des personnes handicapées qui y sont accueillies.

Elle précise que les usagers perçoivent une rémunération garantie, composée d'une part financée par l'ESAT (au moins 5 % du SMIC) et d'une aide au poste financée par l'État (jusqu'à 50 % du SMIC). Le montant total de cette rémunération se situe entre 55 % et 110 % du SMIC, en fonction de la participation de l'ESAT. Bien qu'ils n'aient pas le statut de salariés, les usagers bénéficient de certains droits sociaux, notamment en matière de sécurité sociale, d'hygiène et de sécurité au travail.

Cette circulaire vise à préciser le cadre juridique et les modalités de fonctionnement des ESAT, en mettant l'accent sur l'accompagnement personnalisé des personnes handicapées et la reconnaissance de leurs droits en tant qu'usagers d'un établissement médico-social.

Avec la loi du 18 décembre 2023 pour le Plein emploi, plusieurs avancées significatives ont été introduites pour les travailleurs d'ESAT. Cette loi marque une étape importante en termes de reconnaissance des droits individuels et collectifs, rapprochant leur statut de celui des salariés du droit commun tout en maintenant la protection spécifique liée à leur condition d'usagers d'un établissement médico-social.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les travailleurs d'ESAT bénéficient désormais de plusieurs nouveaux droits, tels que :

- Droit de grève,



- Droit d'adhérer à un syndicat et de s'en retirer : l'employeur doit informer chaque année les travailleurs des coordonnées des organisations syndicales représentatives ;
- Droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail ;
- Droit d'alerte et de retrait en cas de danger grave et imminent, permettant au travailleur de quitter son poste sans avertir son employeur

D'autres dispositions ont été instaurées à partir du 1er juillet 2024, notamment :

- Prise en charge partielle des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail ;
- Accès à une complémentaire santé collective obligatoire, avec une prise en charge de la cotisation par l'ESAT à hauteur d'au moins 50 %, et des garanties minimales identiques à celles du « panier des soins » (forfait hospitalier, prise en charge des dépassements d'honoraires pour les prothèses dentaires, etc.)

L'ensemble de ces droits et de ces dispositions entraînent de nouvelles modalités d'accompagnement qui visent à les faire valoir.

La loi pour le Plein Emploi vient encourager l'inclusion des travailleurs handicapés en milieu ordinaire, en instituant le droit à l'orientation vers le milieu ordinaire pour les personnes en situation de handicap. Ce droit consacre une approche proactive, où les ESAT jouent un rôle clé dans la préparation et l'accompagnement des travailleurs vers des emplois inclusifs, tout en valorisant leurs compétences.

Cette loi prévoit l'extension des dispositifs de formation professionnelle, en alignant les compétences des travailleurs handicapés sur les exigences du marché de l'emploi ordinaire.

Par ailleurs, elle déploie le dispositif de l'emploi accompagné, dans lequel nous sommes partie prenante au sein d'un réseau piloté par l'ADAPT.

L'emploi accompagné mobilise notre chargé d'insertion (pour un équivalent de 0.75 ETP), dont le rôle est d'assurer un suivi personnalisé. Elle accompagne les personnes en situation de handicap (sous prescription MDPH ou ARS) et potentiellement des travailleurs sortis des ESAT du département, dans leur transition vers un emploi en entreprise, en facilitant leur intégration, leur maintien dans l'emploi, et en soutenant également les employeurs dans l'adaptation des postes de travail.

Cette réforme reflète une volonté de construire des environnements de travail plus inclusifs et concurrentiels, tout en favorisant l'autonomie et la pleine participation des travailleurs handicapés dans la société

Ces évolutions traduisent une volonté de l'État de normaliser le parcours professionnel des personnes en situation de handicap, tout en respectant leur spécificité et en s'assurant de la compatibilité de leur projet de vie avec leurs capacités et aspirations



Les évolutions législatives récentes permettent désormais à l'ESAT des PBPA d'offrir un soutien accru pour préparer et faciliter le passage éventuel vers le milieu ordinaire de travail, pour ceux qui le souhaitent. L'institution met tout en œuvre pour renforcer les compétences professionnelles et sociales des travailleurs, avec un suivi individualisé et des accompagnements formatifs spécifiques.

Cette nouvelle orientation se traduira à l'avenir par la mise en place de dispositifs d'accompagnement personnalisés, comme des sessions d'apprentissage sur mesure et la mobilisation de chargés d'insertion pour aider les travailleurs dans leur démarche d'autonomisation et d'insertion professionnelle. L'objectif est de favoriser une montée en compétences qui rende chaque usager plus apte à envisager un emploi hors du cadre protégé de l'ESAT, tout en respectant leur rythme et leurs besoins spécifiques.

De nouveaux droits pour les travailleurs de l'ESAT des PBPA

Depuis le 1er janvier 2024, les travailleurs de notre ESAT bénéficient de nouveaux droits individuels et collectifs, rapprochant leur statut de celui des salariés tout en maintenant leur protection particulière d'usager d'un établissement médico-social.

Le CVS est le lieu à travers lequel nous informons et communiquons sur ces nouveaux droits. Y sont décidées les modalités de transmission à l'ensemble des travailleurs de sorte à ce que chacun en ait pris connaissance et surtout comprennent leurs implications.

Le CVS est un espace privilégié pour informer les travailleurs sur leurs droits, leurs devoirs, et les évolutions réglementaires. Cette fonction garantit une transparence institutionnelle et une meilleure compréhension des implications pratiques pour chacun, en utilisant un langage adapté aux capacités et aux besoins des usagers.

Le CVS donne la parole aux travailleurs, leur permettant d'exprimer leurs avis, leurs besoins, ou leurs préoccupations concernant les décisions qui affectent leur vie professionnelle et personnelle. Cette dimension renforce leur autonomie et leur pouvoir d'agir, en faisant d'eux des acteurs de leur accompagnement et de la gouvernance de l'établissement.

En lien avec les nouveaux droits, le CVS décide des modalités de transmission et d'explication des informations à l'ensemble des travailleurs. Cela peut inclure la mise en place de réunions, d'ateliers explicatifs ou d'affichages spécifiques. Ces décisions sont prises de manière collaborative entre les représentants des travailleurs, des familles, et l'équipe encadrante, assurant une approche inclusive et adaptée.

Le CVS sert également de lieu de médiation entre les différentes parties prenantes (travailleurs, familles, encadrants, direction), en facilitant la résolution de conflits ou l'ajustement des pratiques lorsque des difficultés ou des incompréhensions émergent. Cela contribue à maintenir un climat de confiance et de respect mutuel.



En s'inscrivant dans une dynamique d'inclusion, le CVS veille à ce que les travailleurs soient informés de leurs droits de manière claire et puissent en faire usage, qu'il s'agisse de droits liés à leur rémunération, leur protection sociale, ou encore leur représentation. Il joue également un rôle dans l'accompagnement des travailleurs pour exercer leurs nouveaux droits de manière concrète et autonome.

Le CVS permet également d'évaluer les actions mises en place pour informer et accompagner les travailleurs dans l'exercice de leurs droits. Il contribue ainsi à l'amélioration continue des pratiques institutionnelles, en ajustant les méthodes de communication ou les supports utilisés en fonction des retours des usagers.

Une prise en charge adaptée aux besoins

Depuis le 1^{er} juillet 2024, notre ESAT assure également la prise en charge partielle des frais de transport domicile-travail, ainsi qu'une couverture santé collective obligatoire, permettant ainsi à chaque travailleur d'accéder aux mêmes garanties minimales que celles du « panier de soins ». Cette couverture, prise en charge à 50 % par l'ESAT, inclut la prise en charge des soins courants, des dépassements d'honoraires pour les prothèses dentaires et les actes d'orthodontie, ainsi que le forfait hospitalier.

Un accompagnement orienté vers le projet de vie

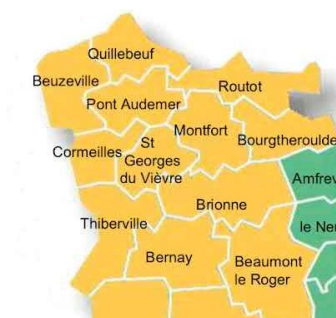
À l'ESAT des PBPA, l'accompagnement ne se limite pas au développement des compétences professionnelles : il s'étend également à l'élaboration d'un projet de vie global, dans lequel chaque personne est soutenue pour atteindre ses objectifs personnels et professionnels. Les travailleurs peuvent, s'ils le souhaitent, faire évoluer leur projet en s'orientant vers un emploi en milieu ordinaire, tout en bénéficiant d'un appui renforcé pour cette transition.

En respectant les aspirations de chacun et en valorisant les compétences acquises, l'ESAT des PBPA se positionne comme un acteur clé de l'inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap, dans le respect de leur dignité et de leur autonomie.



3. Modalités d'accueil et lieux de vie

A. Implantation et accès



L'ESAT des Papillons Blancs de Pont-Audemer (PBPA) est implanté à l'ouest du département de l'Eure, dans un environnement propice à l'inclusion et au développement professionnel des personnes en situation de handicap. Sa localisation centrale dans la commune de Pont-Audemer permet de garantir un accès facilité pour les travailleurs, les familles et les partenaires.

Implantation géographique

L'ESAT des PBPA bénéficie d'un cadre adapté, proche des services publics et des infrastructures locales, facilitant ainsi les déplacements et les interactions avec le tissu économique local. Cette proximité avec les entreprises et les acteurs sociaux permet de favoriser les partenariats pour le développement des compétences des travailleurs et leur insertion dans le milieu ordinaire, lorsqu'ils le souhaitent.

Accessibilité

L'établissement est desservi partiellement par un réseau de transports en commun public, complété par un prestataire afin d'assurer la mobilité des travailleurs, notamment ceux qui habitent dans les communes avoisinantes le plus souvent en milieu rural.

Afin de répondre aux besoins spécifiques des travailleurs, l'ESAT a mis en place un dispositif de prise en charge partielle des frais de transport, en application des mesures prévues par la loi pour le Plein emploi. Cette aide permet de faciliter les déplacements domicile-travail des usagers et ainsi d'encourager leur autonomie.

Des aménagements ont également été réalisés pour garantir l'accessibilité des locaux à tous, indépendamment du type de handicap. Les lieux de travail et les espaces communs respectent les normes d'accessibilité en vigueur, permettant ainsi une mobilité fluide et sécurisée pour tous les travailleurs.

Conformément à cette loi du 28 décembre 2023, nous répondons aux besoins spécifiques des travailleurs. Nos initiatives s'inscrivent dans une démarche plus large d'amélioration des conditions de travail et de promotion de l'inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap.



Lieux de vie et d'activité

Les locaux de l'ESAT des PBPA ont été spécialement conçus pour offrir un environnement de travail fonctionnel, ergonomique et inclusif, répondant aux besoins individuels et collectifs des usagers. Ils favorisent à la fois le développement professionnel et le bien-être personnel, grâce à des espaces variés et adaptés.

L'établissement comprend :

Des ateliers professionnels polyvalents, équipés pour diverses activités (maintenance, conditionnement, espaces verts, parfumerie, menuiserie, etc.). Chaque poste de travail est aménagé en fonction des compétences et des capacités des travailleurs, garantissant sécurité et accessibilité.

Des espaces de détente et de restauration accueillants, où les travailleurs peuvent se retrouver pour partager des moments conviviaux. Ces lieux favorisent les interactions sociales et offrent un cadre favorisant pour les pauses et repas, et contribuent à renforcer le lien social.

Des salles dédiées à la formation et à l'accompagnement individualisé, conçues pour accueillir des sessions de formation continue, des entretiens d'orientation, ou des réunions de suivi (régulation, PPA, suivi de projets, etc.). Ces espaces soutiennent la montée en compétences, l'élaboration des projets personnalisés d'accompagnement, et l'épanouissement des travailleurs dans leurs parcours.

B. Réseau & territoire

L'ESAT des Papillons Blancs de Pont-Audemer (PBPA) est profondément ancré dans son territoire et s'appuie sur un réseau de partenaires locaux et régionaux afin de maximiser les opportunités d'inclusion et d'accompagnement pour les travailleurs en situation de handicap. Cette implantation territoriale permet à l'ESAT de tisser des relations solides avec les entreprises, les collectivités et les acteurs sociaux, et de promouvoir ainsi l'insertion socio-professionnelle des usagers dans un environnement dynamique et inclusif.

Partenariats avec le tissu économique local

L'ESAT des PBPA collabore avec de nombreuses entreprises locales dans divers secteurs d'activité, tels que la communauté, les collectivités territoriales, les établissements médico sociaux, le secteur économique et industriel local mais aussi les particuliers. Ces partenariats permettent de développer des missions variées pour les travailleurs, qui acquièrent ainsi des compétences transférables et directement applicables en milieu ordinaire.



Les entreprises partenaires bénéficient également de l'expertise et du savoir-faire des travailleurs de l'ESAT, ce qui renforce l'image positive du travail protégé et adapté sur le territoire. Cette dynamique partenariale favorise également l'émergence de projets de co-travail ou de sous-traitance, valorisant ainsi les contributions des travailleurs handicapés à l'économie locale.

Liens avec les institutions publiques et médico-sociales

L'ESAT des PBPA entretient des relations étroites avec les institutions publiques telles que le Conseil départemental, les agences régionales de santé (ARS), et les établissements médico-sociaux du territoire (foyers d'hébergement, maisons d'accueil spécialisées, etc.). Ces collaborations visent à coordonner les interventions pour assurer une prise en charge globale et cohérente des usagers.

L'ESAT est également impliqué dans des réseaux d'accompagnement et d'insertion, qui mobilisent les services publics de l'emploi, tels que Cap Emploi et les missions locales, pour soutenir les travailleurs dans leur projet de transition vers le milieu ordinaire.

L'ESAT des Papillons Blancs de Pont-Audemer s'appuie sur des réseaux de formation et d'insertion professionnelle pour accompagner les travailleurs dans leur montée en compétences et leur transition vers le milieu ordinaire.

Le dispositif "Différents et Compétents" joue un rôle central dans la valorisation des acquis des travailleurs. Il permet une reconnaissance officielle de leurs compétences professionnelles, acquises dans le cadre de leurs activités en ESAT. Cette démarche favorise leur intégration sociale et professionnelle en renforçant leur estime de soi et en rendant leurs savoir-faire visibles et valorisables auprès d'éventuels employeurs.

Par ailleurs, l'ESAT participe au dispositif d'emploi accompagné en partenariat avec l'ADAPT et le Dispositif Emploi Accompanyé (DEA) de Normandie. Ce programme offre un accompagnement personnalisé aux travailleurs souhaitant évoluer vers le milieu ordinaire. Grâce à l'intervention de professionnels dédiés, appelés "job coaches", les usagers bénéficient d'un suivi adapté qui facilite leur intégration, leur maintien dans l'emploi, et leur progression dans des environnements de travail inclusifs.

Ces interactions régulières permettent d'adapter l'offre d'accompagnement aux besoins émergents et de favoriser la fluidité des parcours.

Participation aux dynamiques territoriales

L'ESAT des PBPA participe activement aux initiatives locales et aux événements socio-économiques du territoire, tels que les salons de l'emploi, les forums de l'inclusion et les événements associatifs. Cette participation active vise à sensibiliser le public et les



employeurs aux enjeux de l'insertion des personnes handicapées, tout en valorisant les réalisations et les compétences des travailleurs de l'ESAT.

De plus, l'établissement s'implique dans les réseaux inter-ESAT de la région, partageant ainsi les bonnes pratiques et contribuant à la réflexion sur l'évolution du secteur du travail protégé et adapté. Cela permet à l'ESAT des PBPA de rester à la pointe des innovations sociales et de s'adapter aux nouvelles politiques publiques et aux évolutions législatives.

Nos partenariats permettent de renforcer les compétences des équipes, de valoriser les activités de l'ESAT et de promouvoir une approche innovante et inclusive de l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap.

Afresat : Un levier de formation et d'accompagnement

L'ESAT des Papillons Blancs de Pont-Audemer est adhérent à l'Afresat, un réseau national reconnu pour son expertise en matière de formation et d'accompagnement des ESAT et des entreprises adaptées. Ce partenariat stratégique permet à l'établissement de développer les compétences de ses équipes tout en améliorant la qualité de son accompagnement.

Ce réseau représente également un espace d'échange et de réflexion collective, où l'ESAT peut partager ses expériences avec d'autres établissements et bénéficier de retours sur des projets innovants. Grâce à l'Afresat, l'ESAT des PBPA renforce son professionnalisme et se dote des outils nécessaires pour accompagner durablement les évolutions de son secteur.

GIE Norm'Handi : Une mutualisation des ressources pour le développement régional

Le GIE Norm'Handi est un partenaire clé pour l'ESAT des Papillons Blancs de Pont-Audemer. Ce groupement régional regroupe plusieurs ESAT et entreprises adaptées de Normandie dans une démarche commune de valorisation des activités et de mutualisation des moyens.

Le GIE permet également de promouvoir les savoir-faire spécifiques de l'ESAT auprès des entreprises et collectivités locales, renforçant ainsi sa visibilité économique.

Le GIE Norm'Handi contribue également à structurer des partenariats qui favorisent l'intégration des travailleurs en situation de handicap dans le tissu économique local.

Réseau Gesat : Une plateforme nationale pour les achats responsables

L'ESAT des Papillons Blancs de Pont-Audemer est également référencé sur le Réseau Gesat, une plateforme nationale dédiée aux ESAT et entreprises adaptées. Ce réseau joue un rôle essentiel dans la promotion des activités des établissements auprès des acheteurs publics et privés.

Par ailleurs, ce partenariat permet à l'ESAT de participer à des événements et des rencontres professionnelles, favorisant les échanges d'expérience et le développement de nouvelles collaborations. Le Réseau Gesat constitue ainsi un levier stratégique pour



diversifier les activités et renforcer l'impact de l'ESAT sur le marché de l'inclusion économique.

Collaborations locales entre ESAT

Les collaborations régulières avec d'autres ESAT et entreprises adaptées de la région Normandie se traduisent par :

Le partage de formations pour les équipes encadrantes et les travailleurs.

La mise en commun d'équipements et de ressources techniques pour répondre à des projets ambitieux.

L'organisation d'événements communs, comme des salons ou des journées portes ouvertes, visant à promouvoir l'inclusion sociale et professionnelle des travailleurs en situation de handicap.

Ces collaborations locales renforcent la solidarité inter-ESAT tout en favorisant l'émergence de synergies positives pour l'ensemble des structures impliquées.

Développement de projets territoriaux

L'ESAT s'efforce de développer des projets en partenariat avec les acteurs locaux pour favoriser l'insertion professionnelle, la mixité des publics et l'accessibilité. Ces projets peuvent inclure des collaborations avec les entreprises adaptées du territoire, des actions de sensibilisation dans les écoles et collèges, ou encore des projets de mobilité inclusive pour faciliter les déplacements des travailleurs handicapés.



4. Publics accompagnés

Les Établissements ou Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT) accueillent des personnes en situation de handicap dont les capacités de travail, évaluées par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), ne permettent pas d'accéder, même de manière partielle, à un emploi en milieu ordinaire, ou dans une Entreprise Adaptée (EA) ni d'exercer une activité professionnelle indépendante. Les ESAT proposent à ces personnes des activités variées à caractère professionnel, adaptées à leurs compétences, tout en offrant un accompagnement médico-social et éducatif, favorisant leur épanouissement personnel, social et professionnel.

Pour intégrer un ESAT, la personne en situation de handicap doit adresser une demande à la CDAPH en utilisant le formulaire de demande unique. La commission prononce ensuite une orientation provisoire, et le travailleur est accueilli pour une période d'essai (généralement de 6 mois). À l'issue de cette période, la CDAPH décide de l'admission définitive. La durée de l'essai peut être ajustée selon les situations individuelles.

L'accès à l'ESAT est en principe ouvert aux personnes âgées de 20 ans et plus, mais il est possible d'admettre un jeune dès l'âge de 16 ans, selon ses besoins particuliers.

Contrairement aux salariés soumis au Code du travail, les personnes accueillies en ESAT n'ont pas le statut de salarié et ne bénéficient pas d'un contrat de travail. Toutefois, elles doivent signer avec l'établissement un contrat de soutien et d'aide par le travail, régissant leur relation avec l'ESAT. Ce contrat est conclu pour une durée d'un an et est renouvelable tacitement chaque année, sauf indication contraire de l'une des parties.

Profil et besoins spécifiques des travailleurs de l'ESAT des Papillons Blancs de Pont-Audemer (PBPA)

L'ESAT des PBPA accueille des travailleurs résidant dans un rayon de 30 à 40 km autour de Pont-Audemer. La ruralité du territoire fait que la mobilité est à travailler avec les collectivités locales.

En 2023 le public accueilli se compose de 136 travailleurs, dont 65 % d'hommes, avec un âge moyen de 44.8 ans. La répartition des travailleurs sur les différentes tranches d'âge est homogène :

- 20 à 29 ans : 34 travailleurs
- 30 à 39 ans : 34 travailleurs
- 40 à 49 ans : 29 travailleurs
- 50 à 59 ans : 31 travailleurs



6 travailleurs ont plus de 60 ans, ce qui fait de l'accompagnement vers la retraite un axe stratégique du projet d'établissement. Pour répondre à ce besoin, un travail de mutualisation a été initié avec les structures associatives partenaires, telles que le Foyer d'hébergement pour travailleurs et le Centre d'Activités de Jour. Dans ces établissements, comme à l'ESAT, il a été constaté chez les personnes de plus de 45 ans des signes précoces de vieillissement. Il est important de prendre cela en compte afin d'adapter le poste et le temps de travail, pour un accompagnement sécurisant jusqu'à l'âge de la retraite. La coopération entre les établissements de l'association, mais aussi l'ensemble des structures médico-sociales du territoire, permet d'adapter progressivement les temps de travail et de préparer les départs à la retraite, en tenant compte des projets de vie de chaque travailleur.

Le taux de déficience intellectuelle parmi les travailleurs de l'ESAT est de 50,99%, auxquels s'ajoutent 13,25% de travailleurs ayant une déficience intellectuelle associée à d'autres troubles.

On observe une évolution vers un public ayant davantage de troubles psychiques, parfois associés à des troubles du comportement. Cette nouvelle typologie d'utilisateurs nécessite une adaptation continue des pratiques d'accompagnement. L'établissement met un accent particulier sur l'acceptation de l'autre, le recours à la pair-aidance et le développement de formations spécifiques pour les professionnels encadrants. Ces formations portent sur :

- ➔ l'accompagnement des publics spécifiques,
- ➔ la bientraitance et la prévention de la maltraitance,
- ➔ la gestion des projets personnalisés d'accompagnement (PPA),
- ➔ la pédagogie et transmission des savoir-faire,
- ➔ la sécurité et prévention des risques professionnels,

Adaptation des accompagnements en fonction des profils

Malgré l'évolution des profils, les travailleurs ayant une déficience intellectuelle restent le cœur de cible de l'accompagnement à l'ESAT des PBPA. Les équipes sont spécialement formées pour répondre aux besoins de ce public. Toutefois, l'élargissement des profils, avec l'intégration de personnes présentant des troubles psychiques, implique d'ajuster les compétences éducatives et de renforcer la formation des encadrants pour faire face aux nouvelles problématiques rencontrées.

Dans cette perspective, l'ESAT des PBPA a engagé un processus de diversification des activités proposées, ainsi qu'une révision de sa politique de formation continue. L'objectif est de permettre aux travailleurs de développer leurs compétences professionnelles tout en s'adaptant à l'évolution de leurs besoins, dans un environnement sécurisé et inclusif.



Un plan d'action au regard de l'évolution du public de l'ESAT des Papillons Blancs de Pont-Audemer (PBPA)

L'évolution des profils et des besoins des travailleurs accueillis à l'ESAT des Papillons Blancs de Pont-Audemer impose une adaptation continue des pratiques d'accompagnement. L'établissement, soucieux d'offrir un environnement inclusif et sécurisé, met en œuvre un plan d'action structuré pour répondre aux enjeux liés à la diversité croissante des usagers.

- **Faciliter l'accès à l'établissement grâce à une meilleure mobilité**

L'ESAT accueille des travailleurs provenant d'un rayon de 30 à 40 kilomètres autour de Pont-Audemer, ce qui peut représenter un frein à la mobilité pour certains. Afin de lever ces obstacles, des partenariats avec les services de transport locaux, la municipalité et la communauté de communes doivent encore être développés pour améliorer les trajets domicile-établissement. De plus, des aides spécifiques à la mobilité, telles que le soutien à l'obtention du permis de conduire ou l'acquisition de véhicules adaptés, sont à favoriser. Enfin, l'établissement souhaite intégrer des solutions de transport durable, comme l'utilisation de vélos électriques, en lien avec son atelier de réparation de cycles.

- **Accompagner les travailleurs vieillissants vers la retraite**

Avec une population dont l'âge moyen est de 44,8 ans, et un nombre croissant de travailleurs âgés de plus de 45 ans, l'ESAT place l'accompagnement vers la retraite comme une priorité stratégique. Les postes de travail sont progressivement adaptés pour limiter les efforts physiques, et le temps de travail est aménagé selon les capacités des travailleurs vieillissants. En partenariat avec des structures associatives, telles que le Foyer d'hébergement et le Centre d'Activités de Jour, des solutions transitoires sont élaborées pour préparer en douceur cette étape cruciale. Chaque projet personnalisé d'accompagnement (PPA) intègre les aspirations de vie des travailleurs pour garantir une transition sécurisante et épanouissante.

- **Répondre aux besoins des travailleurs présentant de nouveaux profils**

L'ESAT constate une augmentation du nombre de travailleurs présentant des troubles psychiques, parfois associés à des troubles du comportement. Ces profils spécifiques nécessitent une évolution des pratiques d'accompagnement. Pour prévenir les tensions et gérer efficacement les situations complexes, des médiations et des dispositifs de pair-aidance sont mis en place. Les encadrants continuent à bénéficier également de formations renforcées portant sur l'accompagnement des publics spécifiques, la bientraitance, la prévention de la maltraitance, ainsi que sur la gestion des passages à l'acte et la prévention des risques professionnels. Par ailleurs, l'établissement aménage des ateliers alternatifs qui préviennent l'exposition à toute forme de tension (effectifs moins important, accompagnement plus individualisé, activités créatives et numériques) et instaure des temps d'échange pour permettre aux travailleurs de gérer leurs émotions dans un cadre apaisé.



- **Renforcer les compétences des professionnels pour une prise en charge adaptée**

Pour faire face à ces évolutions, l'ESAT investit dans la formation continue de ses encadrants. Ces formations portent sur la bientraitance, la gestion des projets personnalisés, la sécurité au travail, et la transmission des savoir-faire. Ces actions permettent d'adapter les pratiques professionnelles aux besoins variés des usagers et de maintenir un environnement sécurisé et bienveillant.

- **Garantir une évaluation et une amélioration continue des pratiques**

L'ESAT veille à évaluer régulièrement l'impact des mesures mises en place, notamment en consultant les travailleurs via le Conseil de la Vie Sociale (CVS). Cette instance permet d'identifier les ajustements nécessaires pour répondre aux besoins émergents, tout en renforçant la participation des usagers dans les décisions qui les concernent.

5. Offre d'accompagnement





A. Les activités pour le développement des compétences

Activités sur site	Ateliers mixtes intra et hors les murs
 Conditionnement / flaconnage • 30 travailleurs	 Maintenance multiservices / Maintenance des locaux en second œuvre ateliers
 Atelier conditionnement logistique – assemblage de produits • 21 travailleurs	 Cycle • Entretien et réparation de cycles à destination des particuliers
 Menuiserie fabrication sur mesure de mobiliers en bois à destination des particuliers, des collectivités et des entreprises • 7 travailleurs	 Hygiène des locaux • 16 travailleurs hors les murs pour les entreprises et l'association. • + Possibilité d'activités hors les murs, sans accompagnement.
 Blanchisserie à destination des particuliers, collectivités et entreprises	 Espaces verts • 15 travailleurs répartis en 3 équipes. 4 travailleurs autonomes. • Un ETS sera prochainement recruté pour renforcer la dimension éducative de l'ESAT
 Restauration. Chef cuisinier embauché par un prestataire • 23 travailleurs • + Livraisons à l'extérieur / buffets et plateaux repas	
 Accueil • 2 travailleurs	
 Mises à disposition entreprises • 5 travailleurs ouvriers polyvalents	



Pour chacun des ateliers, des pré-requis et des objectifs spécifiques de compétences à développer et/ou à compenser sont définis :

Atelier	Hygiène des locaux
Produits phares	→ Vitrerie, → Nettoyage des salles des fêtes et mairie, remise en état → Nettoyage de locaux / sanitaire → Chez particuliers et professionnels
Préconisation	Être en bonne condition physique : station debout prolongée
Savoirs de base	Reconnaître les couleurs Auto-contrôler sa production Tenir compte des contraintes de son environnement Respecter les mesures de sécurité, reconnaître les produits dangereux
Savoir être	Maintenir une posture professionnelle : bonne présentation, être poli, faire attention au devoir de réserve et de discrétion Savoir prendre des initiatives, dans le respect de ses missions
Savoir-faire technique	Connaître et se servir du matériel de nettoyage Respecter un protocole de nettoyage Déchiffrer les pictogrammes, repérer les produits dangereux

L'atelier hygiène des locaux expliqué par Jennifer

Je suis à l'ESAT depuis 17 ans, je suis la plus ancienne de l'atelier.... Ça a changé. Depuis 2 ans, on va maintenant chez les clients en autonomie avec les voitures de l'ESAT. J'ai eu mon permis il y a huit ans. On travaille surtout avec les entreprises. C'est bien, ça fait prendre confiance. On est fier d'emmener les collègues avec les voitures de l'ESAT. Même si on est dans une structure handicap, on peut faire plein de choses. Les gens sont curieux de nous voir.

Aujourd'hui, on est allé chez 6 clients. C'est différent chez chacun : la vitrerie, les sols, le nettoyage de l'inox. L'été, on a aussi des écoles, avec beaucoup de vitrerie.

Quand Stéphanie est absente, je suis là pour les collègues, ils me demandent quoi faire. J'aime bien répondre, accueillir les stagiaires. Je fais aussi la caisse au restaurant le lundi et le mardi.

Plus tard, je veux rester à l'ESAT. J'aime mes repères.





L'atelier Blanchisserie expliqué par Stéphanie



J'étais au début à l'atelier parfum pendant 2 ans et je suis arrivée à l'atelier blanchisserie il y a deux ans. J'aime la blanchisserie : fer à repasser, machine à laver, sèche-linge, la calandre.

Je suis au Foyer aussi. Je prends le grand car pour venir le matin à l'ESAT. Le travail à la blanchisserie demande de respecter certaines règles: ne pas mettre de bijoux, se désinfecter les mains, mettre son pantalon, sa blouse, les chaussures...

J'aime bien tout à la blanchisserie. Bientôt, je vais faire un stage à Bernay pour me rapprocher de ma maman. Et puis j'aimerais aller en restauration. J'aime préparer les repas. Je suis prête à changer.

Mon projet, c'est d'être embauchée à Bernay dans un restaurant.

L'atelier Parfum expliqué par Nadège

J'étais avant à Trouville la hault, où je travaillais aussi dans le parfum à l'ESAT, avant le déménagement. Je travaille ici depuis longtemps, en 2011.... On ne fait pas tout dans l'atelier. Moi c'est le tapis que je code. On a une mousse pour les bouteilles : est ce qu'il est au bon endroit et est-ce que c'est le bon numéro ? Ça demande beaucoup de concentration.... On prépare 3120 pièces par jour !

Le plus dur qui fait peur c'est la sertisseuse. Au niveau de la bague, il faut bien la mettre dans un sens avec la pédale. On a des gants et des lunettes pour ne pas que ça pète dans les yeux....

J'aime bien changer.... Ça avance. J'ai fait des progrès, je suis polyvalente. Je suis bien à l'ESAT, je souhaite rester dans l'atelier parfum.





Atelier	Entretien des espaces verts
Produits phares	→ Tonte avec finition au rotofil, taille de haie d'arbustes
Préconisation	Avoir une appétence pour le métier S'orienter dans l'espace Coordonner ses gestes Se concentrer pendant plusieurs minutes Travailler en hauteur
Savoirs de base	S'engager dans le travail, respecter les horaires, le contrat de travail
Savoir être	Être rigoureux Adapter ses modes de communication à l'interlocuteur S'adapter à un changement d'activité Avoir le sens du collectif : savoir apporter son aide, se coordonner avec son collègue / l'équipe, demander et recevoir de l'aide
Savoir faire	Repérer les outils et leur usage Utiliser des engins de tonte, une tondeuse autoportée Utiliser des outils de base : pelle, balai, binette, bêche



Louis, travailleurs au sein de l'atelier espaces verts

L'atelier Espace Verts expliqué par Matthieu

Je suis arrivé il y a 4 ans après un stage en espace verts. Je fais des activités de tonte, de la taille de haies, du désherbage, de la taille d'arbres....

Il y a deux équipes, bientôt trois. On peut changer, aller dans une autre équipe. On a changé de matériel : nouveau camion, tracteur.... On est aussi passé à l'électrique sur une partie du matériel.

L'activité est variée, tout me plaît.... Par rapport à une équipe, on est plus nombreux.... On a plus d'aide.

A l'avenir, j'aimerais créer mon entreprise. Je vais en parler à Florence. On verra comment ça se passe pour l'administratif et tout ça..... et elle va m'aider à faire des démarches. J'envisage une alternance....



Atelier	Conditionnement
Produits phares	➔ Mise en sachets ➔ Conditionnement parfums
Préconisation	S'engager dans le travail
Savoirs de base	Savoir calculer – Lire et écrire Développer des modes de communication alternatifs Savoir transmettre, expliquer son travail
Savoir être	Être ponctuel, poli, motivé
Savoir faire	Travailler en utilisant la motricité fine Respecter les consignes et le matériel Savoir s'organiser, avec des approches et des moyens différents Se servir des machines-outils : remplisseuse, codeuse à chaud, sertisseuse, enfonceuse, codeur jet d'encre, cloche à vide.... Respecter une consigne



L'atelier Conditionnement expliqué par Laurence

Je suis arrivée en 2017, sur l'atelier conditionnement et parfois je vais en hygiène des locaux en renfort, quand ils ont besoin.

On conditionne des vis par boîtes de 20, à partir de boîtes de 10. Les activités changent souvent : passer au four les bouteilles de parfum, filmer, changer les notices, on met le collant, on peut aussi déconditionner en séparant les éléments d'un flacon.... On fait aussi du boitage dans la ville de Pont-Audemer pour distribuer le magazine de la ville. On a des talkie-walkies et on fait 15 km par jour.

Ici, j'ai appris l'humanité parce qu'ils tiennent compte de nos problèmes de santé. On travaille en équipe, on tient compte du handicap de chacun. Il y a plus d'entraide ici que dans une entreprise, surtout dans la relation humaine, le respect des uns et des autres.... On est tous dans le même bateau.

Pour la suite, j'aimerais rester en ESAT, les activités diversifiées du conditionnement me plaisent bien.



Atelier	Cycle
Produits phares	→ Vente de vélos → Réparation de vélos
Préconisation	Supporter la station debout prolongée Avoir une bonne vision Avoir une bonne dextérité
Savoirs de base	Lecture – calcul Respecter le matériel
Savoir être	Respecter de bonnes conditions d'hygiène Être ponctuel
Savoir faire	Avoir des connaissances de base en mécanique Connaître les différents types de vélo Maîtriser les accessoires, les pièces composant un vélo Connaître le fonctionnement d'un vélo Maîtriser le sens du démontage et du montage Avoir des bases dans l'outillage Utiliser les produits spécifiques à l'entretien, au nettoyage Savoir coopérer avec l'équipe Développer des gestes et postures professionnelles



L'atelier cycle expliqué par Eric

On va chercher des vélos à la déchèterie, quand leur état est réparable. On démonte le vélo et on fait toutes les réparations qui vont permettre de le revendre. On fait attention à la sécurité et à l'esthétique, avec la peinture. On met un à 4 jours pour réparer un vélo.

On récupère aussi des dons des clients. On fait des réparations pour les clients, à partir d'un devis. Je fais aussi du bénévolat pour la flamme olympique, octobre rose. Je mets en place les chaises et je fais la sécurité. Ca me plait, ça permet de faire connaissance avec du monde.

Je n'ai pas eu de difficultés parce que réparait déjà des vélos à l'IME.

A l'avenir, j'aimerais réparer des vélos électriques mais c'est complexe car il faudra faire la formation en FALC et il n'y a pas de formation adaptée.



Atelier	Restaurant
Produits phares	→ Restaurant d'application → Préparation froide → Pâtisserie → Plonge → Préparation chaude → Légumerie → Transport et distribution de repas en liaison froide
Préconisation	Avoir une appétence pour l'activité restauration Respecter les mesures d'hygiène Supporter la station debout prolongée Supporter de travailler dans un environnement froid/chaud
Savoirs de base	Coopérer, travailler en équipe, savoir aider et se faire
Savoir être	Travailler dans un environnement stressant liés aux contraintes d'une cuisine : horaires, rythmes, résultats, coordination avec l'équipe
Savoir faire	Respecter les régimes spéciaux Mobiliser la motricité fine Respecter un protocole Respecter les normes HACCP Travailler en équipe, s'appuyer sur le collectif Développer des compétences transférables dans la restauration traditionnelle : hygiène, s'organiser, suivre une recette de A à Z Gérer les cuissons Estimer les besoins en denrées au regard des impératifs de production Maîtriser les machines et équipements



L'atelier Restauration expliqué par Céline

Je suis arrivée le 6 novembre 2023, après plusieurs stages. J'ai choisi la pâtisserie parce que j'adore faire des gâteaux : toucher la pâte, apporter quelque chose de beau et de bon au restaurant, faire plaisir.

J'ai appris à faire certains gâteaux, à lire une recette et à respecter les étapes. Je travaille en équipe et je peux aider un collègue en difficulté.

Ce qui était dure, c'était les pesées avec les gros chiffres, s'organiser sur le plan de travail.

Dans deux ans, je veux faire Différent et compétent pour avoir un diplôme à la fin. Avant c'est mon permis. Sinon, je me plais à l'ESAT, je souhaite y rester jusqu'à ma retraite.....



Atelier	Menuiserie
Produits phares	→ Tables de pique-nique >> mobilier urbain
Préconisation	Prendre des mesures / savoir lire et compter (addition, soustraction, multiplication)
Savoirs de base	Coopérer, travailler en équipe, savoir aider et se faire aider
Savoir être	Être curieux Être force de proposition Respecter horaires, consignes de sécurité
Savoir faire techniques	Reconnaitre diamètres Utiliser un gabarit pour chaque opération Se projeter en 3D Être précis dans le perçage Respecter une liste de débit Visser Accepter ses erreurs et savoir les corriger.

L'atelier Menuiserie expliqué par Jonathan

Je suis arrivé il y a 15 ans en 2008. Au départ, j'ai fait 2 ans en conditionnement puis 2 mois en espaces verts en remplacement – ce n'est pas mon truc.... et après je suis arrivé en menuiserie.

Au fil du temps ; les ateliers se sont diversifiés. Au départ, c'était un atelier de palettes. Ce qu'on sort de l'atelier, on est fier de l'avoir fait. Je me sers de toutes les machines, je respecte les consignes. Les tâches sont faites. Ce qui pourrait être difficile pour moi, c'est de gérer une équipe, ce n'est pas simple de gérer un humain.

De base, je suis manuel, je sais lire et compter. J'aime bien la polyvalence. J'ai fait des stages dans le bâtiment en électricité, en peinture, et aussi dans l'industrie. L'environnement, la logistique ne me plaisait pas, je n'aime pas être enfermé dans un cocon.

Pour la suite, j'aimerais participer à l'atelier maintenance multiservices. Ça m'intéresse beaucoup. La menuiserie, j'ai fait le tour, j'ai besoin de changer. Ici, je peux donner mon avis. On discute, on partage et on prend une décision ensemble. J'ai de l'ambition !



En projet....

Le périmètre de **l'atelier maintenance** est en cours de réflexion car la diversité des activités que cet atelier est susceptible de couvrir génère des flous à deux niveaux :

- ➔ L'offre que cet atelier propose : quelles activités ? quels produits phares ? Quelles limites ?
- ➔ La définition des pré-requis et compétences visées dans cet atelier.

Une clarification est prévue dans les prochains mois.

B. L'emploi accompagné

Ce dispositif d'accompagnement national mis en place dans le département de l'Eure, piloté par LADAPT, soutient l'insertion professionnelle actuellement de 17 personnes pour notre territoire. Ces personnes sont orientées ou par la MDPH ou le Services Publics de l'Emploi.

Elles ne sont pas travailleurs de l'ESAT étant orienté spécifiquement vers le milieu ordinaire. Pour autant nos compétences en termes d'insertion professionnelle nous impliquent dans ce dispositif.

Une éducatrice technique spécialisée (ETS) est détachée pour assurer le suivi de ces publics. Son rôle est essentiel, car elle évalue les besoins des bénéficiaires, formalise leur projet professionnel et élabore un plan de développement des compétences. Elle aide également à la recherche d'emploi et soutient le maintien dans l'emploi en lien étroit avec les entreprises.

Résultats et illustrations

4 personnes ont pu accéder à des emplois en milieu ordinaire grâce à un accompagnement sur mesure, incluant des périodes d'essai en entreprise.

L'implication de LADAPT et de ses partenaires a permis de créer un réseau de soutien dynamique, contribuant à la reconnaissance des capacités professionnelles des personnes accompagnées et au développement de leurs compétences, dans une logique d'autonomisation **et** de valorisation.

C. Les immersions en milieu ordinaire

Les immersions en milieu ordinaire, organisés par l'ESAT des Papillons Blancs de Pont-Audemer, sont une composante essentielle du projet d'accompagnement des travailleurs handicapés. Ces stages se déroulent en partenariat avec des entreprises locales, majoritairement dans le secteur de la propreté et de l'hygiène des locaux. L'objectif est de favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs en leur permettant de



découvrir un nouvel environnement de travail, de valider leur projet professionnel, et d'acquérir des compétences transférables au milieu ordinaire.

Fonctionnement des stages et immersions

Ces immersions encouragent la découverte d'un métier ou d'un secteur professionnel et permettent de vérifier la compatibilité du poste avec les capacités du travailleur. Elle est encadrée par une convention entre l'ESAT et l'entreprise.

Missions ponctuelles ou durables : certains travailleurs réalisent des prestations de service en entreprise pour des missions spécifiques. Ainsi les travailleurs expérimentent progressivement les exigences du milieu ordinaire.

D. Les activités de soutien professionnel

Les **activités de soutien professionnel** constituent des dispositifs essentiels pour accompagner les travailleurs dans leur épanouissement global. Ces initiatives visent à répondre aux besoins individuels et collectifs en développant des compétences personnelles et sociales, tout en favorisant une meilleure gestion des exigences de la vie quotidienne, tant sur le plan professionnel que personnel.

Le groupe Détente

Le groupe détente a pour objectif de proposer aux travailleurs des outils utiles pour diminuer leur anxiété face aux exigences de la vie personnelle et professionnelle. La méthode utilisée se base sur la méditation de pleine conscience. Elle permet essentiellement de quitter le mécanisme de rumination pour se libérer de ses pensées qui peuvent devenir trop envahissantes. Les exercices font appel à la concentration qui se focalise via différents médiateurs sur le corps, la respiration ou alors une source extérieure telle que la musique. Il y est abordé également l'ancrage et l'étayage grâce à des pensées et/ou souvenirs positifs.

La gestion des émotions

Ce groupe permet de définir plus précisément les ressentis émotionnels du sujet afin de le libérer par la parole. L'objectif est également de proposer des comportements adaptés socialement dans l'expression des émotions. Il propose des réponses alternatives. L'atelier permet une introspection et détermine les critères physiques personnels de chaque sujet afin de mieux connaître son état émotionnel. La connaissance de ses émotions permet alors une meilleure gestion de ce domaine.

L'atelier estime de soi

Le travail est axé sur la connaissance de soi, l'acceptation de ses difficultés et les compétences acquises. Il aborde également la notion du jugement social, le savoir dire non, la compensation des difficultés et les projections individuelles. La place dans la société d'une personne en situation de handicap y est commentée ainsi que le thème



du harcèlement. Les jeux de rôle, les activités partagés et d'entraide ainsi que des activités de réflexion simple sont proposés.

En projet pour 2025...

Dans le cadre de son engagement à répondre aux besoins variés et évolutifs des travailleurs, l'ESAT des Papillons Blancs de Pont-Audemer propose la création de nouveaux ateliers. Ces initiatives visent à enrichir l'offre d'activités, à développer les compétences des usagers, et à favoriser leur épanouissement personnel et professionnel.

Activités autour du théâtre et de l'expression corporelle

L'atelier de théâtre et d'expression corporelle visera à offrir aux travailleurs un espace d'expression créative et de développement personnel. À travers des activités ludiques et participatives, cet atelier permettra aux participants de travailler leur confiance en eux, leur capacité à communiquer, et leur gestion des émotions.

Les activités proposées incluront des jeux de rôle, des improvisations théâtrales, et la mise en scène de spectacles à destination d'un public interne ou externe. Ces initiatives renforceront la cohésion de groupe tout en permettant aux participants de s'épanouir dans un environnement valorisant.

Pour assurer la qualité et l'adéquation des activités, des partenariats avec des compagnies de théâtre locales ou des professionnels formés à l'accompagnement de publics spécifiques seront établis.

Activités physiques (marche et piscine)

Un atelier dédié à l'activité physique répondra à un double objectif : améliorer la santé globale des travailleurs et renforcer leur bien-être mental. Les activités proposées, telles que des séances de marche, de piscine ou des exercices d'étirements et de relaxation, visent à lutter contre la sédentarité, à développer des habitudes de vie saines et à offrir des moments d'échanges informels entre participants.

Ces ateliers permettront également d'intégrer des temps de détente et de socialisation, contribuant ainsi à une meilleure qualité de vie des travailleurs. La mise en œuvre de ces activités reposera sur des collaborations avec des associations sportives locales et des centres aquatiques, garantissant un accompagnement professionnel adapté.

Ateliers numériques

Face aux besoins croissants en compétences numériques, un atelier dédié sera créé pour initier les travailleurs aux outils informatiques et renforcer leur autonomie dans la gestion quotidienne de leur vie professionnelle et personnelle. Cet atelier proposera des activités telles que l'initiation à l'informatique, la création numérique (photo, vidéo, design) et la sensibilisation à la cybersécurité.



En parallèle, cet atelier permettra de lutter contre l'illettrisme numérique en proposant des sessions adaptées au niveau de chaque participant. Des partenariats avec des organismes spécialisés et des espaces numériques locaux permettront de garantir la pertinence et la qualité des formations dispensées.

FOCUS SUR.... Le dispositif Différent et Compétent

Différent et Compétent propose une démarche adaptée aux personnes en situation de handicap pour reconnaître les compétences

Différent et compétent est une démarche de reconnaissance des acquis de l'expérience initiée dans le cadre d'un réseau : l'AFRESAT. Les encadrants sont formés pour accompagner les travailleurs dans les écrits et dans les savoir-faire attendus par le référentiel.

Les travailleurs se positionnent sur des référentiels métier, suivant leur expérience dans les ateliers. L'enjeu est de valoriser les acquis de l'expérience par la reconnaissance de compétences techniques, corrélées aux métiers.

La démarche s'initie en trois phases :

- 1/ Auto positionnement du travailleur, avec un accompagnement à la compréhension des items, en particulier pour le public non-lecteur,
- 2/ Renseignement du référentiel par l'encadrant : positionnement
- 3/ Evaluation croisées pour réajuster l'évaluation. Souvent, le travailleur sous-évalue ses acquis. La démarche est l'occasion de renforcer l'estime de soi et avoir un regard objectif sur les compétences.

Une fois cette étape passée, le travailleur s'engage dans la **formalisation d'un livret de compétences**. Le dossier de preuves est établi avec le travailleur. Cette étape se déroule sur 3 à 4 mois, à raison de plusieurs heures par semaines. L'enjeu est de ne pas faire à la place de la personne, sans quoi la personne ne prend pas conscience de ses compétences.

Le dossier de reconnaissance des compétences est présenté à un jury. Le travailleur présente son établissement, son atelier. il liste tout ce qu'il fait dans son atelier sur une journée type. il choisit une activité phare ; faisant l'objet d'une analyse des compétences. Les besoins en matériels sont aussi mis en avant. La tâche est décomposée de A à Z, avec des explications et illustrations pour chacune des étapes.

En fin de présentation, le travailleur est invité à s'exprimer sur ses souhaits d'avenir proche et plus lointains, avec l'acquisition de « Différents et compétents ».



La démarche permet la délivrance d'une attestation par l'Education Nationale ou le Ministère de l'agriculture, suivant le secteur. Différent et Compétent est un vrai levier motivationnel, pour les personnes qui n'ont jamais eu obtenu de diplôme. Une cérémonie rassemble tous les ESAT annuellement, avec une remise officielle de l'attestation par l'AFRESAT.

Pour l'avenir

La démarche en projet vise à connecter les résultats de la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE) avec le Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA), afin de créer une continuité entre les compétences reconnues et les objectifs définis pour la personne. Cela permet d'aligner les acquis professionnels formalisés dans la RAE avec les étapes d'évolution prévues dans le PPA, renforçant ainsi la cohérence et la personnalisation de l'accompagnement.

Par ailleurs, il est prévu de former davantage d'encadrants à la démarche d'accompagnement à la RAE, afin de multiplier les points de contact qualifiés pour soutenir les travailleurs dans cette reconnaissance. Cela contribue à généraliser cette approche dans l'ESAT et à enrichir les pratiques d'accompagnement en valorisant les compétences individuelles des travailleurs.

6. La personnalisation de l'accompagnement

L'ESAT *L'Esatypiques*, place la personnalisation de l'accompagnement de ses travailleurs au cœur de son projet, en s'appuyant sur une approche adaptée à chaque situation et en valorisant les compétences individuelles. L'objectif est de favoriser l'épanouissement personnel et professionnel des travailleurs tout en répondant à leurs besoins spécifiques. La personnalisation se traduit par des actions diversifiées, allant des stages d'intégration à l'élaboration d'un Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA), en passant par la préparation des transitions professionnelles.

A. Les stages : une phase d'intégration clé

L'ESAT *L'Esatypiques* accueille chaque année une trentaine de stagiaires, 34 en 2023, en provenance de divers organismes prescripteurs (MDPH, IME, ESMS IMPRO, CAP EMPLOI, etc.). Ces stages, d'une durée généralement établie à 15 jours, permettent aux futurs travailleurs de découvrir l'environnement de travail et de conforter leur admission au sein de l'établissement. Ce processus est conditionné par une **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)** et commence par une première visite de l'établissement.



Objectifs du stage

- ➔ **Pour le travailleur** : se familiariser avec le cadre de travail, valider son projet professionnel et être évalué sur ses savoir-être et savoir-faire.
- ➔ **Pour l'ESAT** : évaluer les compétences du stagiaire, son adaptation aux tâches proposées, et son adéquation avec le collectif de travail.

Processus d'intégration

Lors de l'arrivée en stage, le stagiaire est orienté vers un atelier correspondant à ses aspirations, après un entretien préliminaire. L'intégration sur le poste se fait de manière progressive : le stagiaire est informé du fonctionnement de l'établissement, et est présenté à l'équipe. Tout au long de son stage, il est accompagné par un tuteur et bénéficie d'un soutien par pair-aidance, qui encourage les interactions et valorise l'entraide entre travailleurs.

Les observations des encadrants sont systématiquement compilées dans un **bilan de stage** qui évalue plusieurs dimensions, les compétences techniques, les savoirs de base, les aptitudes sociales et les besoins en accompagnement. L'ensemble de ces informations est complété par des grilles d'évaluation qui permettent de formaliser un bilan détaillé et de repérer d'éventuelles contre-indications à l'accueil.

Projets en cours...

- ➔ **Développement d'un livret de compétences** pour chaque atelier, basé sur des référentiels reconnus comme « Différent et Compétent », qui sera intégré dans le parcours d'accompagnement personnalisé des travailleurs.
- ➔ **Mise en place d'un système d'évaluation croisée** entre les encadrants et les partenaires prescripteurs pour affiner l'analyse des compétences et des besoins des travailleurs lors des stages d'intégration.

B. Admission et accueil

L'admission au sein de l'ESAT s'effectue lors d'un entretien d'accueil formel, durant lequel sont expliquées les modalités de fonctionnement de l'établissement, ainsi que les droits et devoirs du travailleur. L'ESAT veille à utiliser des documents en **Facile à Lire et à Comprendre (FALC)**, ou en s'appuyant sur des supports graphiques (**pictogrammes**) et ce, afin de garantir une bonne compréhension de l'information par tous les usagers. Cette procédure vise à renforcer l'autodétermination des personnes accueillies et leur implication dans leur parcours professionnel.



C. Le Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA) : une démarche centrée sur le parcours professionnel et personnel

À partir de 2025, l'ESAT s'appuiera sur une procédure associative commune pour l'élaboration et l'actualisation des PPA, tout en prenant en compte les spécificités liées aux ESAT. Ce projet personnalisé se construit autour de plusieurs enjeux :

Enjeu 1 : Accompagner l'évolution des parcours professionnels

Les PPA sont révisés régulièrement pour s'adapter aux évolutions des aspirations des travailleurs. L'établissement reste attentif aux souhaits de changement d'atelier ou de projet professionnel, et encourage l'acquisition de nouvelles compétences, même en l'absence de demande explicite du travailleur. L'objectif est de créer une dynamique positive de progression et d'envisager le cas échéant, une sortie vers le milieu ordinaire, ou tout autre projet en lien avec le choix de la personne accompagnée.

Enjeu 2 : Associer les familles tout en respectant l'autonomie des travailleurs

Bien que la voix de la famille soit importante, l'ESAT veille à respecter le droit de chaque travailleur à l'autodétermination. Les familles sont consultées, dans le respect de la législation, et leur avis est pris en compte sans que cela ne remette en cause la volonté de la personne.

Enjeu 3 : Mobiliser des relais pour un accompagnement global

L'ESAT travaille en partenariat avec des structures telles que le SAMSAH et le SAVS ou encore l'équipe éducative du foyer d'hébergement pour les personnes qui résident en établissement, afin de répondre aux besoins des travailleurs en matière de santé, de logement, le cas échéant, et d'accès aux droits. Ces collaborations permettent d'assurer un suivi global et continu du parcours de vie des usagers, en veillant à ce que chaque dimension de leur bien-être soit prise en compte.

D. Accompagner les transitions et la sortie

L'ESAT intègre pleinement les principes du rapport Piveteau "Zéro sans solution – Une réponse accompagnée pour tous" (2014) en adoptant une approche de prévention des ruptures de parcours. Cette démarche vise à s'assurer qu'aucun travailleur ne se retrouve sans solution adaptée, grâce à une coordination renforcée avec les partenaires médico-sociaux, une évaluation anticipée des besoins dans le cadre du PPA, et une mobilisation des dispositifs territoriaux pour sécuriser chaque transition de manière fluide et personnalisée.

L'accompagnement des transitions et des sorties est anticipé dès que cela est nécessaire. Les situations suivantes peuvent justifier une réorientation ou une sortie de l'ESAT :



- ➔ Retraite,
- ➔ Intégration professionnelle en milieu ordinaire,
- ➔ Évolution de la pathologie ou des capacités de la personne,
- ➔ Démission ou réorientation vers un autre type de structure (foyer occupationnel, MAS).

Pour chaque transition, l'ESAT veille à préparer le travailleur et ses proches, en lien avec les partenaires concernés. Un **renforcement de la préparation à la retraite** est prévu, en collaboration avec la CARSAT, pour garantir que chaque travailleur puisse bénéficier de ses droits et envisager l'avenir de manière sereine.

Les efforts se concentrent également sur l'établissement de liens avec les services sociaux et de logement afin de répondre aux besoins des travailleurs en situation de vulnérabilité, notamment en raison du vieillissement ou de l'évolution de leur situation familiale.

Plan d'action pour un accompagnement des transitions et des sorties de l'ESAT

1. Anticipation des transitions

L'anticipation est au cœur de la démarche pour éviter les ruptures brutales et préparer les travailleurs à chaque étape de leur parcours.

- **Évaluation régulière des situations :**
Une évaluation annuelle a minima des projets personnalisés d'accompagnement (PPA) permet de détecter les besoins émergents et d'identifier les travailleurs concernés par une transition.
- **Sensibilisation des équipes :**
Les équipes éducatives et encadrantes sont formées à identifier les signes annonciateurs d'un changement nécessaire, comme une fatigue accrue, une baisse d'intérêt ou une évolution de l'état de santé.
- **Communication proactive :**
Des réunions régulières sont organisées avec les familles et les partenaires afin de discuter des projets de vie des travailleurs et des éventuelles transitions à venir.

2. Préparation spécifique pour chaque type de transition

2.1 Départ à la retraite

Le départ à la retraite est un moment clé qui nécessite une préparation minutieuse.

- **Ateliers d'information :**
Des ateliers thématiques seront proposés pour informer sur les droits, les démarches administratives et les dispositifs d'accompagnement disponibles.



- **Suivi administratif personnalisé :**
Chaque travailleur bénéficie d'un accompagnement individuel pour garantir la prise en charge de ses démarches, en collaboration avec les services tutélaires.
- **Transition progressive :**
Si nécessaire, des aménagements d'horaires ou des missions spécifiques sont proposés pour permettre une adaptation progressive au rythme de la retraite.

2.2 Intégration en milieu ordinaire

Lorsque l'intégration dans le milieu ordinaire est envisagée, une préparation adaptée est essentielle.

- **Évaluation des compétences :**
Elle aide à cibler les postes et les environnements de travail adaptés.
- **Collaboration avec les employeurs :**
En lien avec des partenaires comme Cap Emploi ou l'AGEFIPH, l'ESAT facilite les contacts avec les employeurs et les organismes spécialisés.
- **Suivi post-insertion :**
Après l'intégration, un suivi est assuré pour s'assurer de la stabilité et du bien-être du travailleur dans son nouvel environnement.

2.3 Réorientation vers d'autres structures

Dans certaines situations, une réorientation vers des structures adaptées comme des foyers occupationnels ou des MAS, autres ESAT, etc. peut être nécessaire.

- **Partenariats solides :**
L'ESAT travaille en étroite collaboration avec les structures d'accueil pour organiser la transition et assurer une continuité dans l'accompagnement.
- **Soutien psychologique :**
Des entretiens sont proposés aux travailleurs et à leurs familles pour faciliter l'acceptation du changement et préparer la transition.
- **Gestion des démarches administratives :**
L'ESAT aide à constituer les dossiers nécessaires à l'admission dans la nouvelle structure et coordonne les échanges avec les organismes concernés.

2.4 Démission ou réorientation choisie

Lorsque le travailleur choisit une autre orientation, l'ESAT veille à un accompagnement personnalisé.

- **Analyse des motivations :**
Des entretiens permettent de comprendre les attentes et d'orienter le travailleur vers des alternatives adaptées.
- **Recherche de solutions :**
L'ESAT accompagne le travailleur dans ses démarches pour intégrer une nouvelle structure ou suivre une formation.



3. Renforcement des partenariats

Les transitions réussies reposent sur une collaboration efficace avec les acteurs externes.

- **Services sociaux et médico-sociaux :**
L'ESAT travaille avec les services sociaux pour répondre aux besoins spécifiques des travailleurs, notamment en matière de logement ou de prestations sociales.
- **Organismes de formation et d'accompagnement vers l'emploi :**
Les partenariats avec les centres de formation et les organismes d'accompagnement professionnel permettent de diversifier les opportunités pour les travailleurs.
- **Dialogue avec les familles :**
Les proches sont associés à chaque étape pour garantir un accompagnement global et adapté.

4. Suivi et évaluation des transitions

Un suivi rigoureux permet d'ajuster les actions et de garantir la pérennité des solutions mises en place.

- **Suivi post-transition :**
Après chaque transition, un suivi est organisé pour évaluer l'adaptation du travailleur à sa nouvelle situation et identifier les besoins éventuels.
- **Retour d'expérience :**
Les équipes de l'ESAT analysent les transitions effectuées pour améliorer les processus et renforcer l'efficacité des accompagnements futurs.



7. Compétences et fonctionnement de l'établissement

L'ESAT L'Esatypiques met en œuvre une organisation basée sur la professionnalisation de ses encadrants, la structuration d'équipes pluridisciplinaires et la promotion de la sécurité et de la prévention des risques. Chaque volet est conçu pour favoriser un environnement de travail harmonieux, sécurisé et propice à l'acquisition de nouvelles compétences pour les travailleurs handicapés.

A. Les emplois et qualifications des personnels

Poste	ETP (2023)	
Directeur (Classe I, Niveau I)	1	Responsable de la gestion globale
Chef d'atelier	1	Supervise les activités de production
Responsable technique des ateliers	1	Gestion technique avancée
Technicien supérieur	2	Gestion administrative et comptable
Technicien qualifié	0.85	
Agent de production	0.7	Production et soutien
Psychiatre	0.16	Soutien médico-psychologique
Psychologue	0.5	Appui psycho-social
Moniteur d'atelier - ETS	2	Accompagnement technique des ateliers
Moniteurs d'atelier 1ère classe	1	Poste de supervision technique
Moniteur d'atelier 2ème classe	14	Encadrement technique direct
Total	23.21	Inclut tous les salariés en CDI

Le recrutement d'un moniteur d'atelier est en cours pour reconstruire et redéployer l'atelier « multi services », anciennement Maintenance.

B. Gestion des emplois et des parcours professionnels

L'établissement dispose d'une équipe d'encadrants professionnels dont le rôle principal est d'accompagner les travailleurs dans leur parcours professionnel et personnel. La démarche de professionnalisation se focalise sur deux axes :

- ➔ **Développement des compétences éducatives et de transmission** : un accent particulier est mis sur la composante éducative des métiers. Cela implique de renforcer les compétences en matière de pédagogie, de communication, et de gestion des groupes de travail, afin de faciliter la transmission des savoirs auprès des travailleurs. L'objectif est de permettre aux encadrants de mieux accompagner des publics aux profils variés, incluant des personnes présentant des troubles psychiques ou des difficultés d'apprentissage.



La gestion des emplois et des parcours professionnels dans le cadre inclusif et adapté des ateliers se structure autour de plusieurs axes stratégiques visant à renforcer la qualité des accompagnements et des prestations tout en valorisant les ressources humaines.

Formation des professionnels

La formation continue des professionnels garantit un accompagnement de qualité, adapté aux besoins des travailleurs et à ceux des ateliers. Elle permet de répondre aux exigences des activités tout en renforçant les compétences des équipes.

Les thématiques abordées dans ce cadre sont diverses :

1. Posture d'accompagnement et gestion des émotions :

Les professionnels sont amenés à se former régulièrement pour répondre aux attentes et besoins des nouveaux publics. Cet apprentissage contribue à maintenir un environnement de travail serein, favorable à la productivité et au bien-être de chacun. Aussi les formations envisagées portent sur des modalités de communication créative et le traitement de l'urgence émotionnelle.

L'accent est mis sur le développement de compétences relationnelles permettant d'instaurer une relation bienveillante et respectueuse avec les travailleurs. L'objectif est de favoriser leur autonomie et leur confiance en eux.

2. Compétences techniques :

Des formations certifiantes sont mises en place pour répondre aux besoins spécifiques des secteurs d'activité.

Parmi elles, on peut citer :

Le CACES (Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité), indispensable pour la manipulation des engins de manutention.

Les techniques de montage et démontage d'échafaudages, essentielles pour garantir la sécurité lors de certaines interventions.

D'autres formations ciblées selon les besoins des secteurs, pour maintenir un haut niveau de technicité.

Cette démarche globale de formation vise à garantir une montée en compétences collective et individuelle, en phase avec les enjeux des ateliers et les attentes des clients.

3. Certification des compétences

Il s'agit d'amener les ETS à devenir à termes certificateur de compétences ?

Envisager dans les cinq ans à venir des formations de formateurs pour déployer des formations certifiantes, notamment en termes de sécurité, constitue une démarche stratégique pour renforcer les compétences internes et valoriser les ressources humaines. Elle vise à répondre aux besoins croissants de conformité réglementaire et à garantir la qualité des formations dispensées en interne ou en externe tout en s'adaptant aux spécificités des publics concernés, qu'il s'agisse de professionnels ou de travailleurs.



L'objectif principal de cette démarche est de former des experts capables de transmettre des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être dans le domaine de la sécurité. Ces formateurs doivent maîtriser les méthodologies pédagogiques pour animer des sessions de formation engageantes et adaptées aux réalités du terrain. Ils joueront un rôle clé dans la mise en œuvre de formations certifiantes, répondant ainsi aux exigences des référentiels officiels.

Le contenu de la formation est structuré autour de trois axes principaux :

- **Pédagogie et animation** : Les futurs formateurs apprennent à concevoir et animer des formations interactives, en tenant compte des particularités des publics, notamment les travailleurs en situation de handicap. L'accent sera mis sur l'adaptation des supports pédagogiques, la gestion des groupes en formation et l'encouragement à la participation active.
- **Compétences techniques en sécurité** : La formation approfondit les connaissances sur des thématiques spécifiques comme la manipulation des équipements, la prévention des risques ou encore les réglementations en vigueur (CACES, montage d'échafaudages, etc.). L'objectif est de permettre aux formateurs de devenir des référents techniques dans leur domaine, capables d'enseigner avec précision et rigueur.
- **Certification et évaluation** : Les formateurs apprennent à structurer les formations de manière à répondre aux exigences des référentiels certifiants.

Principe de l'approche GEPP

- **Pour une polyvalence des professionnels**

Les moniteurs sont formés pour intervenir dans nos différents secteurs d'intervention. En développant cette polyvalence, l'objectif est de rendre les équipes plus résilientes et capables de répondre aux attentes dans des conditions optimales.

- **La mission de coordination**

Pour améliorer la gestion des ateliers et des ressources, une mission de coordination va être déployée

L'objectif principal de cette démarche est d'optimiser l'organisation des activités et d'assurer une meilleure utilisation des ressources humaines et matérielles.

Elle repose sur plusieurs actions clés :

La mise en place d'un nouveau modèle de gestion intégrée des ateliers, favorisant la mutualisation des moyens et une meilleure communication entre les équipes.

Une évaluation régulière des résultats basée sur des indicateurs de performance et des retours d'expérience.

En perspective, la rédaction d'un bilan prévu au deuxième semestre 2025 permettra de déterminer les impacts de cette expérimentation et de statuer sur sa pérennisation.



Ce projet témoigne d'une volonté d'innovation et d'adaptabilité dans la gestion des ateliers, au service des travailleurs et des clients.

C. Réunions et analyses des pratiques

L'organisation de réunions régulières et l'accompagnement par des intervenants externes permettra de soutenir les professionnels dans leur mission et d'améliorer continuellement leurs pratiques.

Ces espaces d'échange et de réflexion collective poursuivent plusieurs objectifs :

Offrir aux équipes un lieu pour analyser les situations rencontrées, partager leurs expériences et trouver ensemble des solutions aux problématiques identifiées.

Favoriser la montée en compétence des professionnels grâce à l'intervention d'experts externes, qui apportent un regard neuf et des outils adaptés.

Renforcer la cohésion et la dynamique d'équipe, en permettant à chacun de s'exprimer et de contribuer à l'amélioration des pratiques.

D. Principes d'organisation

Accueil des salariés et des stagiaires

L'accueil des nouveaux salariés est structuré autour d'un parcours d'intégration comprenant une présentation de l'établissement, un tour des différents ateliers et une explication des consignes de sécurité. Chaque personne reçoit un guide d'accueil et est associée à un tuteur référent qui facilite son adaptation au cadre de travail.

Le recrutement de nouveaux professionnels pour intégrer l'ESAT, notamment dans des fonctions spécifiques comme celles de moniteur d'atelier s'appuie sur un processus structuré qui passe par une **PMSMP (Période de Mise en Situation Professionnelle)**. Cette phase constitue une étape clé, car elle permet d'évaluer la compatibilité du candidat avec les exigences du poste et avec l'environnement de l'ESAT.

La Période de Mise en Situation Professionnelle offre un cadre concret pour observer et évaluer le candidat dans des conditions réelles de travail.

Pour la direction, elle permet de vérifier les compétences techniques du candidat en lien avec le poste ciblé. Elle évalue les qualités relationnelles et comportementales nécessaires pour évoluer dans un cadre inclusif, notamment la capacité à collaborer avec des travailleurs en situation de handicap. Elle aide à anticiper la capacité du candidat à s'intégrer au sein des équipes existantes et à adopter les valeurs de l'établissement.



Pour le postulant la PMSMP est une opportunité de découvrir l'environnement professionnel de l'ESAT et de mieux comprendre les missions associées au poste. Elle va aussi l'inviter à faire montre de ses compétences. Elle offre au candidat un temps d'observation pour valider son intérêt pour les activités, les contraintes et les spécificités de l'établissement. Elle lui permet également d'identifier les éventuels besoins de formation ou d'adaptation avant une embauche définitive.

Ce mode de recrutement assure une adéquation optimale entre les besoins de l'ESAT et les aspirations du postulant. Il réduit les risques d'erreur de recrutement tout en favorisant une intégration réussie.

Gestion des remplacements

Un contingent remplaçants internes, composé de salariés polyvalents formés sur plusieurs postes, permet de garantir la continuité de l'activité en cas d'absence des encadrants. Cette organisation favorise la réactivité et évite les ruptures dans l'accompagnement des usagers.

Instances de pilotage et de concertation

Nom	Objectifs	Participants	Fréquence	Formalisation (CR ?)
Réunion d'équipe bimensuelle	Faire le point sur les activités en cours, planifier les projets, aborder les situations spécifiques des travailleurs.	Tous les encadrants et le cadre intermédiaire, la cheffe d'atelier	Toutes les deux semaines	Oui, compte-rendu synthétique transmis aux équipes.
Analyse des pratiques	Offrir un espace d'échange et de réflexion sur les situations complexes rencontrées pour améliorer les pratiques.	Encadrants professionnels, intervenant externe	Mensuelle ou bimensuelle	Oui, synthèse des axes d'amélioration.
Commission de recrutement	Évaluer les candidatures des intégrations en équipe.	Cadres intermédiaires, direction, tuteurs	Selon les besoins	Oui, bilan des candidats et décisions prises.
Réunion de suivi des formations	Évaluer les actions de formation en cours ou réalisées, identifier les nouveaux besoins et priorités.	Direction, responsables de pôles, formateurs (à venir)	Trimestrielle	Oui, tableau des formations et bilan.
Réunion avec représentants des travailleurs	Recueillir les retours des travailleurs sur les ateliers, aborder les propositions d'amélioration et problématiques.	Représentants des travailleurs, encadrants	Tous les quatre mois (CVS)	Oui, relevé des propositions et suivi.
Réunion de gestion de projet	Piloter les projets stratégiques (ex. : coordination des ateliers, évaluation de bilans).	Cadres intermédiaires, direction	Selon les phases des projets	Oui, suivi d'un plan d'action détaillé.



E. Qualité de vie au travail et prévention des risques

L'ESAT l'Esatypiques met en œuvre une politique rigoureuse de sécurité et de prévention des risques pour garantir le bien-être de ses travailleurs et de ses salariés.

Les mesures incluent :

- ➔ **Plan de prévention des risques professionnels** : Identification des risques liés aux activités de chaque atelier (ex. : manipulation d'outils, travail en extérieur) et mise en place de protocoles pour réduire ces risques.
- ➔ **Sensibilisation et formation** : Sessions de formation régulières sur les règles de sécurité, les équipements de protection individuelle (EPI) et les bonnes pratiques.
- ➔ **Dispositifs de soutien en cas de situations de crise** : Les encadrants sont formés pour gérer les situations d'urgence et les passages à l'acte, avec un recours à des intervenants externes si nécessaire (psychologues, SAMSAH).

Prévention des risques psychosociaux

Face à l'évolution des profils des travailleurs accueillis, l'ESAT s'attache à identifier les facteurs de stress et de mal-être, et à les prévenir par le biais d'un soutien psychologique, d'une adaptation des conditions de travail (ex. : réduction du temps de travail, aménagements spécifiques) et de la mise en place de groupes d'écoute.

L'ensemble de ces dispositifs vise à créer un environnement de travail sécurisé et épanouissant, tout en favorisant le développement des compétences de chacun au sein de l'établissement.

L'ESAT l'Esatypiques s'appuie sur les orientations des pouvoirs publics et les récents cadres réglementaires pour garantir la mise en œuvre de pratiques de bientraitance et d'amélioration continue de la qualité. Cette démarche s'inscrit dans le cadre d'un projet d'établissement ambitieux, visant à assurer un accompagnement respectueux et adapté aux besoins spécifiques de chaque usager, tout en répondant aux exigences légales en matière de prévention de la maltraitance et de qualité de service.



8. Notre approche de la bientraitance et prévention de la maltraitance

La démarche associative de promotion de la bientraitance, d'une approche éthique de l'accompagnement et de la prévention de la maltraitance est précisée dans le chapitre 3 de ce documents. Les développements ci-après concerne la stratégie de l'ESAT en la matière, en lien avec les spécificités de ses activités et de son public.

A. Bientraitance, prévention de la maltraitance

L'ESAT a adopté une approche proactive de la bientraitance, en cohérence avec le décret du 29 février 2024, qui impose aux établissements sociaux et médico-sociaux d'intégrer un volet de **prévention de la maltraitance** dans leurs projets d'établissement. L'objectif est de renforcer la sécurité et le bien-être des usagers, tout en préservant leur dignité et leurs droits. Les mesures de prévention de la maltraitance doivent inclure :

- ➔ **Dispositifs de signalement clairs et accessibles** : Le projet d'établissement s'inscrit dans une politique associative de signalement et de traitement des situations de maltraitance. À l'ESAT l'Esatypiques, ces dispositifs sont adaptés aux besoins des usagers, avec des supports en Facile à Lire et à Comprendre (FALC) et des référents identifiés, disponibles pour recueillir les plaintes et témoignages.
- ➔ **Bilan annuel des situations de maltraitance** : L'établissement réalise chaque année un bilan des situations de maltraitance survenues, afin de mesurer l'efficacité des actions mises en place et d'identifier les améliorations à apporter. Ce bilan est partagé avec les autorités compétentes et fait l'objet d'une communication transparente auprès des usagers et des familles

L'un des enjeux majeurs pour l'ESAT est d'assurer une **évaluation régulière des pratiques** afin de détecter précocement les situations à risque et de mettre en place des actions correctives. Un **comité interne de bientraitance** se réunira tous les trimestres pour analyser les signalements et proposer des ajustements dans l'accompagnement, en lien avec les recommandations de la Haute Autorité de Santé (HAS).

B. Participation des usagers

La participation active des usagers à la vie de l'ESAT est renforcée par le **plan de transformation des ESAT** annoncé en 2022. L'un des objectifs est de dynamiser les parcours des personnes accueillies et de renforcer leur rôle en tant qu'acteurs de leur propre projet. L'ESAT l'Esatypiques a ainsi mis et met en place plusieurs dispositifs participatifs :



- ➔ **Conseil de la Vie Sociale (CVS)** : Les usagers sont régulièrement consultés via le CVS, qui se réunit chaque trimestre pour discuter des aspects de la vie de l'établissement, des activités, et des projets en cours. Leurs retours sont pris en compte dans les décisions stratégiques de l'établissement.
- ➔ **Évaluation de la satisfaction** : Chaque année, une enquête de satisfaction est menée auprès des usagers pour mesurer leur ressenti sur les prestations et l'accompagnement proposés. Les résultats de cette enquête sont intégrés dans le plan d'amélioration continue et communiqués à l'ensemble de la communauté.
- ➔ **Ateliers de concertation** : Ces ateliers permettront aux usagers d'échanger sur des thématiques spécifiques, telles que les changements d'atelier ou l'organisation des espaces de travail. L'établissement valorise ces moments de dialogue pour favoriser l'expression des usagers et promouvoir une gestion participative.

L'enjeu principal pour l'ESAT est de **favoriser l'autodétermination** des usagers, en les impliquant davantage dans la définition de leur parcours professionnel et personnel. Cela passe entre autre par une meilleure articulation des outils de communication et par l'adaptation des documents (règlement intérieur, procédures) en formats accessibles.

C. Amélioration continue de la qualité : articulation des démarches et échéances

L'ESAT L'Esatypiques s'engage dans une démarche d'amélioration continue, soutenue par les réformes récentes et les mesures prises par les pouvoirs publics. Les objectifs principaux de cette démarche sont :

- ➔ **Autoévaluation régulière** : L'établissement procédera à compter du premier trimestre 2025 à des autoévaluations semestrielles et fera l'objet d'une évaluation HAS début 2026. La démarche d'évaluation continue se conforme aux exigences de la loi du 8 avril 2024 sur l'autonomie. Ces évaluations permettent de mesurer la conformité des pratiques et l'atteinte des objectifs fixés par le projet d'établissement.
- ➔ **Mise en place d'un système de suivi de la qualité** : Un plan d'action est élaboré à partir des résultats des évaluations, incluant des indicateurs précis (taux de satisfaction, taux de réclamations, nombre de formations réalisées). Ces indicateurs sont suivis trimestriellement par le comité de pilotage qualité.
- ➔ **Articulation avec les réformes des ESAT** : Le projet d'établissement intègre les récentes évolutions législatives, telles que le **droit à un parcours renforcé en emploi**, qui permet aux usagers de fluidifier leur trajectoire entre l'ESAT et le milieu ordinaire.



Enjeux spécifiques pour l'ESAT l'Esatypiques :

- **Sécurisation des parcours de vie et d'accompagnement** : La complexité des parcours des usagers, souvent marqués par des ruptures, nécessite une anticipation des transitions (retraites, réorientations) et un travail en réseau avec les partenaires médico-sociaux.
- **Renforcement des compétences des encadrants** : Le développement des compétences des encadrants, notamment en matière de gestion des situations complexes, est essentiel pour répondre aux évolutions des profils des usagers, incluant des personnes avec troubles du comportement ou en situation de grande vulnérabilité.
- **Préparation des travailleurs à la sortie de l'ESAT** : L'ESAT met l'accent sur la préparation des travailleurs à une éventuelle insertion en milieu ordinaire ou à la retraite, en mobilisant les partenaires externes (CARSAT, entreprises locales) pour garantir une continuité de l'accompagnement et une transition sereine.

D. Plan d'action complémentaire : Bientraitance et prévention de la maltraitance à l'ESAT

Dans une démarche proactive, l'ESAT propose un plan d'action pour renforcer la bientraitance et prévenir la maltraitance, en s'appuyant sur les recommandations de la Haute Autorité de Santé et les spécificités de son public (3 octobre 2024).

1. Renforcement des dispositifs de signalement

Un système de signalement renforcé sera déployé pour permettre à tous les acteurs (usagers, familles, professionnels) de signaler les situations préoccupantes. Cela inclut :

- La mise en place de supports accessibles (FALC, picto) pour les travailleurs.
- La désignation d'un référent bientraitance formé pour gérer ces signalements.
- La création d'un canal de signalement anonyme pour encourager la libération de la parole.

2. Formation et sensibilisation

Un programme de formation continue sera proposé à tous les professionnels pour renforcer leurs compétences en matière de bientraitance. Ce programme comprendra :



- Des formations sur la gestion des signaux faibles et des situations à risque.
- Une sensibilisation aux impacts de la maltraitance institutionnelle.
- L'organisation de temps d'analyse des pratiques professionnelles (RETEX) pour prendre du recul et ajuster les postures.

3. Implication des usagers et des familles

La participation des usagers et des proches sera élargie pour inclure :

- Des ateliers participatifs semestriels pour recueillir leurs retours sur les pratiques d'accompagnement.
- L'implication active des représentants des usagers dans les instances stratégiques, comme le comité qualité.

4. Suivi et évaluation continue

Un suivi régulier des actions sera réalisé via :

- Des indicateurs trimestriels de suivi des signalements (plaintes et réclamations), des formations et de la satisfaction des usagers.
- Un bilan annuel sur la bientraitance, présenté en Conseil de Vie Sociale (CVS).
- Une supervision externe ponctuelle pour garantir l'objectivité de l'évaluation.

5. Organisation des moments sensibles

Une vigilance accrue sera mise en place lors des moments critiques tels que l'entrée et la sortie des usagers, les périodes de congés ou les urgences. Cela inclura :

- Une coordination renforcée entre les équipes.
- La mise en œuvre de protocoles spécifiques pour ces périodes à risque.



9. Prospective : synthèse des orientations

1. Structurer les ateliers comme espaces d'apprentissage

Objectifs pédagogiques par atelier : Définir des objectifs de montée en compétences pour chaque atelier en fonction des métiers associés et des niveaux de qualification visés (par exemple, maîtrise d'une machine, gestion d'un projet, autonomie dans une tâche).

2. Mettre en place un parcours d'apprentissage par atelier

- **Niveaux progressifs** : Organiser les ateliers en plusieurs niveaux de difficulté, permettant aux travailleurs d'évoluer graduellement. Cela pourrait être structuré en plusieurs étapes (initiation, maîtrise, expert) avec des compétences spécifiques à acquérir à chaque niveau.
- **Projets d'apprentissage** : Créer des projets concrets et pratiques que les travailleurs peuvent accomplir dans les ateliers, en intégrant des objectifs d'apprentissage. Par exemple, dans un atelier de menuiserie, un travailleur pourrait être amené à fabriquer un meuble de bout en bout, en suivant un cahier des charges précis.
- **Certifications internes** : Introduire un système de certifications internes ou de badges, valorisant les compétences acquises dans chaque atelier. Ces certifications pourraient être reconnues à l'interne comme à l'externe, facilitant ainsi l'intégration dans le monde professionnel ordinaire.

3. Renforcer l'encadrement pédagogique et professionnel dans les ateliers

- **Moniteurs d'atelier** : Renforcer leurs rôle, chargés de dispenser un apprentissage structuré, en tenant compte des spécificités des travailleurs en situation de handicap.
- **Pédagogie active** : Utiliser des méthodes d'apprentissage par la pratique, où les travailleurs apprennent en réalisant des tâches concrètes sous la supervision de leur tuteur.
- **Accompagnement individualisé** : Assurer que chaque travailleur bénéficie d'un suivi personnalisé. L'encadrant doit pouvoir ajuster les apprentissages en fonction du rythme et des besoins individuels

4. Mettre en place des ateliers de montée en compétences intersectoriels

- **Compétences transversales** : Développer des ateliers qui ne se concentrent pas uniquement sur des compétences techniques, mais aussi sur des compétences



transversales. Par exemple, un atelier de communication ou de gestion du temps pourrait être bénéfique pour tous les travailleurs, quel que soit leur domaine de spécialité.

- **Simulations de situations professionnelles** : Mettre en place des ateliers de simulation de situations réelles, où les travailleurs sont confrontés à des scénarios professionnels qu'ils pourraient rencontrer dans un environnement ordinaire.

5. Développer des compétences numériques dans les ateliers

- **Digitalisation des ateliers** : Introduire l'utilisation d'outils numériques simples dans certains ateliers. Par exemple, intégrer des logiciels de communication ou de conception assistée par ordinateur dans les ateliers de menuiserie, ou des ateliers de conditionnement.
- **Formations numériques** : Proposer des formations aux outils numériques en lien avec les tâches réalisées dans les ateliers, permettant aux travailleurs de développer des compétences en informatique et en technologie, de plus en plus demandées sur le marché du travail.

6. Suivre et évaluer en continue les compétences

- **Suivi régulier des progrès** : Mettre en place un système de suivi régulier des progrès effectués dans les ateliers, avec des bilans trimestriels ou semestriels. Chaque travailleur pourrait recevoir un feedback sur les compétences acquises et les axes d'amélioration.
- **Tableaux de bord de compétences** : Utiliser des tableaux de bord ou des carnets de suivi pour que chaque travailleur puisse visualiser son évolution, à la fois en termes de compétences techniques et transversales.

7. Valoriser les compétences acquises en atelier

- **Présentations de fin de parcours** : Organiser des sessions où les travailleurs peuvent présenter les projets qu'ils ont réalisés dans les ateliers, que ce soit à leurs pairs, aux encadrants ou à des partenaires extérieurs (entreprises, familles). Cela permet de valoriser publiquement leur travail et de renforcer la confiance en soi.
- **Portfolios professionnels** : Aider les travailleurs à constituer un portfolio professionnel de leurs réalisations, incluant des photos, des descriptions de projets, ainsi que les compétences qu'ils ont acquises. Ce portfolio peut servir lors de la recherche d'emploi en milieu ordinaire.
- **Promouvoir la validation de compétences**
A travers des certifications inscrites au RNCP portant sur des compétences spécifiques il s'agit de valider les compétences acquises au fil du parcours professionnel et les faire valoir le cas échéant dans le milieu ordinaire.



10. Conclusion

Le projet d'établissement de l'ESAT "L'Esatypiques", issu d'une démarche participative et collective, s'inscrit pleinement dans les orientations stratégiques et les valeurs portées par l'Association des Papillons Blancs de Pont-Audemer. Il reflète un engagement fort en faveur de la qualité de l'accompagnement, de la bientraitance et de la prévention des maltraitances, tout en valorisant les principes d'inclusion et d'autodétermination des personnes accompagnées.

En ancrant ses actions dans une logique d'amélioration continue, l'ESAT place les usagers au cœur de ses priorités, tout en mobilisant ses équipes autour de formations adaptées, d'instances de concertation et d'un dialogue constant avec les familles et les partenaires locaux.

Ce projet, à la fois ambitieux et pragmatique, constitue une feuille de route précieuse pour répondre aux défis actuels et futurs. Il témoigne de la volonté collective de construire un environnement bienveillant, innovant et inclusif, au service de la dignité, de l'autonomie et du bien-être des travailleurs accompagnés.

À travers cette dynamique, l'ESAT réaffirme son rôle essentiel sur le territoire, en tant qu'acteur engagé et partenaire de confiance pour les personnes en situation de handicap et leur entourage.

L'ESAT est avant tout un **lieu professionnel**, une structure passerelle vers le milieu ordinaire de travail et un espace apprenant. Il offre aux travailleurs en situation de handicap l'opportunité de développer leurs compétences techniques et sociales, tout en favorisant leur employabilité et leur insertion dans la société. À travers des activités diversifiées et adaptées, l'établissement crée un environnement propice à l'apprentissage, où chaque personne peut progresser à son rythme et en fonction de ses aspirations. Cette vocation professionnelle et formatrice reflète l'engagement de l'ESAT à accompagner chaque travailleur vers une plus grande autonomie et à promouvoir leur inclusion dans le tissu économique et social du territoire.