



ESPOIR 73
ALPESPACE
Bâtiment MAKALU
15 Voie Saint-Exupéry
73800 FRANCIN
04 79 25 09 75
www.espoir73.fr



Etablissement et Service d'Aide par le Travail

Foyer d'Hébergement

PROJET D'ETABLISSEMENT

2020-2025

N° FINESS FH : 730 010 501
N° FINESS ESAT : 730 009 305
Version finale – 16-12-2020

73670 ENTREMONT LE VIEUX
Tel : 04 79 26 20 50
Fax : 04 79 25 18 56
Mail : info.lehabert@espoir73.fr

PREAMBULE

Avertissement

Ce projet d'établissement concerne 2 agréments étroitement liés : un ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) et un Foyer d'Hébergement. Le choix de réaliser un seul document pour les 2 agréments a été fait pour faciliter la compréhension et la lecture des prestations offertes par Le Habert pour les personnes accueillies, les professionnels et nos partenaires, dans la mesure où les actions des deux structures sont indissociables dans l'accueil et l'accompagnement.

Elaboration, Consultation et Validation

Cette version du projet d'établissement du Habert est une mise à jour réalisée au second semestre 2019 par une équipe du Habert, et revue en équipe éducative du Foyer et de l'ESAT en 2020.

Le Conseil de la Vie Sociale a également été consulté le 5 Novembre 2020.

Le Conseil Social et Economique a émis un avis favorable le 4 Novembre 2020.

Il a été validé par le Conseil d'Administration d'ESPOIR 73 le 8 Février 2021.

Diffusion

Ce document est remis à toute personne accueillie ou à son représentant légal et aux professionnels. Il est également à disposition dans les locaux du foyer et sur les tableaux d'affichage de l'établissement.

Le projet d'établissement est enfin transmis aux autorités de tarification et de contrôle.

La synthèse du document sera mis à disposition des partenaires et autres personnes le souhaitant.

Acronymes

ALHPI : Accompagner Le Handicap Psychique en Isère
ARS : Agence Régionale de Santé
CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CHS : Centre Hospitalier Spécialisé
CMP : Centre Médico-Psychologique
CPP : Coordinateur de Parcours et de Projet
CVS : Conseil de la Vie Sociale
DEA : Dispositif Emploi Accompagné
ELADEB : Echelle Lausannoise d'Auto-évaluation des Difficultés et des Besoins
ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail
FH : Foyer d'Hébergement
IME : Institut Médico-Educatif
IMPro : Institut Médico-Professionnel
MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées
MISPE : Mise en Situation Professionnelle en ESAT
RAPT : Réponse Accompagnée Pour Tous
RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SAPS : Service Autonomie et Participation Sociale
SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SPS : Service Participation Sociale

SOMMAIRE

Synthèse

Introduction

1- Contexte et historique de l'établissement

- 11- Les personnes en situation de handicap psychique
- 12- Valeurs et projet associatif d'Espoir 73
- 13- Historique du Habert

2- Mission et objectifs de l'établissement

- 21- Le cadre institutionnel
- 22- Lien avec les schémas régionaux et départementaux
- 23- La mission de l'établissement
- 24- Le rétablissement
- 25- Le développement du pouvoir d'agir pendant son parcours
- 26- Les objectifs de l'établissement

3- Le public et son entourage

- 31- Le public accueilli
- 32- Les parcours et l'origine du public accueilli
- 33- La procédure d'admission
- 34- Les évolutions du public accueilli
- 35- Les parcours à la sortie du Habert
- 36- La participation du public accueilli
- 37- La place de l'entourage des personnes

4- Les prestations offertes au Habert et moyens matériels

- 41- Les activités professionnelles
 - 411- Elevage
 - 412- Fromagerie
 - 413- Prestations Agricoles et Environnementales
 - 414- Restauration
 - 415- Accompagnement du parcours professionnel
- 42- Prestations d'accompagnement hors travail
 - 421- Accompagnement pour exercer ses droits
 - 422- Un hébergement adapté à l'autonomie de chacun
 - 423- Détail des autres prestations d'autonomie et de participation sociale
- 43- Un quadruple accompagnement personnalisé

5- Travail en réseau et partenariat

- 51- partenaires de soins
- 52- partenaires des parcours de vie
- 53- partenariats locaux

6- Les principes d'accompagnement

- 61- Un engagement pour un parcours sécurisé

- 62- Un accompagnement pour un projet précis vers le rétablissement
- 63- Faire confiance aux personnes accueillies
- 64- Personnalisation de l'accompagnement
- 65- Travail en équipe et coordination
- 66- Privilégier l'inclusion sociale et le droit commun

7- Les ressources humaines pour l'accompagnement et les moyens

- 71- Organisation générale d'ESPOIR 73
- 72- Organisation générale du Habert
- 73- Les différentes fonctions
- 74- La gestion du personnel
- 75- Information et coordination

8- Bilan des objectifs d'évolution et de développement 2015-2019

- 81- Démarche Qualité / gestion des risques
- 82- Evolution du contexte externe
- 83- La prise en compte des évolutions dues à l'âge
- 84- La dynamisation / fluidification des parcours
- 85- L'adaptation de la configuration des logements
- 86- L'adaptation des supports de production

9- Objectifs d'évolution et de développement 2020-2025

- 91- Eléments de contexte
- 92- Objectifs 2020- 2025

Introduction

L'ESAT et le Foyer d'Hébergement « Le Habert » sont gérés par ESPOIR73, association départementale de familles, gestionnaire d'établissements et de services spécialisés pour personnes en situation de handicap psychique.

Créé en 1998, l'établissement est spécialisé dans l'accompagnement professionnel et dans la vie hors travail de personnes déstabilisées par la maladie mentale.

1- Contexte et historique de l'établissement

11- Les personnes en situation de handicap psychique

Le Habert est spécialisé dans l'accompagnement de personnes reconnues avec un handicap psychique. Cette première partie décrit les principales spécificités de ce handicap et ses séquelles invalidantes, sur lesquelles se base l'accompagnement au quotidien.

Parmi l'ensemble des causes de handicap psychique ESPOIR 73 priorise celles résultant de maladies psychiques ou de troubles mentaux chroniques survenus à l'adolescence ou au début de l'âge adulte.

La reconnaissance du handicap psychique date seulement de 2005, à travers l'article 2 de la loi du 11 Février 2005.

Cette reconnaissance permet à la personne handicapée psychique d'avoir droit à la compensation des conséquences de son handicap sur ses capacités d'insertion sociale et professionnelle.

Tout d'abord, il convient de préciser que le handicap psychique n'est pas toujours perceptible ou visible et que ses caractéristiques ne sont pas fixes mais variables dans le temps.

La personne handicapée psychique conserve ses capacités physiques et ses facultés intellectuelles, lui permettant de penser les actions mais sans pouvoir toujours les mettre en œuvre.

Le Habert accueille des personnes dites « stabilisées » après une ou des phases aiguës de la maladie, mais avec un certain nombre de conséquences invalidantes, variables selon les personnes.

On peut classer ces conséquences dans différents champs

a- Conséquences de la maladie dans le champ cognitif

Le champ cognitif regroupe l'ensemble des activités mentales (pensées, perception, action, volonté, mémorisation, apprentissage...) impliquées dans la relation de l'être humain avec son environnement et qui lui permettent d'acquérir et de manipuler des connaissances (traitement de l'information, associations, rétroaction, résolution de problèmes, prise de décisions...)

Les difficultés rencontrées par les personnes peuvent être les suivantes, entre autres :

- ✓ Repérage spatio-temporel,
- ✓ Vitesse d'idéation (formation et enchaînement des idées),
- ✓ Vitesse d'exécution,

- ✓ Intégration, assimilation et mémorisation des consignes,
- ✓ Concentration et mobilisation de l'attention,
- ✓ Mobilisation du savoir,
- ✓ Capacité de jugement, de raisonnement logique et d'analyse,
- ✓ Endurance (capacité à se mettre en mouvement et tenir la motivation dans la durée),
- ✓ Appréhension de l'hygiène et de la sécurité,
- ✓ Altération de la perception de son corps, de sa santé somatique.

b- Conséquences de la maladie dans le champ des habiletés sociales

Les habiletés sociales sont celles qui permettent à la personne de devenir autonome dans ses apprentissages et d'être capable de s'adapter aux situations continuellement changeantes de son environnement.

Les difficultés peuvent concerner :

- les habiletés réceptives : capacité à reconnaître si une personne est disponible pour répondre à une question par exemple ou capacité à repérer et s'adapter à la température externe.
- les habiletés décisionnelles : capacité de choisir une réponse appropriée à la situation rencontrée.
- Les habiletés comportementales, par exemple la reconnaissance des éléments verbaux et non verbaux de la communication : posture physique, expressions faciales, ton ou volume de la voix, contenu de la réponse

La personne doit donc fournir des efforts permanents pour s'adapter, entrer en relation avec les autres et compenser une diminution des habiletés sociales. Il peut en résulter des situations d'isolement et des risques de rupture du lien social.

c- Conséquences de la maladie dans le champ de l'identité personnelle

L'identité personnelle résulte de l'expérience propre à un sujet de se sentir exister et reconnu par autrui en tant qu'être singulier, dans sa réalité physique, psychique et sociale

Les difficultés rencontrées par les personnes peuvent concerner :

- ✓ La perception de soi et de ses compétences,
- ✓ L'estime de soi,
- ✓ La perception de soi au travail,
- ✓ L'anxiété et le sentiment de « morcellement »,
- ✓ L'intégration dans le groupe,
- ✓ La gestion des émotions,
- ✓ La gestion des relations,
- ✓ La sensibilité au changement,
- ✓ La motivation pour réaliser une action,
- ✓ La gestion de l'hygiène de vie, avoir une tenue adaptée, prendre soin de soi...,
- ✓ La gestion d'un lieu de vie.

Ces différents champs seront plus ou moins affectés selon les personnes, mais surtout avec une forte variabilité et souvent de l'imprévisibilité.

12 – Valeurs et projet associatif d'ESPOIR 73

Fondée en 1990 pour répondre aux besoins des familles adhérentes à l'UNAFAM, ESPOIR 73 (ex UDAFAM Savoie) a pour but de mettre en œuvre sur le territoire de la Savoie, les moyens susceptibles de favoriser l'amélioration de l'état et des conditions de vie des personnes sujettes à des troubles psychiques, notamment par la création et la gestion de structures appropriées.

Dans le projet associatif, la valeur de respect est essentielle. L'association s'engage à la promouvoir.

Ce respect implique :

- ✓ une pédagogie adaptée dans l'accompagnement des fragilités et des incapacités de la personne accueillie.
- ✓ la prise en compte de sa singularité, dont la fragilité est un élément constitutif. Il s'agit de l'aider à s'adapter à la réalité.
- ✓ La prise en compte de son histoire, des étapes de sa vie, de son âge.
- ✓ La prise en considération de sa souffrance et de celle de sa famille.
- ✓ Une aide pour tout ce qui menace sa dignité.
- ✓ La mise en évidence du potentiel de la personne que cette dernière pourra progressivement exploiter, notamment pour s'ouvrir aux autres et devenir ainsi, à son tour acteur.

ESPOIR73 fonde son action sur la conviction que chaque personne a des ressources, des capacités et des compétences, et qu'il est de sa responsabilité de l'aider à les mobiliser au mieux et de les développer.

Le personnel est l'acteur principal de la mise en œuvre de ces valeurs. Il doit adhérer aux valeurs d'ESPOIR 73 et aux modalités de leur mise en pratique. Il se réfère à une charte déontologique. La formation accompagne les évolutions individuelles et collectives et assure le développement des compétences professionnelles.

13- Historique du Habert

Le Habert a été ouvert en Mai 1998 par ESPOIR73.

Dès le départ, l'ESAT est couplé à un Foyer d'Hébergement, pour accueillir des personnes nécessitant un accompagnement tant professionnel que dans la vie hors travail.

Situé en moyenne montagne dans la vallée des Entremonts, dans le Massif de la Chartreuse, le projet du Habert est d'abord basé sur des activités agricoles, intégrées dans l'environnement économique et social local.

De 1998 à 2007, l'établissement se développe progressivement pour atteindre sa capacité d'accueil actuelle de 35 ETP à l'ESAT et 29 personnes en Foyer d'Hébergement :

- ✓ Ouverture de l'ESAT avec 25 ETP, Arrêté du 13 Juin 1997.
- ✓ Extension de 27 à 32 ETP de l'ESAT, Arrêté du 19 Juillet 2004.
- ✓ Extension à 35 ETP de l'ESAT, Arrêté du 5 Novembre 2008.
- ✓ Ouverture du Foyer d'Hébergement avec 25 places, Arrêté du 22 Mars 1998.
- ✓ Extension à 29 places du Foyer d'Hébergement en 2008.

Les activités professionnelles proposées ont été conçues pour offrir un travail ayant un sens et former à un vrai métier. Le choix, original, a été de développer des activités de production propres à l'établissement (production de lait, de fromage, de repas) ou de services (prestations aux particuliers, aux collectivités, agriculteurs et viticulteurs), permettant aux ouvriers de suivre l'élaboration des produits jusqu'à leur vente et d'être en contact très fort avec les clients.

En matière d'hébergement, le choix a été fait de proposer diverses formules, souples et « éclatées » sur le plan géographique, en petites unités et logements individuels, dans l'objectif de favoriser à priori l'intégration et la réhabilitation sociale et de préparer les personnes à une progression vers l'autonomie dans un cadre proche de celui d'un logement en milieu ordinaire.

L'accompagnement au quotidien est modulé pour tenir compte des potentialités diverses sur le plan de l'autonomie, et par conséquent des réponses particulières et individualisées qui doivent être apportées.

2- Mission et objectifs de l'établissement

21- Le cadre institutionnel

Le Habert a le statut d'ESAT et de Foyer d'Hébergement. Les missions génériques dévolues à ces établissements sont les suivantes :

Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) sont des établissements et services sociaux et médico-sociaux sous le contrôle des Agences Régionales de Santé, depuis la loi « Hôpital, Patient et Territoire » du 21 Juillet 2009. Leur mission est d'accueillir des personnes handicapées orientées « travail protégé » par la Commission des Droits et de l'Autonomie de la Personne Handicapée (CDAPH) après avis d'une équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de compensation de la personne en situation de handicap.

Les ESAT « offrent des possibilités d'actions diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

[...] Les ESAT mettent en œuvre et favorisent l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle, ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale, au bénéfice des personnes handicapées qu'ils accueillent, dans des conditions fixées par décret (Décret n°2006-703 du 16 Juin 2006) ».

Les Foyers d'Hébergement (FH) pour adultes en situation de handicap « assurent l'hébergement et l'entretien de personnes qui exercent une activité pendant la journée. Ils relèvent des dispositions réglementaires applicables aux établissements médico-sociaux. L'accès se fait sur orientation de la commission des droits et de l'autonomie des personnes en situation de handicap ».

Les projets et le fonctionnement de ces établissements peuvent varier au niveau de la formule d'hébergement (pouvant aller de petits logements collectifs à des logements individuels diffus dans l'habitat ordinaire) et de l'encadrement, qui peut laisser une part

plus ou moins importante à l'autonomie sociale (participation à la vie du foyer : courses, préparation des repas, par exemple).

Comme tous les établissements d'hébergement, ces foyers sont placés sous la compétence des conseils départementaux et c'est l'aide sociale départementale qui prend en charge les dépenses d'exploitation du foyer. Les frais de logement sont à la charge de l'adulte accueilli.

Le Habert accueille donc des personnes qui ont la double orientation « travail en ESAT » et logement en « Foyer d'Hébergement », avec la « Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé » (RQTH).

En Savoie, l'établissement Le Habert est le seul spécialisé dans l'accompagnement des personnes avec un handicap psychique qui associe travail et accompagnement à l'autonomie et la participation sociale avec un Foyer d'Hébergement. Cette singularité pouvant quasiment se généraliser à la Haute-Savoie et à l'Isère, le territoire couvert par les demandes d'admission concerne à 90% ces 3 départements.

Actuellement, Le Habert dispose d'un agrément de 35 places en ESAT et de 29 places en Foyer d'Hébergement. Cela signifie qu'au minimum 6 personnes accueillies à l'ESAT sont en logement autonome.

22- Lien avec les schémas régionaux et départementaux

Ce projet entre en déclinaison à la fois du Schéma de Santé Régional pour l'ESAT et du Schéma Départemental Personnes Handicapées de la Savoie.

Concernant l'ESAT, le Schéma de Santé Régional 2018-2028 a comme priorité pour les personnes en situation de handicap (page 22) « *un parcours de santé tourné vers l'inclusion en milieu ordinaire et l'accès au droit commun* ».

L'objectif 5 de cette priorité est de « *favoriser l'accès à une qualification et à l'emploi, et assurer le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap* »

Page 221, le document précise « *pour les ESAT, la stratégie nationale vise à faire évoluer l'offre d'ESAT vers des ESAT principalement axés sur la transition et l'accompagnement des personnes en situation de handicap psychique vers le milieu ordinaire.*

...les cibles suivantes sont arrêtées :

- ✓ *identifier des places d'ESAT de transition avec un objectif d'insertion en milieu ordinaire dans chaque département, pour 10% des places*
- ✓ *dans chaque département, l'offre en place d'ESAT devra compter un volume de places dédiées au handicap psychique (de 12% en 2017 à 20% en 2028)*
- ✓ *développer des mises en situation professionnelles et des mises à disposition auprès des entreprises adaptées ou du secteur non protégé. »*

Le Projet d'Etablissement de l'ESAT Le Habert, rentre dans le schéma par le public accueilli et une orientation résolument tournée vers la formation des travailleurs handicapés et vers le milieu ordinaire pour des stages et détachements. Concernant le retour en milieu ordinaire, ce n'est cependant par la priorité du projet au regard du public accueilli, même si évidemment cela est un objectif pour toutes les personnes

dont c'est le projet. L'établissement est plus une étape dans le parcours vers le milieu ordinaire.

Concernant l'accompagnement hors travail, le schéma départemental personnes handicapées de la Savoie a pour priorité de mettre les personnes accompagnées au cœur des projets. L'idée est de prendre appui sur le potentiel des personnes plutôt que sur leurs difficultés, en travaillant sur la notion du pouvoir d'agir. Ces valeurs sont aussi au cœur du projet associatif d'Espoir73.

Pour les personnes handicapées (...) les impacts dans les approches départementales sont les suivantes:

- ✓ *adapter l'offre (...) ainsi redéploiement en partie des places FH, faute de listes d'attente, vers du SAVS (Service d'Accompagnement à la Vie Sociale), Hébergement temporaire, de répit ou d'urgence, foyer de vie,*
- ✓ *un parcours prenant en compte le vieillissement avec une offre adaptée,*
- ✓ *le développement de l'habitat accompagné ou dit inclusif pour les personnes handicapées vieillissantes mais aussi pour les personnes faisant le choix de vivre en milieu ordinaire,*
- ✓ *des changements de pratiques: passage d'une logique de places à une logique de file active, et des financements par dotation pour mieux ajuster l'accompagnement au regard des besoins de la personne.*

La réflexion sur l'avenir du Foyer d'Hébergement est un des axes de travail, comme la réflexion sur les adaptations liées à l'âge. La poursuite de la reconfiguration du Foyer dans des logements insérés dans l'habitat de droit commun est une priorité, et le passage à une logique de file active est un point acquis depuis longtemps dans l'établissement.

23- La mission de l'établissement

Dans le respect des valeurs de l'association, l'action du Habert se fonde sur les principes suivants :

- ✓ chaque personne a des ressources, des capacités et des compétences qu'il peut mobiliser et développer progressivement.
- ✓ chaque personne doit, à sa mesure, « être acteur », de sa vie, son projet, son avenir. L'accompagnement est basé sur cette dynamique personnelle, aussi minime et évolutive soit-elle.
- ✓ l'accès à un travail, rémunéré est d'une importance essentielle pour le rétablissement de la personne et sa dignité de citoyen.

La mission de l'établissement peut ainsi se résumer comme suit :

Le projet vise, à travers un travail et un accompagnement adapté, le rétablissement de personnes ayant été fortement déstabilisées par la maladie mentale afin qu'elles trouvent une place dans la société et un pouvoir d'agir sur leur vie.

24- Le rétablissement

La notion de rétablissement par le travail est présentée en annexe 1 (extrait de la thèse de Doctorat d'Inès de Pierrefeu, 2017).

Elle caractérise le devenir de la personne. Se rétablir d'une maladie mentale signifie pouvoir se dégager d'une identité de malade psychiatrique et retrouver une vie active et sociale. L'enjeu n'est plus un retour à l'état précédant la maladie, mais de parvenir à se rétablir dans une vie satisfaisante.

Il existe 4 éléments essentiels au processus de rétablissement :

- ✓ l'espoir, qui est fondamental et va permettre de se prendre en main (qui est à l'origine du nom de l'association).
- ✓ la redéfinition de l'identité avec prise de conscience de sa maladie et de son acceptation.
- ✓ la découverte d'un sens à la vie. Les projets qui existaient avant la maladie peuvent être remis en question. La personne va rechercher de nouveaux projets pour donner un sens à sa vie.
- ✓ la responsabilité du rétablissement. C'est le pouvoir d'agir de la personne pour faire ses choix de vie (qui est à l'origine de la devise de l'association).

Le rétablissement est un processus. C'est un mouvement et non pas un état. On n'est pas « rétabli », mais « en rétablissement ».

Ni déni ni désintérêt pour la maladie, c'est une prise de conscience de la maladie et de ses conséquences, mais également une reconnaissance de ses ressources, ses savoir-faire qui impulsent cette volonté de rebondir et d'agir pour contrôler sa vie. C'est une expérience singulière, autodéterminée.

L'accent est mis sur les transformations positives que vit la personne au fil de son parcours de rétablissement.

25- Le développement du pouvoir d'agir pendant son parcours

Espoir73 a choisi comme devise « ma vie, mon choix, mon droit » qui fait référence au concept de pouvoir d'agir (empowerment en anglais).

Ce concept est à rapprocher du rétablissement, car il n'y a pas de rétablissement sans pouvoir d'agir et réciproquement. Il désigne la capacité d'un individu à prendre des décisions et à exercer un contrôle sur sa vie personnelle. Il se met en place à partir du moment où l'individu a pris conscience de sa situation et souhaite la modifier pour mieux contrôler sa vie.

Il met l'accent sur le développement d'une représentation positive de soi-même ou de ses compétences personnelles, notamment en trouvant une façon d'agir pour augmenter son autonomie.

On considère que le pouvoir d'agir s'enclenche quand 4 composantes sont en interaction :

- ✓ la prise de conscience,
- ✓ l'estime de soi,
- ✓ la compétence,
- ✓ la participation.

En conséquence, pour l'établissement, ce concept est un guide dans l'accompagnement :

Développement de l'autonomie, faire avec la personne, cheminer avec la personne...

26- Les objectifs de l'établissement

Sur la base des paragraphes précédents, les objectifs du Habert pour les personnes accueillies, à travers un accompagnement personnalisé, sont les suivants :

- ✓ acquérir de l'autonomie : maître mot dans toutes les activités, au travail comme dans la vie quotidienne, l'accompagnement vers l'autonomie est au centre des préoccupations de tout le personnel.
- ✓ trouver une identité sociale et professionnelle : être reconnu comme citoyen, comme voisin, accéder à un statut professionnel à travers le métier exercé et les formations reçues.
- ✓ améliorer l'estime de soi, se valoriser par l'action.
- ✓ trouver l'énergie, la motivation pour être acteur de sa vie, pour son projet.
- ✓ accompagner la personne vers un projet d'évolution hors du Habert.

La Habert, en tant que lieu de rétablissement est donc avant tout un lieu de passage dans le parcours des personnes, même si à l'admission il n'y a pas de limite de temps fixée au séjour.

La notion de parcours est fondamentale, et s'envisage au Habert depuis le premier contact avec la personne et jusqu'à ce qu'un relais effectif soit en place après son départ.

3- Le public et son entourage

31- Le public accueilli

Le Habert accueille des adultes, hommes et femmes fragilisés momentanément ou durablement par des troubles psychiques.

Les manifestations de la maladie doivent être stabilisées, même si la variabilité dans le temps est inhérente à la maladie.

Les conséquences de la maladie doivent nécessiter un accompagnement à la fois dans les gestes ou l'organisation de la vie quotidienne et au niveau professionnel.

Les personnes doivent être prêtes à assumer une situation professionnelle de production.

Cela n'empêche pas l'accompagnement de personnes dont les addictions sont encore actives à l'entrée dans l'établissement ou de personnes avec des « comportements problématiques », si cela est compatible avec une activité professionnelle et un engagement vers le rétablissement.

Elles doivent donc avoir obtenu de la CDAPH la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés, une orientation ESAT et une orientation en Foyer d'Hébergement.

Bien que l'établissement dispose de places en ESAT sans Foyer d'Hébergement, celles-ci sont réservées aux personnes déjà présentes au Habert, dans un parcours vers l'autonomie.

32- Les parcours et l'origine du public accueilli

Les parcours des personnes accueillies sont multiples, mais on peut noter quelques dominantes :

- ✓ l'admission directe suite à une période longue d'hospitalisation : cette voie est possible mais relativement difficile, le réentrainement au travail pouvant être long.
- ✓ l'orientation directe par la famille, en recherche de solutions pour un jeune en difficulté.
- ✓ le passage par un temps de réadaptation spécifique après une hospitalisation est la situation la plus courante et celle qui offre le plus de chances de succès pour l'intégration. Le Centre de Cotagon et le Foyer ALHPI (Accompagner Le Handicap Psychique en Isère) à Monestier de Clermont sont deux partenaires importants. Tous deux situés en Isère, ils préparent les personnes à une activité professionnelle, et pour des métiers existants au Habert.
- ✓ Egalement, les unités de réadaptation psycho-sociales, ou de remédiation cognitive mises en place par les établissements hospitaliers peuvent être d'une grande utilité avant d'intégrer le Habert.

Il n'y a pas de sélection selon l'origine géographique des candidats, mais, situé au carrefour de la Savoie et de l'Isère, l'établissement accueille majoritairement des personnes de ces 2 départements. Ainsi que de Haute-Savoie, dans la mesure où quasi aucun autre établissement dans ce département n'offre des prestations similaires (travail et hébergement pour personnes en situation de handicap psychique).

33- La procédure d'admission

Le processus d'admission dans l'établissement est conçu pour répondre à 2 objectifs :

- ✓ Une démarche volontaire et proactive du candidat.
- ✓ Une vérification de l'adéquation du projet de la personne avec celui de l'établissement, et de la motivation de la personne pour les métiers proposés, ainsi que pour vivre en milieu rural.

Ces 2 objectifs sont la manifestation concrète d'une volonté de rétablissement.

1^{ère} étape : Visite de l'établissement

Les visites sont le plus souvent collectives, organisées une ou deux fois par an. Elles sont essentielles pour que le futur candidat visualise concrètement les lieux et les différents postes de travail, les logements, ainsi que les avantages et contraintes de vivre en milieu rural en montagne. Après la visite, les personnes doivent faire une demande de stage, sur un atelier spécifique si elles sont intéressées.

2^{ème} étape : Stage d'évaluation

Les personnes ayant fait acte de candidature suite à la visite se voient proposer un stage de 2 à 4 semaines au Foyer et sur l'atelier de leur choix au cours duquel est faite une évaluation de leurs capacités et motivations. Il est aussi indispensable à la

personne accueillie pour évaluer son intérêt pour Le Habert : les métiers proposés, vivre en milieu rural...

Un bilan écrit est rédigé à la fin du stage et une restitution est faite en présence de la personne, de son référent professionnel, de son référent au Foyer, d'un référent de la structure prescriptrice et de la famille si la personne le souhaite. En cas d'inadéquation manifeste de l'établissement avec le projet de la personne, une autre orientation lui est proposée avec un accompagnement pour trouver une solution alternative adaptée parmi notre réseau partenarial.

Si la personne souhaite venir au Habert à l'issue de son stage, elle devra alors rédiger une lettre de motivation.

L'accueil de stagiaire peut aussi se faire :

- ✓ Sur demande de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) dans le cadre de MISPE (Mise en situation professionnelles en ESAT) pour décider d'une orientation.
- ✓ Dans le cadre de la RAPT (Réponse Accompagnée Pour Tous), afin de maintenir le parcours d'accompagnement d'une personne en situation complexe ou sans solution.

3^{ème} étape : Commission d'admission

Une commission d'admission se réunit au moins deux fois par an pour examiner tous les dossiers des personnes ayant réalisé un stage, y compris ceux n'ayant pas donné de suite favorable à leur stage.

La commission d'admission décide de l'inscription sur liste d'attente ou de la non admissibilité de la personne. La liste d'attente est établie pour chaque atelier, et l'ordre de priorité pour l'admission est révisé à chaque commission.

Les personnes sont systématiquement et régulièrement informées de leur classement sur la liste d'attente par la Conseillère d'Insertion.

Une personne candidate sur un autre atelier que celui où elle a effectué son stage doit refaire un stage sur cet atelier avant que son dossier soit examiné en commission d'admission.

Présidée par le Directeur de l'établissement, la commission d'admission est composée :

- ✓ de représentants d'Espoir73,
- ✓ de représentants du secteur des soins psychiatriques (CMP, CHS...),
- ✓ de représentants du personnel de l'ESAT et du Foyer du Habert.

34- Les évolutions du public accueilli

L'âge à l'admission ces 5 dernières années a été assez variable, de 18 à 55 ans.

Nous pouvons noter une légère progression de l'âge moyen sur la dernière décennie, passé de 35 ans en 2010 à 38 ans en 2019.

La durée de séjour est par contre assez stable, entre 5 et 6 ans au Foyer et 7 et 8 ans à l'ESAT. C'est le résultat d'une dynamique forte au service des parcours des personnes accueillies.

La pyramide des âges se décale progressivement, malgré un turn over de près de 10% en moyenne annuelle. Des admissions de personnes de plus de 50 ans ont également été faites ces dernières années.

Trois usagers atteindront l'âge de la retraite dans les 5 ans à venir, mais on peut estimer à plus de 20% le nombre d'usagers pour lesquels une adaptation sera nécessaire : adaptation des rythmes ou de la durée du travail, inaptitude et réorientation.

Les personnes qui dépassent l'âge et l'ancienneté moyenne ont des chances de plus en plus faibles d'évoluer vers plus d'autonomie. Se pose ainsi la question du vieillissement et de la fatigabilité pour une partie des ouvriers, voire d'une réorientation pour certains. Cette évolution conduit à l'augmentation des temps partiels (0 en 2010, 4 en 2015, 8 en 2019).

Action d'amélioration envisagée : Prendre en compte les évolutions dues à l'âge des personnes accompagnées.

Si la gestion des fins de carrière est possible sur l'ESAT avec des adaptations pour la plupart des cas, la problématique est plus prégnante concernant l'hébergement. Dans le CPOM en cours, le CD73 a accordé la possibilité à l'établissement de continuer à héberger les personnes en attente de places dans d'autres structures, essentiellement pour les personnes ne pouvant plus travailler, à hauteur de 2 places, ceci afin de ne pas léser l'activité de l'ESAT. L'objectif est de conforter ceci, car ce type de situation est amené à devenir permanente pour la période à venir en file active.

C'est un sas d'attente qui va lever le plus gros frein, mais cela n'enlève en rien la difficulté à trouver des solutions à chaque cas en fonction de son autonomie. C'est un travail important de la CPP et des accompagnants du Foyer qui est fait pour aboutir à des solutions adaptées.

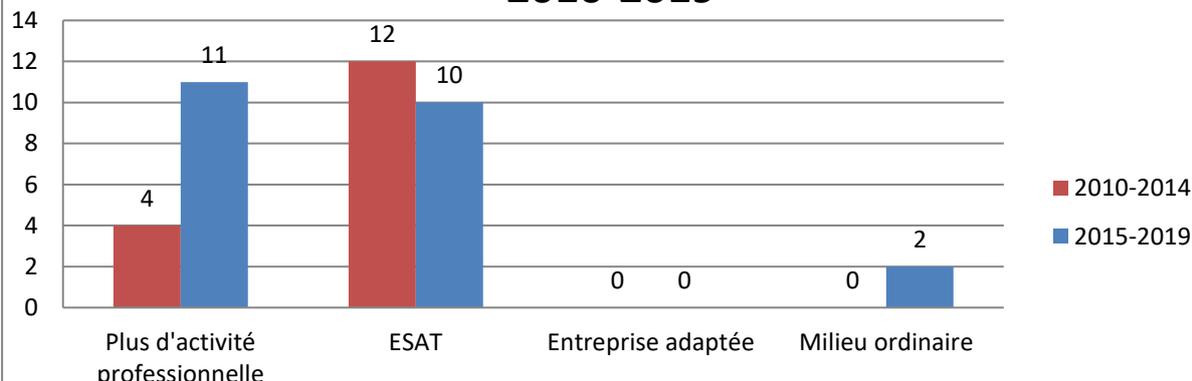
C'est pourquoi il va falloir dans les années à venir réfléchir à la fois à la stratégie d'accompagnement des personnes en fin de carrière au sein du Foyer d'hébergement (places dédiées, accompagnement différent...), ainsi qu'à la stratégie et aux adaptations possibles dans l'organisation du travail pour les personnes en fin de carrière : adaptation des rythmes ou de la durée du travail, inaptitude et réorientation...

Face à cette évolution, l'objectif de l'accompagnement est de garder une dynamique de projet, de mouvement, pour éviter la chronicisation.

35- Les parcours à la sortie du Habert

On compte 23 sortants sur la période 2015-2019.

Evolution professionnelle après Le Habert 2010-2019



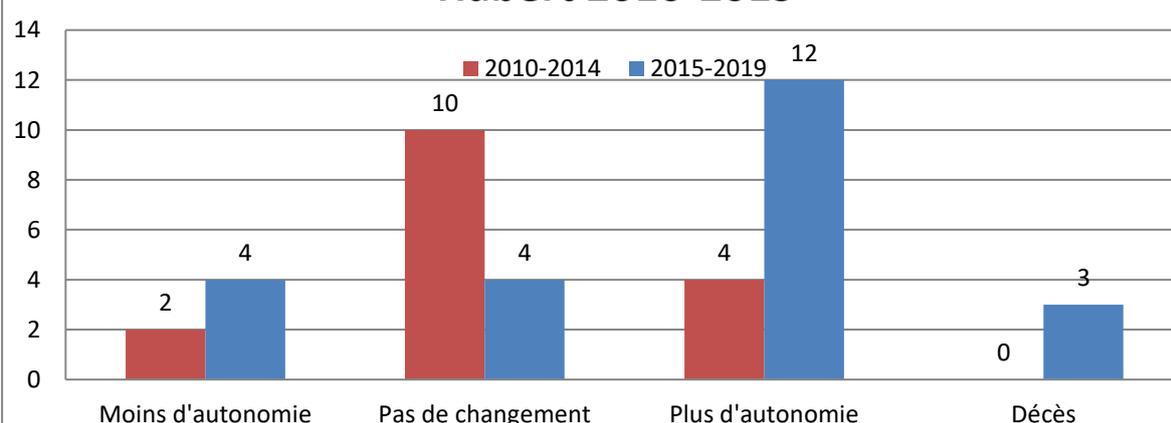
La moitié des personnes ayant quitté l'établissement poursuivent leur parcours professionnel.

Parmi elles, 2 ont réintégré le milieu ordinaire, dans le milieu agricole. Ils ont cependant assez rapidement changé d'emploi et n'ont pas à ce jour de situation très stable, même si leur retour en milieu protégé n'est pas d'actualité.

Cela signifie donc aussi que la moitié arrête sa carrière professionnelle :

- ✓ 6 ont fait le choix de ne plus travailler et de vivre seul ou en famille,
- ✓ 2 ont été orientées en Foyer de Vie,
- ✓ 3 sont décédées.

Evolution de la situation de logement après Le Habert 2010-2019



Sur les 23 personnes ayant quitté Le Habert entre 2015 et 2019, plus de la moitié (12 personnes) ont pu mettre en place un projet avec plus d'autonomie, sans Foyer d'Hébergement, ce qui représente 41% de l'effectif du Foyer (29 places).

Pour plus de détails sur les données du public accueilli, se référer à l'Annexe 2.

36- La participation du public accueilli

Au Habert, la question de la participation est avant tout la motivation de la personne accueillie autour de son projet. Cela sera détaillé plus loin, mais son projet constitue le moteur de son engagement et de son intérêt aux activités qui sont à la base du rétablissement.

Au-delà, les personnes accueillies sont associées à la vie de la structure au travers de différents mécanismes :

- ✓ **Le Conseil de la Vie Sociale (CVS)** : chaque personne est représentée au CVS et peut y être candidate. Il se réunit 4 fois par an. Les personnes accueillies y sont représentées de façon majoritaire. Le président est l'une d'entre elles.
- ✓ **Participation à l'évaluation interne** : un référentiel spécifique à destination des résidents du Habert est élaboré, et chacun est invité à le compléter lors des évaluations internes, afin de pouvoir recueillir de manière exhaustive un avis sur l'organisation et le fonctionnement de l'établissement.
- ✓ **Réunion trimestrielle dans chaque lieu de vie** avec un éducateur pour faire le point sur l'organisation autour des tâches collectives, les relations entre colocataires, les améliorations à apporter...
- ✓ **Réunion trimestrielle dans chaque atelier de travail** avec le moniteur d'atelier pour faire un point sur l'organisation du travail, l'ambiance, les futures activités, les problèmes d'équipe...
- ✓ **Participation au résultat** : un pourcentage du résultat du budget commercial est redistribué aux ouvriers. Ce pourcentage est défini par le Conseil d'Administration de l'association.

37- La place de l'entourage des personnes (familles, curateurs, amis...)

Comme le précise la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, la place de la famille est réaffirmée. La prise en charge ou l'accompagnement doit favoriser le maintien des liens familiaux et tendre à éviter la séparation des familles, dans le respect des souhaits de la personne.

Au niveau de l'association et de l'établissement :

Les familles sont systématiquement invitées à adhérer à l'association. Egalement, les familles et les curateurs sont informés de toutes les manifestations organisées par l'association.

Au niveau de l'établissement, la voie principale de participation des familles passe par le Conseil de la Vie Sociale, ou elles sont représentées au sein d'un collège qui leur est réservé. Une place est également dédiée aux services de protection des majeurs protégés.

Au niveau du projet personnalisé

La définition et la mise en place des projets personnalisés se fait en collaboration avec

les curateurs pour les personnes sous mesure de protection, et avec les personnes de l'entourage familial lorsque la personne accompagnée le demande. Les projets de réorientation, d'évolution ou de départ de l'établissement sont également travaillés en collaboration avec les curateurs ou la famille. Les personnes accueillies ont la possibilité d'envoyer aux proches de leur choix leurs projets personnalisés annuels.

Au niveau de la coordination et de l'échange d'informations au quotidien

Le premier contact de la famille dans l'établissement est le référent hors travail. C'est avec lui que se fait le travail de coordination nécessaire : coordination pour les retours en famille, pour les démarches administratives, information en cas de soucis de santé, d'accident ou toute autre nécessité. Si besoin les familles peuvent demander à rencontrer la Direction de l'établissement.

Les familles sont aussi des personnes ressources pour les professionnels. Elles leur permettent d'avoir des informations pouvant parfois les éclairer et mieux comprendre certains fonctionnements. Dans le cas de situations de crise, on peut aussi travailler étroitement avec les familles afin de se coordonner dans l'intérêt de la personne accompagnée.

Si une personne le souhaite, elle peut recevoir sa famille ou son curateur en journée au sein du foyer d'hébergement, après en avoir informé ses colocataires et l'équipe éducative.

Les personnes peuvent également rencontrer leur famille, hors temps de travail, à l'extérieur du foyer. Au-delà, l'établissement est à l'écoute des familles, dans la limite des souhaits de la personne accueillie.

Les équipes sont là aussi pour apporter une écoute bienveillante auprès de familles rencontrant des difficultés, des inquiétudes au sujet de leur proche ou en cas de souffrance. Le numéro de la délégation UNAFAM de leur département, dont la mission principale est l'accompagnement des parents et amis, peut leur être communiqué pour plus de soutien.

4- Les prestations offertes au Habert et moyens matériels

41- Les activités professionnelles

La raison essentielle de l'admission au Habert est le projet professionnel.

En cohérence avec l'objectif de rétablissement, l'activité de l'ESAT est centrée sur des productions et des services offrant à la personne accueillie la possibilité de s'identifier dans un métier.

- ✓ **Des activités professionnelles structurantes**, permettant à la personne de comprendre la finalité de son travail, de maîtriser une activité professionnelle dans son ensemble, d'acquérir des repères dans le temps grâce aux rythmes de travail. Les ouvriers sont amenés à se fixer sur un atelier, ce qui favorise l'identification à un métier précis. Toutefois, la personne a la possibilité de se réorienter vers un autre atelier.

- ✓ **Des activités professionnelles valorisantes** débouchant sur des productions qui vont servir de base à la reconnaissance de la personne à ses propres yeux et aux yeux de l'autre. Le rapport direct au client permet le regard de l'autre sur son propre travail, entraînant pour la personne une valorisation directe.
- ✓ **Des activités professionnelles responsabilisantes** : la personne est mise en situation d'exister en tant que sujet, ayant sa part propre dans la production, invitée à prendre des initiatives, à organiser son travail et être co-responsable de la réussite ou de l'échec de ce qui est produit, de la qualité de la production. Chacun est amené à prendre des responsabilités dans les ateliers en fonction de ses capacités.

Pour l'ESAT, ESPOIR73 est propriétaire du bâtiment de l'exploitation agricole, de la fromagerie et des machines et outils utilisés sur les différents ateliers. Tous les autres moyens de production sont loués : foncier, locaux de l'Auberge, la plupart des véhicules.

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 35h pour un temps plein. Le temps partiel est possible et en développement ces dernières années. Mais des limites dans les possibilités d'accompagnement se font jour qui nous conduisent à limiter aussi le temps partiel à moins de 20% de l'effectif global : multiplication des projets personnels, organisation des chantiers sur les ateliers... Le temps partiel « de confort » n'est pas pratiqué, car l'engagement dans le travail et dans le projet professionnel est de fait marginal, sans réel effort de rétablissement par le travail. Les expériences conduites depuis 10 ans vont dans ce sens.

L'établissement pratique une politique de rémunération dynamique des ouvriers :

- ✓ **Rémunération directe financée par l'ESAT évolutive**

La part financée par l'ESAT du Habert est de 5,1% du SMIC au moment de l'admission. Elle est réévaluée chaque fin d'année par les encadrants et le directeur sur la base de 3 critères : la motivation, la contribution à la production et l'assiduité. Cette part peut aller jusqu'à 20% du SMIC. La moyenne de la part financée par l'ESAT est de 12% du SMIC.

- ✓ **Majoration pour les Mises à disposition**

Dans le cas d'une convention de mise à disposition, la rémunération part atelier est majorée de 10% du SMIC pour le nombre d'heures réalisées en détachement.

- ✓ **Œuvres sociales**

1.25% de la masse salariale globale annuelle (salaire atelier + aide au poste) des ouvriers est distribuée sous forme de chèque cadeau ou bons d'achat pour les œuvres sociales et culturelles.

- ✓ **Intéressement aux résultats**

Un montant de 12.5% du résultat courant du budget commercial est reversé aux ouvriers, dans la limite de 10% du montant annuel total de la rémunération garantie financée par l'ESAT.

- ✓ **Arrêts maladie**

En cas d'arrêt maladie, le délai de carence de 3 jours pour les IJSS est pris en charge par l'ESAT sans condition d'ancienneté

- ✓ **Absences injustifiées**

Les absences injustifiées au travail ne sont pas payées, pour le nombre d'heures correspondantes.

Les activités proposées sont décrites ci-après.

411- Elevage

La Ferme du Habert est une exploitation agricole typique de la vallée des Entremonts, avec une quarantaine de vaches laitières qui pâturent plus de 60 hectares d'herbage en zone de montagne. Le lait produit est soit transformé sur place, soit livré à la Coopérative laitière d'Entremont. Quelques cochons sont également élevés pour consommer le petit lait de la fromagerie. C'est une activité adaptée aux personnes qui souhaitent travailler au contact de la nature et des animaux, dans un milieu ouvert, sans tâches répétitives.

✓ **Description des tâches :**

Les tâches sur la ferme sont extrêmement diversifiées, et saisonnées. La traite, matin et soir, tous les jours est un point de continuité sur toute l'année.

Pendant les 6 mois d'hiver, le travail s'effectue sur un rythme plus lent, les animaux restant à l'intérieur : traite, alimentation des vaches, nettoyage de l'étable, soins aux veaux, déneigement du bâtiment...

Pendant les 6 mois d'été, la traite s'effectue en extérieur, avec les parcs à réaliser, l'entretien du matériel, la fenaison, la conduite et la manipulation des animaux...

✓ **Apport social**

Cette activité développe :

- une bonne résistance physique,
- le repérage spatio-temporel,
- l'organisation, la logique, la compréhension de l'enchaînement des tâches,
- la capacité à anticiper, sur du long terme et sur du court terme,
- la capacité à prendre des décisions,
- le travail en équipe,
- le respect des règles d'hygiène et de sécurité,
- la maîtrise du geste (motricité fine, équilibre...),
- la conduite d'engins agricoles,
- la capacité d'adaptation à des rythmes différents.

✓ **Perspectives d'évolution professionnelle :**

Les compétences développées sur cet atelier permettent d'envisager une évolution sur des activités d'espace vert, ou autres activités en lien avec l'extérieur, la nature... L'obtention d'un travail de salarié agricole, bien que souvent espéré, est difficile, compte tenu du faible nombre de poste et des niveaux de productivité et technicité demandés. Par contre, pour des travaux temporaires sur des exploitations agricoles, le besoin existe.

412- Fromagerie

La Fromagerie du Habert transforme une partie du lait produit sur la Ferme du Habert en différents types de fromages, frais ou affinés. Fabriqués au lait cru, avec un atelier agréé en production fermière, dans le Parc Naturel de Chartreuse, les produits de la Fromagerie du Habert sont typiques du terroir et de qualité.

✓ **Description des tâches :**

Les ouvriers de cet atelier travaillent essentiellement à la fabrication des différents fromages, leur affinage, emballage, étiquetage, mais aussi à la vente dans le magasin sur place ou par la livraison des différents clients

Il convient aussi bien pour des personnes qui effectuent des tâches simples et répétitives, que pour des personnes capables de gérer en autonomie une fabrication fromagère ou une livraison client.

L'intérêt est aussi, en partant d'un produit brut, de le voir évoluer jusqu'à la commercialisation d'un produit fini.

✓ **Apport social**

Cette activité développe :

- le respect des règles d'hygiène,
- le goût de la propreté et de l'ordre,
- le respect des procédures,
- la précision des gestes,
- les capacités relationnelles avec les clients,
- la maîtrise du calcul,
- la conduite de véhicule pour ceux qui le peuvent.

✓ **Perspectives d'évolution professionnelle :**

Cet atelier prépare aux métiers de l'alimentation qui nécessitent le respect de normes d'hygiène strictes, avec des processus de production réguliers et strictes.

Cela peut aussi être vendeur, chauffeur-livreur pour ceux qui veulent se spécialiser sur ces tâches.

413- Prestations Agricoles et Environnementales

L'atelier Prestations Agricoles et Environnementales réalise des prestations de service auprès :

- des agriculteurs, collectivités et particuliers pour des chantiers de débroussaillage, l'entretien de propriétés, de sentiers de randonnées, de tonte, élagage...
- des viticulteurs : vendanges, déblotage, attachage, relevage...

✓ **Description des tâches :**

Le travail sur cet atelier est réalisé toute l'année en extérieur. Il convient à des personnes pour qui la dépense physique est importante, et qui ont besoin d'espace, d'être à l'extérieur. Les travaux des vignes sont manuels, et les autres travaux nécessitent l'emploi de débroussailleuses, et parfois de tronçonneuses, tondeuses et élagueuses.

✓ **Apport social**

Cette activité développe :

- la résistance physique et le goût de l'effort physique,
- l'adaptabilité à des lieux et travaux différents,
- le respect des règles de sécurité,
- des capacités à utiliser et entretenir des machines,
- l'esprit d'équipe, et le travail avec des personnes extérieures à l'ESAT,
- la dextérité,
- relation avec la clientèle.

✓ **Perspectives d'évolution professionnelle :**

Cet atelier prépare les personnes aux travaux d'entretien paysagers ou forestiers, à des postes d'ouvrier viticole, d'employé en collectivité, voire en espace vert.

414- Restauration

L'Auberge des Entremonts est une auberge de village exploitée en délégation de service publique municipale par l'ESAT Le Habert, d'une capacité d'une trentaine de couverts. L'Auberge prépare également les repas pour les ouvriers du Habert, et propose des prestations de banquets.

✓ **Description des tâches :**

Mise en place de la salle, entretien, présentation de la carte et des plats, prise de commande, service à l'assiette, service de bar, encaissement clients pour les serveurs
Confection des plats, des desserts, des entrées, épluchage, plonge, nettoyage pour les cuisiniers.

✓ **Apport social**

Cette activité développe :

- une bonne résistance physique
- le respect des règles d'hygiène,
- la présentation,
- la rapidité, la capacité à gérer du stress temporaire sur la plupart des postes,
- l'organisation, la logique, la compréhension de l'enchaînement des tâches,
- la capacité à anticiper,
- des capacités relationnelles avec les clients,
- le travail en équipe,
- la précision des gestes,
- l'utilisation de différents matériels.

✓ **Perspectives d'évolution professionnelle**

Les perspectives de travail en milieu ordinaire dans certains établissements en restauration sont réelles pour les personnes qui en ont les capacités en poste de plonge, aide-cuisinier, serveurs, restauration collective, accueil, vente à condition que les rythmes ne soient pas trop soutenus.

Action d'amélioration envisagée pour les activités : Poursuivre l'adaptation des supports de production.

Au niveau des activités de production, différents points règlementaires et d'optimisation sont à développer dans les années à venir.

En effet, la Délégation de Service Publique de l'Auberge des Entremonts se termine en 2022 et devra donc faire l'objet d'un renouvellement.

Actuellement, la ferme n'a ni le foncier, ni les bâtiments permettant d'élever le troupeau de renouvellement qui est alors placé en pension hivernale et estivale. Une opportunité va se présenter en 2022 de reprise d'un bâtiment avec du foncier en proximité immédiate de la ferme. Ce projet devra donc être étudié et mis en place si celui-ci est

équilibré financièrement et pertinent socialement, afin de conforter la production laitière.

Des travaux d'entretien, d'amélioration et de modernisation de l'outil de fabrication de fromages devront se poursuivre ces cinq prochaines années comme cela est le cas depuis quelques années.

Concernant l'atelier PAE, le local actuellement loué est partiellement adapté (pas de sanitaires) et son déplacement prévu en 2018 a avorté. Il sera donc important de saisir toute opportunité à ce niveau-là dans les années à venir.

415- Accompagnement du parcours professionnel

En complément des activités professionnelles directes de l'ESAT, des activités spécifiques d'accompagnement du parcours professionnel sont mises en œuvre par la Conseillère d'Insertion.

✓ Formation :

La formation des ouvriers au sein du Habert constitue un moyen supplémentaire en faveur de la progression et de l'insertion professionnelle et/ou sociale des personnes accueillies.

Un effort important de mobilisation de ressources sera réalisé par l'établissement pour développer les formations:

- contribution à UNIFAF pour un montant trois fois supérieur à la cotisation minimale employeur.
- mutualisation de la formation avec d'autres structures, en particulier MESSIDOR.
- inscription sur les actions de formations prises en charge à 100% par UNIFAF.

La finalité de la formation peut être :

- le développement personnel,
- le développement professionnel.

Différents domaines sont concernés :

- les formations directement liées aux activités professionnelles permettant aux ouvriers d'acquérir des compétences complémentaires dans leur domaine d'intervention ou des compétences réglementaires minimales (hygiène en restauration par exemple).
- les formations favorisant une démarche d'autonomie, que ce soit dans le domaine des savoirs généraux (calcul, écriture...), des déplacements, de l'utilisation de l'outil informatique...
- les formations qualifiantes, accessibles aux ouvriers ayant un projet précis, nécessitant une qualification particulière...

✓ Evolution du parcours

Chaque ouvrier est accompagné dans l'évolution de son parcours à travers des entretiens réguliers sur son projet et ses objectifs d'évolution. Cela se traduit :

- par des mises en situation concrètes d'évolution à travers des stages dans les structures visées par le projet d'évolution.
- par des détachements en entreprise.

Une politique très active de stages et détachements en entreprise est mise en œuvre, pour tous les ouvriers, quel que soit leur projet, y compris pour ceux qui souhaitent rester durablement au Habert.

Les stages se font en milieu ordinaire ou protégé, avec ou sans hébergement en Foyer, pour tester soit un autre environnement professionnel, soit un autre mode de vie qu'en Foyer.

Les détachements se font en milieu ordinaire, pour tester des rythmes proches de ceux du milieu ordinaire, évaluer un potentiel d'embauche ou de préparer une embauche.

L'objectif est que chaque année plus d'un quart des personnes accueillies puissent réaliser un stage ou être détachées en entreprise (soit 9 personnes) et que cela débouche sur 10% de départ minimum chaque année de l'établissement (soit 3 ou 4 personnes).

Ces objectifs figuraient déjà dans le précédent projet. Le bilan est le suivant :

	STAGES		DETACHEMENTS		FORMATIONS	
	Nbre de personnes	Heures	Nbre de personnes	Heures	Nbre de personnes	Heures
2015	8	700	7	454	9	502
2016	6	665	6	650	19	549
2017	7	525	6	641	19	329
2018	12	1 365	4	262	23	518
2019	9	1 290	7	498	3	417
TOTAL	42	4545	30	2 505	73	2 315
Moyenne	8,4	90	6	501	14,6	463

Les résultats dépassent largement l'objectif visé. Ces objectifs peuvent donc être reconduits pour la période à venir.

✓ **Autres soutien dans le cadre professionnel et personnel**

- Activités d'entretien et de développement de la condition physique : proposées pour les ouvriers pour lesquels cela est nécessaire, en fonction de leurs besoins. Elles sont mises en œuvre par un prestataire extérieur à l'établissement.
- Suivi psychiatrique : les rendez-vous médicaux spécialisés (psychiatre, infirmière psychiatriques, ateliers thérapeutiques...), externes à l'établissement et obligatoires sont dans la mesure du possible réalisés en dehors du temps de travail. Si cela n'est pas possible, ils sont pris en compte dans le temps de travail.
- Code de la route et conduite automobile: là aussi, ces activités peuvent être réalisées sur le temps de travail si ce n'est pas possible en dehors.

42– Des prestations d'accompagnement dans la vie hors travail à la participation sociale et l'autonomie

L'accompagnement hors travail a pour but de répondre aux besoins des personnes, garantir la fluidité des parcours et les droits des usagers. Les prestations proposées sont majoritairement axés sur la participation sociale et minoritairement sur l'autonomie (selon la nomenclature SERAFIN-PH). Elles ont pour objectif de favoriser l'inclusion sociale et le droit commun en répondant aux besoins des personnes accompagnées.

Ces prestations garantissent l'autonomie et la qualité de vie des personnes.

421- Accompagnement pour exercer ses droits

Cette prestation fondamentale fait l'objet d'une mise en œuvre particulière au niveau associatif, via un service dédié et un poste de Coordinateur de Parcours et de Projet.

Dans le mois qui suit leur arrivé les personnes rencontrent le coordinateur de parcours et de projet (CPP).

Le CPP recueille les attentes et besoins des personnes émanant de leur projet de vie, afin de les aider dans l'élaboration d'un plan d'accompagnement personnalisé qui s'intégrera au projet personnalisé. Ce travail est conduit à partir de l'outil ELADEV (Echelle Lausannoise d'Auto-évaluation des Difficultés et des Besoins). Pour répondre aux besoins des résidents et en lien avec les nomenclatures SERAFIN-PH le CPP propose différentes activités correspondant à des prestations.

Il est en lien avec les services d'accompagnement à la vie hors travail et différents acteurs du droit commun.

C'est à cette occasion que leurs droits leurs sont rappelés : explication du contrat de séjour, règlement de fonctionnement, charte simplifiée des droits et libertés (version simplifiée travaillée par un groupe de résidents sur l'établissement).

Détail des activités proposées par le CPP :

PRESTATIONS POUR LA PARTICIPATION SOCIALE
ACTIVITES MISES EN ŒUVRE POUR REpondre AUX PRESTATIONS
2.3.1 accompagnements pour exercer ses droits
2.3.1.1 accompagnements à l'expression du projet personnalisé <ul style="list-style-type: none"> - Recueil des attentes et des besoins émanant du projet de vie - Aide dans l'élaboration d'un plan d'accompagnement personnalisé - Orientation dans les recherches de prestations adaptées aux attentes et besoins, - Appuis à la négociation avec les partenaires concernés
2.3.1.2 accompagnements à l'exercice des droits et libertés <ul style="list-style-type: none"> - Informe sur les droits et les devoirs - Aide à l'évaluation de la qualité des prestations délivrées - Aide à l'évaluation du niveau de satisfaction des prestations délivrées

422- Un hébergement adapté à l'autonomie de chacun

Toutes les personnes qui arrivent au Habert sont logées au Foyer d'hébergement. Plusieurs formules sont proposées pour répondre à leurs besoins.

Le Foyer est organisé en petites unités de vie, appartement ou maisons réparties sur 2 communes de la vallée des Entremonts : St Pierre d'Entremont et Entremont-Le-Vieux. Cet étalement géographique est fait pour éviter une trop forte concentration des personnes accueillies en un lieu donné.

Le choix de petites unités, a été fait pour favoriser l'intégration sociale d'une part et servir de support au travail vers l'autonomie d'autre part, en mettant les personnes dans les conditions les plus proches possibles d'un logement en milieu ordinaire.

Le parc de logement est entièrement en location, afin de pouvoir s'adapter aux besoins, aux projets et à l'autonomie des personnes. C'est ainsi les logements qui doivent s'adapter aux besoins et non l'inverse.

En fonction de leur lieu d'hébergement, chaque résident dispose:

✓ Soit d'une chambre individuelle qu'il doit meubler et aménager selon ses désirs. Il est responsable de son entretien, mais peut être accompagné par la maîtresse de maison.

Cette chambre est un lieu privatif, qui garantit l'intimité de la personne. Cependant, le personnel peut y avoir accès sans consentement du résident en cas de danger.

Les parties communes sont meublées de façon à créer un cadre chaleureux et familial, favorisant la convivialité et les échanges. Elles sont entretenues par la maîtresse de maison, et les résidents (soir et week-ends).

✓ Soit d'un logement individuel qu'il doit meubler et aménager selon ses désirs. Le gros électro-ménager est fourni par l'établissement ainsi qu'une table et des chaises.

Il est responsable de son entretien, mais peut être accompagné par la maîtresse de maison en fonction de son projet personnalisé contractualisé.

Chaque résident au Foyer doit payer une redevance mensuelle. Le calcul de la redevance est fait conformément au Règlement Départemental d'Aide Social qui fixe les règles de facturation pour les personnes en Foyer d'Hébergement. Celle-ci comprend le loyer, les charges d'eau, électricité, téléphone, amortissement des équipements.

Le parc de logement compte 13 unités de 1 à 5 places en 2019.

Action d'amélioration envisagée : Poursuivre l'adaptation du foyer aux besoins et projets des résidents.

Les évolutions récentes du Foyer vers plus de petites unités et moins de collectif ont confirmé la nécessité de cette évolution pour le public accueilli. Les problématiques de gestion des colocations à plus de 3 personnes sont apparues au grand jour. Cette évolution devra donc être poursuivie dans les années à venir.

423- Détail des autres prestations d'autonomie et de participation sociale

Les accompagnants sont répartis en deux services chargés de mettre en œuvre des prestations spécifiques pour répondre aux besoins des personnes :

- Un service de prestations en matière d'autonomie et pour la participation sociale : SAPS

Le service SAPS est situé à Epernay sur Entremont Le Vieux. Il délivre ses prestations aux personnes hébergées sur 2 unités qui accueillent les personnes nécessitant un accompagnement renforcé y compris en matière d'autonomie. Cela se traduit par une présence permanente des accompagnants de 12h à 8h le lendemain.

➤ Un service de prestations pour la participation sociale : SPS

Le service SPS délivre ses prestations aux personnes hébergées sur les 11 autres unités (5 collocations et 6 logements individuels). Ces personnes ne nécessitent que des prestations de participation sociale, et la présence de l'équipe n'est pas nécessaire au quotidien. L'intervention des équipes éducatives se fait essentiellement en fonction des besoins de chacun et dans le respect de leur projet.

Dans ce service, un membre de l'équipe accompagne les personnes extérieures au foyer d'hébergement, ce qui représente 6 à 8 personnes, sur un modèle proche d'un SAVS.

Détail des prestations mises en œuvre par le SAPS et le SPS :

PRESTATIONS EN MATIERE D'AUTONOMIE			
2.2.1.2 accompagnements pour la communication et les relations avec autrui			
-Relations sociale, attitudes vis-à-vis d'autrui, façon d'interpeller autrui, aider à interpréter le comportement et l'intention d'autrui et adapter son savoir être, son comportement en fonction.	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-Inciter la personne à adapter sa tenue en fonction des situations.	S.A.P.S		
-Apprendre à écouter l'autre, gestion des distances interpersonnelles.	S.A.P.S		
-Apprendre à gérer ses émotions dans la relation à l'autre.	S.A.P.S		
-Utilisation des moyens de communication (internet, téléphone...)	S.A.P.S		
2.2.1.3 accompagnements à l'extérieur avec déplacement d'un professionnel pour mettre en œuvre une prestation en matière d'autonomie			
-Accompagnement d'une personne au cours d'un transport pour aller à une consultation médicale, une hospitalisation pour l'accompagner dans la communication avec les professionnels de santé.	S.A.P.S		
-Etre présent avec une personne lors de démarches administratives qu'elle ne peut effectuer seule.	S.A.P.S		
2.2.1.4 accompagnements pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité			
-Vérifier avec la personne si elle connaît les numéros d'urgence.	S.A.P.S	-	-
-Vérifier avec la personne ou se trouve l'affichage des numéros d'urgence	S.A.P.S		
-Quelle attitude adopter en cas de danger	S.A.P.S		
-Utilisation de calendrier/agenda pour les RDV	S.A.P.S		
-Incitation à avoir un rythme de vie adapté à leur activité	S.A.P.S		
-Les accompagnateurs restent disponibles et à l'écoute des angoisses et du stress	S.A.P.S		

-Les accompagnateurs aident la personne à mettre des mots sur leur maux pour désamorcer.	S.A.P.S		
-Maintien du lien en cas de repli de la personne sur elle-même.	S.A.P.S		
-Les accompagnateurs orientent si besoin vers d'autres professionnels de santé	S.A.P.S		
-Aider la personne à trouver ses propres solutions adaptées pour une prise de recul.	S.A.P.S		
-Aider et accompagner la personne à rechercher les différentes hypothèses et solutions pour l'aider à sa prise de décision.	S.A.P.S		
-Valoriser et encourager la prise d'initiative	S.A.P.S		
-Valoriser et reconnaître les compétences de la personne.	S.A.P.S		
PRESTATIONS POUR LA PARTICIPATION SOCIALE			
2.3.2 accompagnement au logement			
2.3.2.1 accompagnements pour vivre dans un logement			
-Aide à l'ameublement et à l'aménagement de l'espace privé.	S.A.P.S	S.P.S	
-Accompagnement au paiement du loyer,	S.A.P.S	S.P.S	
-Accompagnement au paiement des factures personnelles.	S.A.P.S	S.P.S	
-Accompagnement aux démarches liées à un incident dans l'hébergement, identification de la personne ou le service compétent à alerter.		S.P.S	Extérieurs
2.3.2.2 accompagnements pour accomplir les activités domestiques			
-Courses alimentaires et gestion de la caisse, choix des produits...	S.A.P.S	S.P.S	
-Préparation et organisation des repas	S.A.P.S	S.P.S	
-Entretien des espaces collectifs et des espaces privés, de l'électroménager.	S.A.P.S	S.P.S	
-Utilisation du gros et petit électroménager.	S.A.P.S	S.P.S	
-Gestion de la vaisselle (lavage, essuyage, rangement...)	S.A.P.S	S.P.S	
-Gestion des poubelles et tri sélectif	S.A.P.S	S.P.S	
-Incitation pour avoir une l'hygiène corporelle correcte.	S.A.P.S	S.P.S	
-Entretien de ses affaires personnelles (lessives, séchage, rangement, tri du sale et du propre et de ce qui est usé, repassage...)	S.A.P.S	S.P.S	
-Elaboration de menus équilibrés	S.A.P.S	S.P.S	
-Entretien des véhicules (nettoyage intérieur, extérieur, parfois contrôle des niveaux et éclairages)	S.A.P.S		
2.3.3 accompagnements pour exercer ses rôles sociaux			
-acquérir les conduites que requiert une activité professionnelle : se réveiller à l'heure, être propre, avoir une tenue adaptée, avoir un rythme du sommeil adapté...	S.A.P.S	S.P.S	
2.3.3.5 accompagnements de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle.			
-Accompagnement autour des IST (infections sexuellement transmissibles), contraception, accompagnement au planning familial, sensibilisation sur les conduites à risques, informations aux questions liées à la sexualité...	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs

-Accompagnement dans le maintien des liens familiaux et parentaux en fonction des demandes.	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-Disponibilité et écoute quant aux problématiques familiales des personnes	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-Prise en compte des difficultés familiales	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
2.3.3.6 accompagnements pour l'exercice des mandats électoraux			
-Informier et échanger avec les personnes sur leurs droits	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-Accompagner les personnes pour leur inscription sur les listes électorales	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-Les informer sur les délais à respecter.		S.P.S	Extérieurs
-Accompagner les personnes dans leur participation au CVS	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-Accompagnement pour s'engager dans des activités bénévoles associatives ou autres	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-Favoriser la solidarité au sein du foyer et autres	S.A.P.S	S.P.S	
2.3.4 accompagnement pour participer à la vie sociale			
2.3.4.1 accompagnements du lien avec les proches et le voisinage			
-Accompagnement autour des codes sociaux, les repérer, les appliquer.	S.A.P.S		
-Accompagnement dans la collectivité, apprendre à vivre ensemble,	S.A.P.S		
-Attitude et comportement avec le voisinage, les proches...	S.A.P.S		
-Favoriser et enclencher la mise en relation inter-voisinage		S.P.S	Extérieurs
-Rôle de médiation dans les relations inter-voisinage		S.P.S	Extérieurs
-Rôle de régulation dans les relations inter-voisinage		S.P.S	
-Favoriser la solidarité inter-voisinage		S.P.S	
-Informier des règles de bon voisinage internes ou externes à la structure		S.P.S	
-lutter contre l'isolement Avec une tendance fréquente à l'isolement ou à la fuite des relations sociales, l'équipe éducative propose et maintient le lien, de l'écoute et une présence rassurante.	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
2.3.4.2 accompagnements aux activités sociales et de loisirs			
-Accompagner à la recherche d'information pour les activités sociales et de loisirs, à la prise de contact, à la mise en place, sensibilisation à l'engagement, au maintien de l'engagement et de la motivation.	S.A.P.S	S.P.S	
-Accompagner pour éveiller l'envie de partir en congés, rechercher les informations, prise de contact, organisation, financement, mise en place.	S.A.P.S	S.P.S	
-Favoriser les activités ponctuelles de groupe, mettre en lien les personnes avec le même centre d'intérêt, accompagnement à la recherche d'information, repérage, localisation, impulser la mise en place.	S.A.P.S	S.P.S	
- développer le contact avec l'environnement social par l'utilisation des services et commerces locaux.	S.A.P.S	S.P.S	
-Accompagnement à la participation à la vie du village : manifestations, activités, élections... L'objectif est de leur permettre d'être perçus comme des habitants, des voisins, des citoyens à part entière.	S.A.P.S	S.P.S	
-Rechercher les informations, pour l'organisation des congés	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-Informier et/ou accompagner sur les forums d'activités sportives et culturelles	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-Accompagnement à l'organisation logistique de l'activité	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs

-Accompagnement si besoin au lancement de l'activité	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-Travailler sur la motivation, l'implication et le maintien de l'activité dans le temps	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-Aider la personne à identifier le sens et l'intérêt que l'activité a pour elle	S.A.P.S	S.P.S	
-Aider la personne à garder l'énergie et l'élan nécessaire au maintien de l'activité	S.A.P.S	S.P.S	
-Aider la personne à garder confiance en elle, à surmonter ses difficultés pour maintenir ses activités	S.A.P.S	S.P.S	
-Avoir un rôle de médiateur si la personne le souhaite au sein de l'activité.	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
2.3.4.3 accompagnements pour le développement de l'autonomie pour les déplacements			
-Aide à la lecture et repérage sur plan, itinéraire, GPS, à pieds, en véhicule, transports en commun, vélo...	S.A.P.S	S.P.S	
-Tests de trajet avec puis sans accompagnement.	S.A.P.S	S.P.S	
-Accompagnement à l'organisation du déplacement, transports en commun, taxis, véhicule personnel	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-Soutien pour la connaissance des règles de circulation routière en tant que piéton	S.A.P.S	S.P.S	
-Accompagnement à l'inscription dans une auto-école	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-Accompagnement et aide au code de la route.	S.A.P.S	S.P.S	
-Aide à la reprise de la conduite avec permis B.	S.A.P.S	S.P.S	
-Accompagnement à l'utilisation de voitures sans permis.	S.A.P.S	S.P.S	
-Accompagnement pour la conduite des véhicules de l'établissement pour les personnes ayant le permis	S.A.P.S	S.P.S	
-Accompagnement pour les recherches d'achat de véhicule.	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-Accompagnement pour l'entretien courant de leur véhicule personnel.	S.A.P.S	S.P.S	
-Accompagnement à l'apprentissage du déplacement à vélo dans la cité	S.A.P.S	S.P.S	
-Incitation au covoiturage			
2.3.4.4 accompagnements après la sortie de l'ESMS			
-Maintien du lien avec la personne après sa sortie de l'ESMS	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-Passage de relais avec les professionnels prenant la suite de l'accompagnement de la personne (FH-FV-SAVS-ESAT-entreprises...)	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-Maintien du lien en fonction des besoins de la personne sur une période définie	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-Passage de relais et maintien du lien avec les professionnels lors d'un changement d'établissement	S.A.P.S	S.P.S	
-Accompagnement si besoin de la personne dans ses démarches nécessaires (administratives ou autres) engendrées par la nouvelle situation	S.A.P.S	S.P.S	
2.3.5 accompagnements en matière de ressources et d'autogestion			
--- Accompagnement dans les démarches administratives			
-Aide à la réalisation de courriers	S.A.P.S	S.P.S	
-Aide à la relation avec les organismes sociaux	S.A.P.S	S.P.S	
2.3.5.1 accompagnements pour l'ouverture des droits			

-Accompagnement pour monter leur dossier d'aide sociale, allocation de logement social, prime d'activité, renouvellement d'orientation et orientation, changement de caisse pour les changement de régime, suivi des courriers et mail administratif, suivi ALD, mutuelle, responsabilité civile...	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
2.3.5.2 accompagnements pour l'autonomie de la personne dans la gestion de ses ressources			
-Accompagnement pour la mise en place d'outils aidant à la gestion des ressources (élaboration du budget argent de poche, tenue d'un cahier de compte, compte par internet...)	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-Accompagnement si besoin de la personne pour la mise en place d'outils aidant à la gestion des ressources.	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-Cogestion des ressources avec la personne si c'est en accord avec son projet ou sur une demande/accompagnement ponctuel (vacances, sortie, évènement ou achat particulier...).	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-Accompagnement autour de la valeur de l'argent, prioriser ses besoins.	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-Interface avec les représentant légaux (entretien, rendez-vous, échanges mails et téléphoniques, soutenir la personne dans son projet, relais, continuité et suivi du projet de la personne avec son représentant légal).	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
2.3.5.3 informations conseil et mise en œuvre des mesures de protection des adultes.			
-Informations des mesures de protection existantes,	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
Si nécessaire :	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-Accompagnement pour rencontrer un mandataire judiciaire pour obtenir des informations complémentaires.			
-Accompagnement pour la mise en place de demande de mesure de protection,	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-Accompagnement devant le juge des tutelles	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-Accompagnement pour la prise de contact avec les médecins agréés à remplir le certificat nécessaire à la mesure de protection.	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
--- Accompagnement pour retrouver l'estime de soi.			
-En stimulant la personne autour de ses centres d'intérêts, de ses projets	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-En exigeant une hygiène et une tenue adaptée en toute circonstance	S.A.P.S	S.P.S	
-En réapprenant à la personne à se faire plaisir	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-En réapprenant à faire les choses et les réussir	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-En valorisant les réussites	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
--- Accompagnement pour la prise en charge de sa santé			
-Veille et suivi de la bonne prise des traitements, en fonction du projet personnalisé contractualisé.	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-Suivi des rendez-vous auprès des psychiatres et du respect de la prescription médicale.	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-Accompagnement de certains rendez-vous médicaux.	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
-Stimulation pour tous les soins de prévention	S.A.P.S	S.P.S	Extérieurs
Accompagnement vers une autonomie maximale dans leur prise en charge physique et psychique pour les personnes qui en ont la possibilité.	SAPS	SPS	Extérieurs

Ce champ des possibles est bien sur ensuite mis en œuvre selon les besoins identifiés par la Coordinatrice de Projet et de Parcours et les accompagnants au quotidien.

L'individualisation de l'accompagnement est ainsi poussée très loin au Habert, favorisée par les 13 lieux de vie différents.

Action d'amélioration envisagée : Poursuivre l'adaptation du foyer aux besoins et projets des résidents.

Une étude doit être menée sur l'évolution de l'agrément vers de vraies places de SAVS renforcé pour une partie du Foyer.

Les conclusions de cette étude pourront servir de base au dialogue pour une évolution réglementaire avec le Conseil Départemental dans le cadre du CPOM 2024-2029.

43- un quadruple accompagnement personnalisé

Le projet personnalisé est la pièce maîtresse du suivi de la personne accueillie. Un guide spécifique détaille la méthodologie et les outils utilisés par les accompagnants au Habert.

Le point central est l'expression de la personne accueillie, et l'écoute des accompagnants.

Un bilan approfondi est réalisé chaque année, avec des points intermédiaires.

Cet accompagnement est donc assuré par 4 professionnels :

-le Moniteur d'Atelier, qui encadre la personne au travail et un Conseiller d'Insertion pour l'accompagnement du parcours professionnel et la formation

-les Educateurs, qui accompagnent la personne hors travail et un Coordinateur de Projet et de Parcours pour la défense des droits et le recueil des besoins de la personne

Ces professionnels travaillent en lien permanent pour accompagner la définition et la mise en œuvre du projet de la personne.

5-Travail en réseau et partenariat

Le Habert intervient sur l'accompagnement social et professionnel des personnes accueillies.

Afin de garantir un parcours fluide et concerté nous travaillons en collaboration étroite avec de nombreux partenaires et l'établissement veille à une intégration poussée dans le tissu social et économique local.

Tous les professionnels sont invités à participer à des réseaux ou s'investir dans des organisations en lien avec leur métier (Par exemple : Réseau ASTRA pour la Conseillère d'Insertion, Réhpsy pour la cheffe de service, Coopérative laitière pour les moniteurs d'atelier de la ferme, Jury d'examen en école d'éducateurs...). Cela permet de valoriser le travail fait dans l'établissement à l'extérieur et d'élargir les opportunités pour les personnes accompagnées.

51- partenaires de soins

✓ Prise en charge psychiatrique

Tenant compte du fait que les personnes accueillies présentent des difficultés importantes sur le plan psychique, les soins ont une importance capitale dans le projet du Habert.

Toutefois, pour préserver à l'établissement sa mission de lieu de travail d'une part, et de lieu d'hébergement et d'accompagnement social d'autre part, **les soins sont volontairement prévus à l'extérieur de l'établissement.**

A l'arrivée, chaque personne doit avoir un référent médical spécialisé. Il peut éventuellement conserver le référent qu'il avait avant son entrée.

Un partenariat est établi entre le Habert et le CMP de Chambéry Sud, secteur dont fait partie l'établissement. Une coordination étroite est en place, pour assurer la continuité de la prise en charge et pour toutes les situations de crise, avec la venue sur l'établissement d'une infirmière psychiatrique tous les mois. Le C3R à Grenoble et le Réhpsy sont également des partenaires importants pour des bilans approfondis.

✓ Prise en charge somatique

Nous encourageons fortement les résidents du Habert à opter pour un médecin généraliste référent à proximité de l'établissement. Quelques professionnels paramédicaux sont également installés dans la vallée des Entremont. Tous les services de soins sont sinon accessibles sur le bassin chambérien.

✓ Santé au travail

L'établissement est affilié à la Mutualité Sociale Agricole pour les ouvriers. Une collaboration est en place avec le médecin du travail sur les aptitudes au travail, les aménagements de poste ou les réorientations éventuelles.

52- partenaires des parcours de vie

L'accompagnement des personnes au Habert nécessite des liens avec un grand nombre de structures, principalement sur l'arc alpin (Isère, Savoie et Haute-Savoie) :

- ✓ la MDPH de Savoie et celles des départements voisins.
- ✓ le centre de Cotagon, ALHPI, CHS, structures d'insertion, SAVS, IME-IMPRO... susceptibles d'orienter des personnes également.
- ✓ les familles et services de tutelle durant le séjour au Habert.
- ✓ d'autres établissements du secteur du travail protégé, les autres établissements d'ESPOIR73, les employeurs potentiels pour les projets d'évolution des ouvriers. En particulier, un réseau d'agriculteurs, artisans et restaurateurs de proximité permet de réaliser des stages et détachements.

53- partenariats locaux

Un grand nombre de collaborations et partenariats sont développées au niveau local, avec un même objectif : que les résidents du Habert soient mis le plus possible en situation de citoyen ou professionnel comme tout un chacun.

Cela concerne :

- ✓ les agriculteurs, viticulteurs, collectivités et particuliers clients de l'équipe PAE.

- ✓ les commerçants, coopératives, groupements de producteurs, restaurateurs clients de la fromagerie.
- ✓ les agriculteurs de la vallée, la coopérative laitière, les vétérinaires, techniciens et tous les fournisseurs / clients de l'exploitation agricole.
- ✓ la clientèle locale de l'Auberge et les fournisseurs de l'Auberge des Entremonts...
- ✓ les commerçants, associations culturelles et sportives...

La municipalité d'Entremont-Le-Vieux et le Parc Naturel Régional de Chartreuse occupent une place particulière, liée à leur implication dans la création de l'établissement, et leur soutien constant, en considérant Le Habert comme un acteur important du développement local.

6- Les principes d'accompagnement

Quelques principes fondamentaux guident l'accompagnement au Habert et vous sont décrit ci-après.

61- Un engagement pour un parcours sécurisé

Le processus d'accompagnement démarre dès le premier contact avec la personne pour établir un contact et une confiance bien en amont de l'admission. Notre expérience est que l'étape qui précède l'admission est très stressante et insécurisante. Tout ce qui peut réduire cela doit être mis en œuvre : accompagnement pour les démarches administratives, ne pas demander de dossier d'admission, information régulière de l'avancée du dossier, courriers d'information sur l'avancement de l'admission, aide au déménagement...

A la suite du stage, si manifestement l'établissement n'est pas adapté à la personne, des solutions alternatives sont proposées, avec les contacts à prendre, pour éviter de laisser les familles dans un sentiment d'échec et d'abandon.

Dans l'accompagnement au sein de l'établissement, il peut y avoir des situations problématiques, voire d'échec. Dans ce cas, une alternative est toujours recherchée, l'engagement est de trouver une solution satisfaisante pour les personnes accueillies. Personne ne doit quitter Le Habert sans solution, tout du moins jamais sans un toit. C'est un engagement éthique pris envers les personnes qui ont rejoint Le Habert, malgré le fait que ce soit chronophage.

Après le départ, l'accompagnement se poursuit jusqu'à ce qu'un relais effectif soit en place. Cela dure généralement quelques mois quand la personne est prise en charge par un autre établissement, mais cela peut aller jusqu'à 2 ans si nécessaire.

62- Un accompagnement pour un projet précis vers le rétablissement

Par rapport aux capacités de réflexion du public accueilli, leur sensibilité au changement, et la spécificité des prestations offertes, il est important de s'assurer de la motivation de la personne et de son choix éclairé pour un accompagnement au Habert. C'est le fondement du rétablissement.

La procédure d'admission est faite pour s'assurer de cette motivation, en particulier avec la période de stage.

Tout au long de leur présence au Habert, les résidents restent libres et peuvent quitter la structure lorsque l'accompagnement ne correspond plus à leur situation ou projets. Toutefois, une démission peut-être refusée si l'état psychique de la personne ne lui permet pas de prendre une décision éclairée.

63- Faire confiance aux personnes accueillies

Il existe un dilemme permanent entre les obligations liées à la protection/sécurité et les prises de risques nécessaires liées à l'apprentissage de l'autonomie. L'établissement promeut systématiquement la prise de risque, contrôlée, au travail et dans la vie quotidienne.

Contrôlée, car c'est un processus d'apprentissage pour toutes les situations, étape par étape, accompagné de manière précise.

Par exemple :

- ✓ liberté de mouvement et de déplacement. Les résidents doivent juste prévenir de leurs absences au Foyer. Mais il y a un travail en profondeur pour l'accompagnement vers l'autonomie de déplacement : évaluation, faire avec (trouver un bus, un train, faire un trajet avec la personne...), former (en auto-école par exemple, même si ce n'est pas pour passer le code ou le permis, mais pour connaître les règles, s'entraîner avant de conduire une voiture sans permis....).
- ✓ utilisation des véhicules de l'établissement pour les déplacements professionnels et du Foyer. Cela nécessite au préalable de vérifier que la personne a un permis valable, de prendre parfois des leçons de conduite pour réapprendre, de s'entraîner sur un parking, sur des trajets courts, à chaque fois pour que la personne soit en confiance et progresse à son rythme.
- ✓ présence de lieux de vie sans présence éducative permanente.
- ✓ livraisons de fromagerie sans encadrement.
- ✓ séjours de congés payés sans encadrement.

Les exemples sont nombreux qui illustrent cette prise de risque en faveur de l'autonomie, et qui nécessitent une préparation, une attention, une formation pour que ce risque soit maîtrisé.

L'aide entre pairs est aussi un facteur important de progression pour les personnes. De manière formelle, les nouveaux arrivants ont un « parrain » à l'arrivée sur l'atelier de travail, et de manière informelle, beaucoup de choses se passent, depuis la camaraderie, jusqu'à une forme de soutien « psy » parfois...

64- Personnalisation de l'accompagnement

Le projet personnel est à la base de l'accompagnement. Cela semble une évidence de le dire, mais les pratiques au Habert sont extrêmement poussées en la matière :

- ✓ à travers le processus formel de bilan et validation du projet, à l'admission et une fois par an.
- ✓ dans la pratique quotidienne de tous les professionnels.

La mise en œuvre en est facilitée par la configuration de l'établissement :

- ✓ les logements des Foyers permettent de proposer à chaque résident une formule correspondant au mieux à son niveau d'autonomie. Les accompagnements collectifs étant relativement limités, les éducateurs des Foyers peuvent ainsi passer du temps avec chaque résident très régulièrement.
- ✓ les activités professionnelles offrent une gamme de différents travaux sur un même atelier qui permet là aussi d'adapter le travail aux capacités de la personne et de progresser sur une longue durée. Sur chaque atelier, des grilles de compétences métier sont en place, pour un suivi pluriannuel de la progression de chacun.

65- Travail en équipe et coordination

La continuité et la cohérence de l'accompagnement entre les différents professionnels est essentielle par rapport au public accueilli, et une condition de bienveillance. Il ne doit pas y avoir de prise aux contradictions, qui sont très souvent mal vécues.

Cela implique :

- ✓ la transmission des informations entre tous les professionnels intervenant successivement auprès d'une personne,
- ✓ un haut niveau de communication entre les équipes,
- ✓ de réaliser des bilans en commun pour le travail et la vie hors travail.

66- Privilégier l'inclusion sociale et le droit commun

Dans les activités d'accompagnement, en particulier hors travail, les équipes encouragent au maximum la participation des usagers à la vie de la vallée :

- ✓ participation aux événements, mais aussi à leur organisation (fête des paysans et artisans, téléthon, courses à pied et à ski...),
- ✓ pour les activités sportives et culturelles,
- ✓ dans les commerces,
- ✓ lors des votes pour les élections...

7- Les ressources humaines pour l'accompagnement

71- Organisation générale ESPOIR73

Le Habert est l'un des établissements géré par ESPOIR73.

L'association dispose d'un siège agréé, basé à Alpespace (Portes de Savoie), et qui centralise les fonctions supports :

- gestion comptable et financière
- gestion des ressources humaines
- logistique et système d'information
- qualité
- gestion des projets

Le management est assuré par un Directeur Général et 2 Directeurs de dispositif : un pour l'insertion professionnelle et un pour la vie quotidienne et sociale dont l'hébergement. La répartition des rôles entre les établissements et le siège sont définis dans le Document Unique de Délégation et le projet de service du siège.

L'association est sous CPOM pour la période 2019-2023.

72- Organisation générale du Habert

Le Habert fait partie du Pôle Insertion Professionnelle, qui inclue également l'ESAT de transition SATREC et un Dispositif Emploi Accompagné (DEA).

L'organigramme du Habert minimise les niveaux hiérarchiques et privilégie les liens fonctionnels entre les différents personnels, afin de faciliter la communication et la coordination au plus près des résidents. La faible taille de l'établissement le permet.

Le management repose sur 3 valeurs, identiques à celles promues dans l'accompagnement :

- ✓ **la responsabilité**, en lien avec l'autonomie de chaque professionnel à son poste et donc ses compétences.
- ✓ **la confiance** à priori, en ses collègues, ses collaborateurs, les personnes accompagnées, ce qui n'exclue pas le contrôle.
- ✓ **la coopération**, essentielle à une bonne coordination et donc continuité de l'accompagnement.

Car les professionnels sont très souvent seuls ou à deux avec les personnes accueillies, qui plus est dispersés géographiquement. Ils doivent ainsi être en capacité de réagir en toute situation, d'assumer la gestion du groupe, et de mettre en œuvre les objectifs éducatifs.

L'organigramme du Foyer d'Hébergement et de l'ESAT est présenté dans les 2 pages suivantes.

Foyer d'Hébergement Le Habert

Directeur : 0.5 ETP

Cheffe de Service : 1 ETP

Secrétariat- Comptabilité : Budget siège

Service Participation Sociale

Coach en participation sociale :
3.3 ETP

12 Appartements
23 places d'hébergement

+6-8 places hors Foyer

Service Autonomie et Participation Sociale

Coach en participation sociale et
autonomie : 3.75 ETP

Surveillants de nuit : 2 ETP

Maîtresse de maison : 1 ETP
Agent d'entretien : externalisé

2 Maisons
10 places d'hébergement

Coordination de Parcours et de Projets :

Coordinatrice de parcours et de projets :
0.4 ETP

Etablissement et Service d'Aide par le Travail Le Habert

Directeur : 0.25 ETP

Secrétariat- Comptabilité : Budget siège

Responsable QSE : Budget SATREC

Atelier Restauration Auberge des Entremonts

Moniteurs d'Atelier
2 ETP + remplacements

Atelier Prestations Agricoles et Environnementales

Moniteur d'Atelier
1 ETP

Conseiller d'insertion

Conseiller d'insertion
1 ETP

Atelier Elevage Ferme du Habert

Moniteurs d'Atelier
2 ETP + remplacements

Atelier Fromagerie Fromagerie du Habert

Moniteurs d'Atelier :
1 ETP + remplacement

73- Les différentes fonctions :

✓ **Directeur** : 0,75 ETP

Responsable du Pôle Insertion Professionnelle, le Directeur assure l'interface entre, le siège et les établissements. Il est responsable des relations extérieures, de la stratégie, de la gestion financière, des ressources humaines et de la mise en œuvre de la démarche d'amélioration continue.

✓ **Secrétaire comptable** : Budget rattaché au siège

En coordination étroite avec le service comptable du siège, le secrétaire-comptable assure les travaux comptables clients et fournisseurs, la gestion administrative des ressources humaines et divers travaux administratifs.

✓ **Chef de service** : 1 ETP

Il a pour mission de coordonner les professionnels et le fonctionnement du Foyer d'Hébergement et les personnes suivies en dehors du Foyer : définition des cadres de travail, coordination des projets individualisés et qualité de vie collective dans les différents Foyers.

✓ **Moniteurs d'ateliers** : 6 ETP

Les ouvriers à l'ESAT sont encadrés par des moniteurs d'atelier. Ils sont recrutés sur leur qualification professionnelle et leur expérience, ainsi que sur leurs qualités humaines. Ils sont formés ensuite à leur rôle éducatif.

Outre la compétence technique nécessaire à la conduite des activités de production, les moniteurs d'ateliers doivent se situer dans une logique d'accompagnement. Faire partager leurs compétences, cheminer avec, aider sans faire à la place de l'autre, respecter le rythme de chacun, permettre à la personne d'acquérir un savoir-faire et un apprentissage des gestes professionnels, et chaque fois que c'est possible la mettre en situation d'autonomie dans son travail, impliquer les ouvriers dans la réussite de la production, favoriser la prise de responsabilité, tout en ayant à l'esprit les impératifs liés à la production, à sa qualité et à ses délais.

Ils ont également la responsabilité technique et économique de leur activité de production.

Ils sont chacun chargés de l'accompagnement individuel de 4 à 8 ouvriers.

✓ **Responsable QSE**

Un poste de Responsable QSE est partagé entre les 2 ESAT de l'association pour le suivi qualité de la production, la sécurité et les projets liés à l'environnement.

✓ **Conseiller d'Insertion** : 1 ETP

Le poste de Conseiller d'Insertion est responsable du parcours professionnel des ouvriers de l'ESAT, des premiers contacts avec la personne, et qui se termine longtemps après leur départ de l'établissement :

- organisation des réunions d'information,
- organisation des stages à l'entrée,
- formation des ouvriers,
- réalisation d'un bilan annuel minimum avec les moniteurs d'ateliers,

- organisation des stages et détachements extérieurs,
- accompagnement et suivi dans l'emploi en milieu ordinaire,
- accompagnement des projets professionnels.

✓ **Coordinateur de parcours et de projets** : 0.4 ETP

Il est responsable du recueil des attentes et besoins des résidents :

- recueil des attentes et des besoins de la personne,
- aide à l'élaboration de son projet de vie,
- aide à l'élaboration d'un plan d'accompagnement personnalisé,
- appui à la négociation des prestations,
- aide à l'évaluation de la qualité des prestations délivrés et leur niveau de satisfaction,
- aide au respect de ses droits et libertés,
- coordination des étapes du parcours de vie de la personne en relation avec les divers partenaires et leur environnement.

✓ **Coaches en autonomie et participation sociale** : 7.05 ETP

Répartis en 2 équipes, ils ont pour mission de participer à l'action éducative, à l'animation et à l'organisation de la vie quotidienne des personnes en Foyer. Ils ont en charge :

- l'accompagnement de la vie quotidienne dans les Foyers,
- l'accompagnement vers la socialisation et l'autonomie,
- l'accompagnement des projets individuels de 4 à 8 résidents chacun.

✓ **Veilleurs de nuit** : 2 ETP

2 personnes assurent l'accompagnement de la fin de soirée jusqu'à la reprise du travail dans les deux lieux de vies accueillant les personnes les plus en difficulté.

Ils travaillent en coordination étroite avec les éducateurs en soirée et les moniteurs d'atelier le matin. Ils assurent un rôle essentiel pour rassurer les résidents et cadrer les rythmes.

✓ **Maîtresse de maison** : 1 ETP

Son travail se décompose en 2 parties :

- l'entretien des parties communes des Foyers,
- l'accompagnement des résidents pour l'entretien de leur chambre, en fonction du degré d'autonomie de chacun et de leur projet personnalisé.

✓ **Agent d'entretien** : Prestation externalisée

La maintenance des locaux a été externalisée en 2018. Le prestataire intervient en fonction des besoins. Il associe les résidents à tous les travaux qui concernent leur chambre ou leur lieu d'hébergement.

74- La gestion du personnel

Espoir73 a mis comme priorité dans son projet associatif la compétence du personnel pour l'accompagnement des usagers. Cela se traduit par des plans de formation conséquents, qui vont bien au-delà des financements liés à nos cotisations à l'OPCO santé.

Un tronc commun est en place pour tout le personnel : Handicap Psychique, SST, Communication Non Violente, prochainement Premiers Secours en Santé Mentale

Des modules spécifiques par métier sont mis en place : prise en charge de l'addiction, prévention des risques suicidaire, le logement accompagné, sont les plus fréquentes ces dernières années sur le Foyer d'Hébergement.

Sur l'ESAT, le personnel est recruté sur ses compétences techniques, ce qui implique de les former à leur rôle social. Cela est fait principalement par la formation diplômante « Encadrant Spécialisé handicap Psychique », en plus des formations du tronc commun.

On peut souligner les pratiques suivantes dans la gestion du personnel :

- ✓ encourager la formation continue du personnel, y compris la participation à des colloques, réunions, échanges entre établissements...
- ✓ la mise en place de groupes d'analyse de la pratique.
- ✓ encourager la mobilité du personnel, interne ou externe pour éviter la fatigue institutionnelle.
- ✓ des procédures de recrutement écrites.
- ✓ des fiches de fonction actualisées pour tous les postes.
- ✓ la remise d'un dossier d'accueil pour tout nouvel arrivant.
- ✓ la mise en place d'un entretien professionnel annuel entre chaque salarié et son responsable hiérarchique, permettant de faire le point sur la maîtrise du poste, les objectifs à court et moyen terme, les besoins en formation...
- ✓ la promotion de la participation du personnel au fonctionnement, objectifs et résultats de l'établissement.

Les Instances Représentatives du Personnel sont gérées globalement au niveau associatif avec un Comité Social et Economique.

Action d'amélioration envisagée : Optimiser le processus d'intégration, de suivi et de formation des professionnels.

Des documents clés existent et sont transmis lors de l'arrivée d'un nouveau professionnel, mais le développement d'outils complémentaires tels que les synthèses des projets d'établissements, et la définition d'étapes précises au parcours d'intégration (parcours de formations indispensables, visites inter-établissements, entretien de fin période d'essai...) semblent nécessaires pour sécuriser cette étape clé.

De nombreux échanges/réunions permettent le suivi de l'évolution des professionnels par rapport à l'évolution du public accompagné. Un des axe de progrès sera d'articuler les différents outils en place concernant le suivi des professionnels (entretien professionnels...), la gestion des risques (événements indésirables...) et les objectifs d'évolution de l'association (projet associatif, projet d'établissement, CPOM...) dans le processus de construction du plan de développement des compétences.

75- Information et coordination

Nous avons vu que le travail d'équipe et la coordination était un principe important pour l'accompagnement des usagers du Habert :

- ✓ par rapport au public et sa pathologie,
- ✓ par rapport à la dispersion géographique des différents professionnels,
- ✓ par rapport à l'alternance de l'accompagnement travail / hors travail.

Pour cela, différents moyens sont mis en œuvre :

- ✓ pour la gestion de l'information :
 - cahiers de liaison dans les foyers et les ateliers,
 - téléphones portables pour tous les personnels en mouvement,
 - adresse mail pour tous les services,
 - serveur de fichier accessible pour tous les collaborateurs,
 - logiciel MEDIATEAM accessible par internet pour le dossier unique de l'utilisateur.

Action d'amélioration envisagée : Optimiser l'utilisation du dossier unique de l'utilisateur.

A ce jour, Mediateam, logiciel de référence au sein du Habert, nécessite de mener des optimisations par rapport à son utilisation, mais des difficultés en terme d'organisation et de déploiement du projet retarde régulièrement le travail souhaité. En parallèle, le déploiement prochain d'un progiciel de gestion qualité au sens large offrant de multiples possibilités d'adaptation est à étudier.

Cette étude sera menée de façon transversale à l'ensemble de l'association.

- ✓ des temps de réunion, résumés dans le tableau suivant :

Réunions	Durée & rythme	Objet	participants	Animateur
Réunion de coordination ESAT - Foyer	1 heure tous les 15 jours	Partage des informations importantes sur les usagers, décisions sur les questions de fonctionnement	Accompagnants Foyer et ESAT	Directeur ou Chef de Service
Réunion d'information du personnel	1 heure tous les 15 jours	Information du personnel sur les mouvements de personnel, les événements, la vie associative et toute information utile	Ensemble du personnel	Directeur
Réunion projet professionnelle I	1 heure par usager, 35-40 bilans par an	Rencontre finale pour la validation du projet professionnel annuel de chaque usager et des bilans des stagiaires et des arrivants après 3 mois	Référent travail Conseiller d'Insertion Ouvrier	Moniteur d'atelier et Conseiller d'Insertion
Réunion projet personnel	1 heure par usager, 35-40 bilans par an	Rencontre finale pour la validation du projet personnel annuel de chaque usager et des bilans des stagiaires et des arrivants après 3 mois	Référent hors travail CPP Résident	Coach autonomie et participation sociale et Coordinateur de Projet et de Parcours
Réunion par Foyer	3 heures par mois	Coordonner les interventions des différents intervenants dans une équipe Foyer	Accompagnants Foyer Veilleur de nuit	Chef de service

Réunion Moniteurs d'atelier	2 heures par mois	Temps de travail commun entre tous les moniteurs de l'ESAT	Moniteurs d'atelier	Directeur
Réunions d'analyse des pratiques professionnelles	2 heures par mois	Temps de réflexion et de retour sur ses pratiques professionnelles	Personnels d'accompagnement	Un intervenant extérieur
Réunions d'atelier	1h tous les 2 mois	Point d'information et de feed back entre le moniteur et son équipe	Ouvriers de l'atelier	Moniteur d'atelier
Réunions de Foyer	1h tous les 2 mois	Point d'information et d'échange sur la vie collective	Usagers de chaque lieu de vie et l'équipe accompagnante	Accompagnants
Réunion de Direction	4h tous les mois	Décisions stratégique Pilotage des projets	Directeurs de dispositif	Directeur Général
Conseil d'Administration et Bureau Espoir 73	Au minimum tous les semestres et plus selon nécessité	Compte-rendu aux administrateurs de la vie de l'établissement Validation des orientations, projets et budgets	Administrateurs Directrice Générale Directeurs de dispositif	Le Président
Réunion cadres	1 fois par mois	Coordination Directions opérationnelles / services transversaux du siège	Cadres du siège et Directeurs	Directeur Général

8- Bilan des objectifs d'évolution et de développement 2015-2019

81- Démarche qualité/gestion des risques :

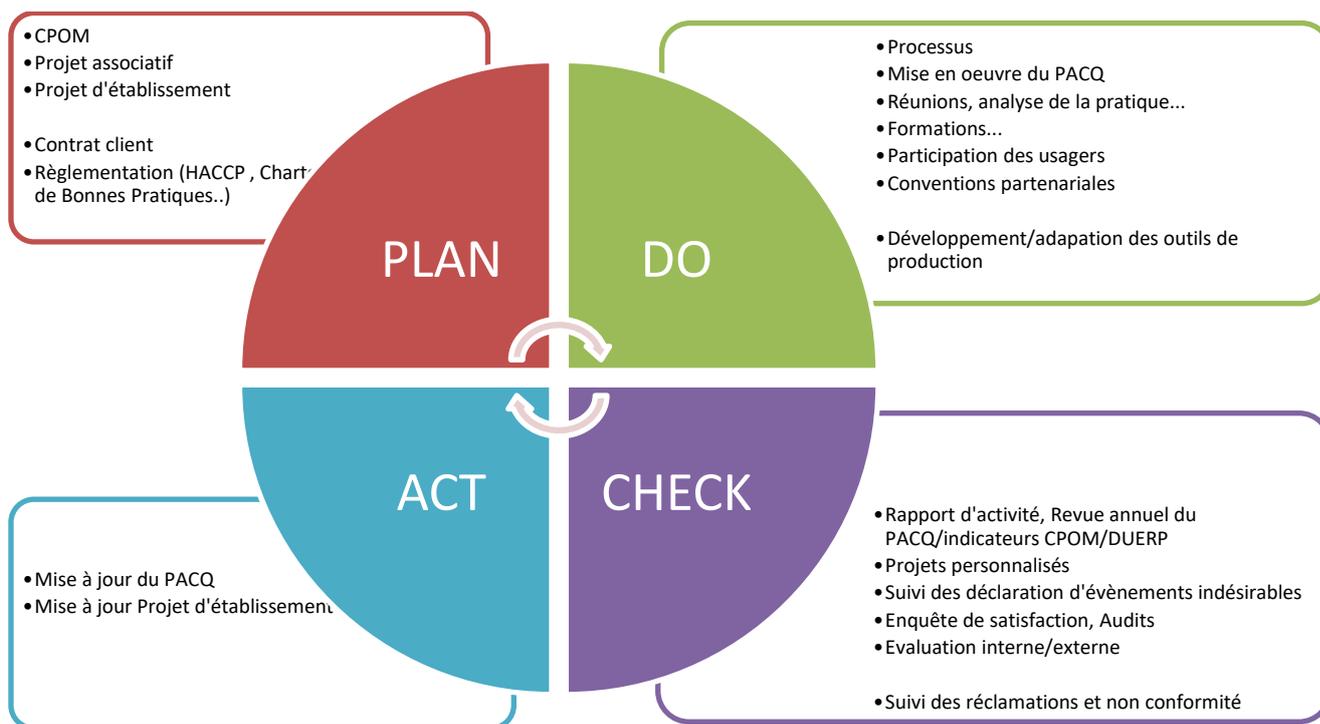
Au-delà des objectifs d'évolution identifiés en 2015, l'association s'est engagée dans une démarche qualité et gestion des risques institutionnelle depuis quelques années.

Cette dernière répond aux objectifs de la loi 2002-2 :

- ✓ Améliorer la satisfaction des usagers en répondant à leurs attentes et à leurs besoins.
- ✓ Optimiser la performance des établissements et services.

La démarche qualité « produit » suit les mêmes objectifs mais avec des outils et moyens différents et la satisfaction client en plus.

La démarche qualité/gestion des risques globale au sein d'ESPOIR 73 peut se matérialiser de la façon suivante :



L'association a signé son CPOM le 29 mars 2019. Le projet d'établissement est en cours de révision depuis début 2020. Selon le planning associatif et dans le respect des délais règlementaires, la prochaine évaluation interne est prévue au premier semestre 2021 et la prochaine évaluation externe en 2023.

82- Evolution du contexte externe

Au niveau externe 3 éléments clés avaient été identifiés comme potentiellement impactant sur l'établissement :

- *La probable poursuite de l'austérité concernant les budgets sociaux dans un contexte de maîtrise de la dépense publique.*
Si de nouveaux moyens n'ont pas été attribués à l'établissement, une augmentation régulière des ressources a été octroyée sur les 2 agréments. Les restructurations du Foyer ont permis de dégager des marges de manœuvre pour mettre en place les évolutions souhaitées : mise en place de la fonction CPP, suppression d'une équipe de nuit et renforcement de l'accompagnement de jour. Et au niveau associatif, les extensions d'activité ont permis de développer le siège et les services qu'il gère, sans augmenter significativement les frais de siège
- *Un possible transfert de tutelle des ESAT dans le cadre des nouvelles lois sur la décentralisation, des Agences Régionales de Santé vers les Conseils Généraux.*

Cette évolution ne s'est pas mise en œuvre et la tutelle des ESAT est restée l'ARS.

- *Un nouveau schéma départemental pour les personnes handicapées, en cours de discussion au moment de la rédaction de ce document, sans action nouvelle notable pour le secteur du travail protégé. Si ce n'est que la prévalence du handicap psychique est de plus en plus forte dans les orientations MDPH. Cela peut être une opportunité pour l'UDAFAM Savoie. Mais il semble qu'il n'y aura pas de nouvelles places en Savoie, alors que l'établissement nécessiterait quelques places supplémentaires « hors les murs » pour les projets d'évolution et permettant de financer un poste de chargé d'insertion.*

Il n'y a pas eu d'extension de places d'ESAT, mais en interne, la reprise de la SATREC en 2018 a permis de développer les projets pour de nouveaux publics, avec la mise en place d'un projet de transition à la SATREC et l'obtention de financements pour l'emploi accompagné. Le poste de chargé d'insertion a pu être mis en place via la suppression du poste de moniteur de soutien.

En interne, plusieurs problématiques faisaient l'objet d'objectifs spécifiques

83- la prise en compte des évolutions dues à l'âge

Après 15 ans de fonctionnement, la pyramide des âges se décale progressivement, malgré un turn over de près de 10% en moyenne annuelle. Aucun usager n'atteindra l'âge de la retraite dans les 5 ans à venir, mais on peut estimer à plus de 20% le nombre d'usagers pour lesquels une adaptation sera nécessaire : adaptation des rythmes ou de la durée du travail, inaptitude et réorientation.

Les temps partiels, encore très rares, risquent de beaucoup augmenter. Si l'accueil de personnes à temps partiel semble gérable avec le dispositif d'encadrement actuel, la question se pose de l'adéquation des postes existants et des activités proposées avec une perte de capacités.

Les évolutions dues à l'âge ne se sont pas révélées problématiques :

- la pyramide des âges s'est légèrement rajeunie
- les personnes qui ont arrêté leur activité professionnelle ont trouvé des solutions dans leur parcours. Aucune personne n'est restée dans l'établissement en attente de solution ou de réorientation.

Mais dans le CPOM en cours, le CD73 a accordé la possibilité à l'établissement de continuer à héberger les personnes en attente de places dans d'autres structures, essentiellement pour les personnes ne pouvant plus travailler, à hauteur de 2 places, ceci afin de ne pas léser l'activité de l'ESAT.

Par contre les temps partiels se sont effectivement multipliés pour atteindre 21% des contrats fin 2019

84- la dynamisation / fluidification des parcours

Un certain nombre d'ouvriers ont des projets d'évolution, vers le milieu protégé comme le milieu ordinaire, répondant à des logiques diverses : progression dans l'autonomie, rapprochement familial, dynamique de changement... qui ne peuvent être mis en œuvre dans des délais raisonnables pour l'instant.

Un nombre important de stages sont réalisés, mais nous ne pouvons pas mener de front tous les projets définis, ce qui n'est pas satisfaisant en termes d'accompagnement personnalisé.

La limite, identifiée depuis 2011 dans l'évaluation interne, est principalement un problème de moyens humains. Ce travail est aujourd'hui conduit par les 2 co-référents des résidents. Mais le moniteur d'atelier est mobilisé par la conduite de la production et l'éducateur hors travail est aussi en charge du collectif sur le Foyer.

Malgré leur fort investissement dans ce domaine, le système atteint clairement ses limites et nécessiterait un poste de chargé d'insertion, dont la fonction serait uniquement les projets d'évolution externe des résidents.

Cet objectif a pu être mis en place finalement en 2018, avec 2 postes différents :
-une Conseillère d'Insertion pour accompagner le parcours professionnel des ouvriers de l'ESAT

-Une Coordinatrices de Parcours et de Projets pour défendre les droits des usagers à partir de leurs besoins et projets.

Cela permet de garantir la primauté du parcours de la personne sur toute autre considération institutionnelle.

Cette évolution organisationnelle s'est faite au prix de la suppression des activités sportives sur l'ESAT et à l'occasion de la réorganisation du Foyer d'Hébergement, en redéploiement de moyens.

85- l'adaptation de la configuration des logements

Le parc de logement actuel pour le Foyer demande des évolutions, pour des raisons soit de vétusté, soit d'inadaptation aux besoins d'autonomie des résidents.

Un logement pour 2 personnes à St Pierre d'Entremont devra être abandonné pour cause de vétusté. Une nouvelle location, dans le village de St Pierre d'Entremont devra être trouvée, en proximité des commerces et services.

Egalement, une maison avec présence éducative permanente à St Pierre d'Entremont pourrait être laissée, au profit de logements plus autonomes, moins vétustes et plus proche du village pour un accès facilité aux commerces et services.

Enfin, une réflexion plus approfondie doit avoir lieu à Entremont-Le-Vieux, pour voir si la configuration actuelle doit être modifiée au profit de plus de logements, plus petits, par rapport à la demande et aux capacités des résidents.

La commune de St Pierre d'Entremont Isère nous a donné l'opportunité de modifier notre parc logement en nous proposant 6 logements sociaux dont 5 de type T1 et 1 de type T2. Cela nous a permis de réorganiser l'accompagnement en 2 équipes telles que décrites dans la partie sur les prestations en décembre 2018.

Notre parc de logements est aujourd'hui de 13 unités dont 2 d'entre elles maintiennent une présence éducatives permanente de jour comme de nuit.

9 personnes vivent encore dans deux collocations de 4 et 5 places, et bénéficient d'un accompagnement pour la participation sociale uniquement.

La gestion de ces collocations est compliquée car malgré leurs capacités, ni l'investissement, ni l'intérêt porté par les locataires ne sont présents.

Une réflexion plus approfondie sur l'accompagnement et une modification de la configuration actuelle en logements plus petits doit être menée.

86- l'adaptation des supports de production

2 ateliers de production avaient été identifiés avec des adaptations nécessaires :

-l'Auberge des Entremonts : Exploitée en Délégation de Service Publique Municipale, l'outil de production n'est pas adapté à une utilisation par une équipe de 10 travailleurs handicapés et nécessite également une rénovation complète des cuisines. Un accord existe pour une rénovation du bâtiment par la municipalité et un rééquipement de la cuisine par l'ESAT, mais le projet tarde à se mettre en place du côté de la municipalité. Ces travaux sont maintenant urgents. Le rééquipement des cuisines par l'ESAT permettrait de disposer d'un outil de travail adapté aux difficultés des ouvriers.

Cet important chantier a pu se réaliser en 2016-2017 en partenariat avec la municipalité d'Entremont-Le-Vieux, propriétaire des locaux. La cuisine a été entièrement rénovée et adaptée pour accueillir une brigade. L'ergonomie et les conditions de travail ont été radicalement améliorées. La salle a également été entièrement refaite, pour améliorer l'accueil de la clientèle. Le résultat est un vrai succès.

-la Ferme du Habert : cet atelier est au cœur du projet du Habert, mais souffre de difficultés économiques récurrentes. A cela s'ajoutent les difficultés inhérentes au travail agricole en termes de rythme de travail et d'imprévus (liés à la météo, à la santé des animaux) qui rendent complexes l'organisation du travail dans le cadre de la convention collective de l'établissement. Une réflexion doit donc être menée sur la stratégie à suivre sur cet atelier en termes de production et d'organisation du travail.

Les problèmes structurels de cet atelier ont été résolus en grande partie, principalement par la stabilisation de 2 personnes expérimentées pour gérer la ferme. Les comptes ont été redressés, et avec 2 temps plein sur la ferme, les rythmes de travail sont conformes à la Convention.

9- Objectifs d'évolution et de développement 2020-2025

91- Eléments de contexte

Contexte externe :

-Période de récession économique

La crise sanitaire due au COVID-19 a enclenché une crise économique dont les conséquences ne sont pas encore toutes visibles. L'établissement est relativement résilient à ce type de crise, en particulier pour la partie agricole de l'ESAT. Mais cela peut engendrer des difficultés sur l'activité restauration, et à terme sur le niveau de financement du Conseil Départemental et de l'ARS

-Rapport IGAS Octobre 2019 sur les ESAT

Ce rapport explore des pistes de rénovation et d'évolution des ESAT, dont la plupart sont en adéquation avec le projet d'établissement du Habert : fluidification des parcours en ESAT et hors ESAT, accompagnement au-delà de l'ESAT, complémentarité avec le Dispositif Emploi Accompagné, Cela constitue donc plutôt une opportunité pour l'établissement dans les années qui viennent.

-SERAFIN-PH

Cette réforme au long cours devrait se poursuivre dans la période à venir. L'association a s'est investi dans cette réforme et a largement anticipé ces effets potentiels. La classification des prestations est utilisée pour l'accompagnement, mais il ne devrait pas y avoir de conséquences sur le mode de financement dans les 5 ans à venir.

92- Objectifs 2020-2025

A partir de ces éléments de contexte et des objectifs contractualisés dans le CPOM jusqu'en 2023, le tableau ci-après synthétise les objectifs pour le Habert.

Ces derniers sont développés dans l'annexe 4 sous forme de fiches actions.

Les objectifs transversaux du CPOM non spécifiques à l'établissement ne sont pas repris ici (Qualité, Système d'Information, Ressources Humaines...).

