

ESAT ESKU-ARGIA

PROJET
D'ETABLISSEMENT



CAMBO-LES-BAINS,
Septembre 2025

SOMMAIRE

MOT DU DIRECTEUR	3
L'ASSOCIATION DANS SON ENVIRONNEMENT	4
LES ENJEUX DU PROJET ASSOCIATIF : IDENTITÉ ET VALEURS	5
LES VALEURS FONDAMENTALES DE CELHAYA	5
DÉFINITION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT	6
PROCÉSSUS D'ÉLABORATION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT	6
POUR UNE POLITIQUE DE PASSERELLES	9
L'ESAT ESKU ARGIA : UNE ENTITÉ FORTE	10
<i>Un établissement au cœur du Pays Basque</i>	10
<i>Un établissement en mouvement</i>	10
<i>Ses missions et son cadre juridique</i>	11
LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES : des citoyens en attente de reconnaissance et d'expériences de vie 13	
Les profils des personnes accueillies et leur parcours	14
UN ACCOMPAGNEMENT PROPOSÉ POUR RESPECTER LA SINGULARITÉ DE CHACUN	19
Accompagner avec humilité et dans un esprit d'ouverture	19
Le projet personnalisé ou comment concilier besoins, attentes et perspectives	23
Les prestations d'accompagnement Nos compétences établissement	27
Les axes d'accompagnement – L'accompagnement déployé au quotidien	28
Les dimensions complémentaires de l'accompagnement pour développer, consolider et renforcer l'autonomie	43
UNE ORGANISATION ET DES MOYENS AU SERVICE DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES	47
Notre organisation et nos moyens retranscrits dans la nomenclature SERAFIN-PH	47
Les moyens matériels au service des résidents	48
Les professionnels et compétences mobilisées	56
Les temps et outils de communication pour un accompagnement coordonné	61
Le soutien aux équipes	64
UNE DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE	65
L'accompagnement des compétences et de leur évolution	65
La politique de prévention et de lutte contre la maltraitance	66
(https://www.nouvelle-aquitaine.ars.sante.fr/personnes-qualifiees-2)	68
Notre capacité à faire face à des situations complexes : l'expérience de la crise COVID	69
LES RELATIONS DE L'ESAT ESKU ARGIA AVEC LE TERRITOIRE	70
Les repères et feuilles de route du territoire	70
Nos partenaires et notre réseau	70

NOTRE DYNAMIQUE DE DÉVELOPPEMENT	72
--	----

Annexe 1 : Axes de développement 2025-2029

Annexe 2 : DUERP au sein de l'Association : un outil performant

MOT DU DIRECTEUR



L'Association CELHAYA, c'est plus de 50 ans d'histoire avec une mission :

« Venir en aide à toutes personnes adultes handicapées, inadaptées ou déficientes, soit directement, soit indirectement, notamment par la création et la gestion de Foyers, Etablissements et Services d'Aide par le Travail, ou tous organismes aux activités similaires ».

(Article 3 des statuts de l'Association).

Le Foyer de Vie CELHAYA est la première structure créée par l'Association, d'autres établissements et services ont ensuite vu le jour afin de proposer un ensemble de prestations en phase avec la raison d'être du Projet associatif, à savoir :

➡ **Fédérer autour de la personne porteuse de handicap la défense de ses droits à la citoyenneté.**

Très rapidement après la création du Foyer de Vie, l'Association a souhaité offrir « une dimension travail » facteur de reconnaissance aux personnes accueillies dans ses structures. C'est pourquoi, dès le milieu des années 1970, elle s'est mobilisée autour d'un projet de création de ce qui s'appellerait alors Centre d'Aide par le Travail, lequel a reçu un agrément pour 15 places en 1976.

A partir du Projet associatif qui se veut être un étendard porteur de sens et d'identité, il s'agit de décliner au sein de chacune des entités réunies par l'Association, un Projet d'établissement spécifique, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération, et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement.

Ce projet établi pour une durée de 5 ans, a pour finalité de :

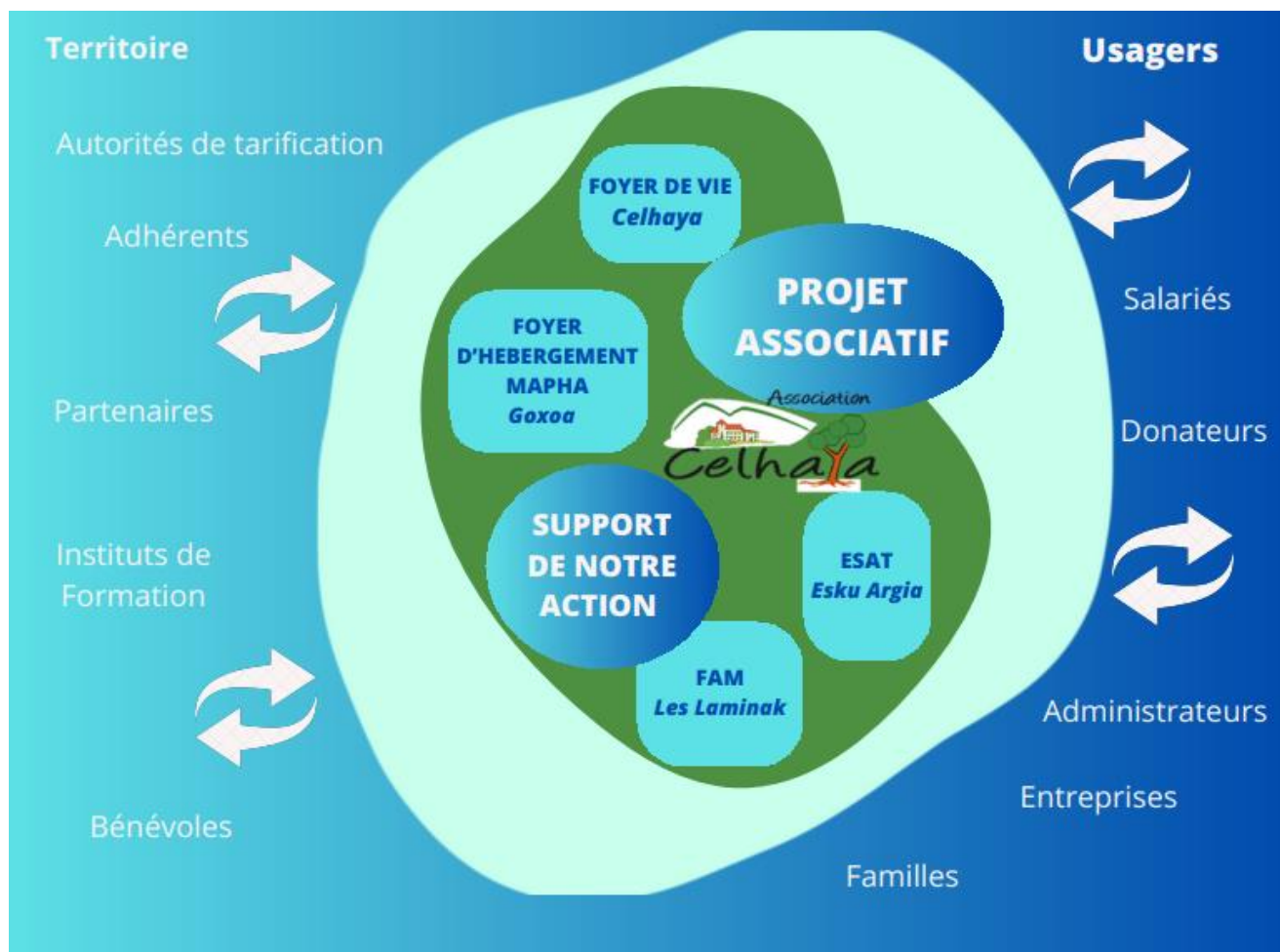
- ✓ Clarifier le positionnement institutionnel de l'ESAT Esku-Argia,
- ✓ Indiquer les évolutions en termes de public et de mission,
- ✓ Donner des repères aux professionnels dans l'exercice de leur activité et conduire l'évolution des pratiques de la structure dans son ensemble.

Avec la nouvelle écriture du Projet d'établissement, il s'agit :

- ➔ De projeter une image de ce qui est, d'inscrire dans l'avenir ce qui n'existe pas encore mais semble être une évolution souhaitable, et de poser le cadre du chemin à parcourir pour atteindre le but recherché.

En s'appuyant sur le professionnalisme de nos métiers et sur la motivation à partager des valeurs communes, à être performants dans l'accompagnement réalisé, ainsi qu'à trouver du plaisir et du confort à travailler ensemble au service du résident, le Projet d'établissement s'articule également avec la future évaluation par la Haute Autorité de Santé et les fiches actions élaborées dans le cadre du CPOM négocié avec nos autorités de contrôle (ARS et Conseil Départemental).

L'ASSOCIATION DANS SON ENVIRONNEMENT



LES ENJEUX DU PROJET ASSOCIATIF : IDENTITÉ ET VALEURS

En s'installant au Pays Basque et plus particulièrement à Cambo-les-Bains, des parents solidement motivés créent l'Association CELHAYA en 1970. Inquiets du devenir de leur enfant devenu adulte, porteur de trisomie 21, ils se mobilisent afin qu'un Foyer de Vie, le premier sur la Côte Basque, puisse ouvrir ses portes.

Cette création, constitue l'**Acte II de l'engagement de ces parents** qui s'étaient auparavant mobilisés pour que leurs enfants puissent bénéficier d'une éducation et d'un accompagnement adaptés, au sein d'Instituts Médico – Educatifs implantés en Région parisienne.

L'Association CELHAYA est gérée par une équipe de bénévoles ayant pour dénominateur commun leur implication quant à la question du handicap. Elle s'appuie sur les expériences et les compétences de chacun de ses membres, en lien étroit avec l'équipe de Direction, visant une qualité décisionnelle au service d'un fonctionnement associatif dynamique.

Consciente de la nécessité et de l'opportunité de résoudre les besoins sociaux nouveaux, l'Association CELHAYA s'est toujours attachée à promouvoir des solutions innovantes adaptées, contribuant ainsi à aider, autant que faire se peut les Autorités de Contrôles dans l'accomplissement de leurs obligations légales voir morales ; refusant , en vertu du « droit à la personne » propre à chaque citoyen et en particulier à ceux dont elle a la charge, que la réalité des besoins ne se perd pas dans la complexité des déterminants socio-économiques, entravant la réalisation des créations novatrices.

LES VALEURS FONDAMENTALES DE CELHAYA

Humanisme



Ecoute



Altérité



Dignité



DÉFINITION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT

Le projet d'établissement, au-delà de répondre à une obligation légale, est un outil de référence dans l'accompagnement des résidents. Il met en exergue les différentes prestations offertes et les partenariats existants. C'est un outil dynamique qui garantit les droits des usagers et permet les principes d'action, les orientations stratégiques, les repères qui permettent d'être réactifs quant aux changements extérieurs qui peuvent survenir. Il rend lisible les modes d'organisation et de fonctionnement de la structure. **Déclinaison du projet Associatif, le projet d'Etablissement s'inscrit dans une démarche participative et se présente comme :**

- Un outil de management qui permet aux professionnels de repérer le sens de leurs actions et d'appréhender leur place dans l'organisation ;
- Un outil de négociation. Document de référence, il représente un appui dans la régulation des relations avec les partenaires, les autorités et les collectivités publiques ;
- Un outil de communication car il est mis, non seulement à disposition des personnels, mais aussi des personnes accompagnées, leur entourage social et familial.

Le projet d'Etablissement est la traduction de nos orientations stratégiques à savoir :

- ✓ Garantir à la personne un accompagnement de qualité favorisant son inclusion,
- ✓ Favoriser une approche individualisée et spécifique,
- ✓ Contribuer à une démarche partenariale et territoriale,
- ✓ Conforter le management de la qualité.

PROCÉSSUS D'ÉLABORATION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT

Ce projet d'établissement est le fruit du travail d'une équipe accompagnée par un intervenant à même d'être un appui pour aider les professionnels à requestionner ensemble le sens de leurs pratiques. Ils ont été associés dans une démarche d'amélioration continue de l'accompagnement auprès des résidents. Les résidents, les familles et les représentants légaux ont aussi été conviés à la rédaction du projet d'établissement, selon une démarche structurée en plusieurs étapes.

La phase préparatoire à la démarche projet : *Juillet 2023 à Septembre 2023.*

La phase 1 : la révision des projets d'établissement, *Septembre 2023 à Mars 2024.*

La phase 2 : l'adaptation et la redéfinition des procédures de travail, *Avril 2024 à Juillet 2024.*

Au cours de la phase préparatoire, des entretiens ont été programmés avec des « acteurs clés » : le Directeur général, la Coordinatrice de pôles, 4 membres du Conseil d'Administration, 2 cadres techniques et les représentants des 4 établissements.

Un comité de pilotage a été mis en place. Son objet est de suivre l'avancement de la démarche dans le respect des objectifs à atteindre. Il est composé de 8 membres représentatifs de « l'entité CELHAYA ».

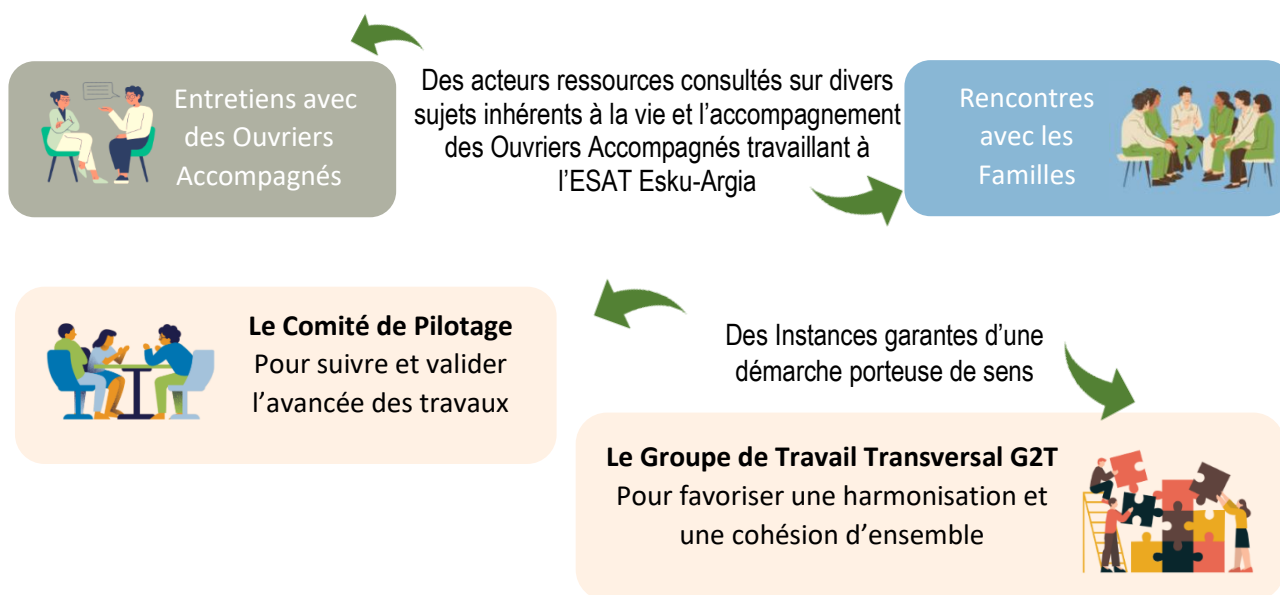
Le groupe de travail transversal, lui, a pour fonction de s'attacher à redéfinir l'architecture des documents cadres, avec pour objectif une homogénéité et une cohérence de l'ensemble des productions. 7 membres le composent.

La révision des 4 projets d'établissements — Foyer de Vie, Foyer d'Accueil Médicalisé, Foyer d'Hébergement, ESAT — repose sur **6 ateliers thématiques** organisés avec chaque équipe des 4 établissements, avec pour thèmes :

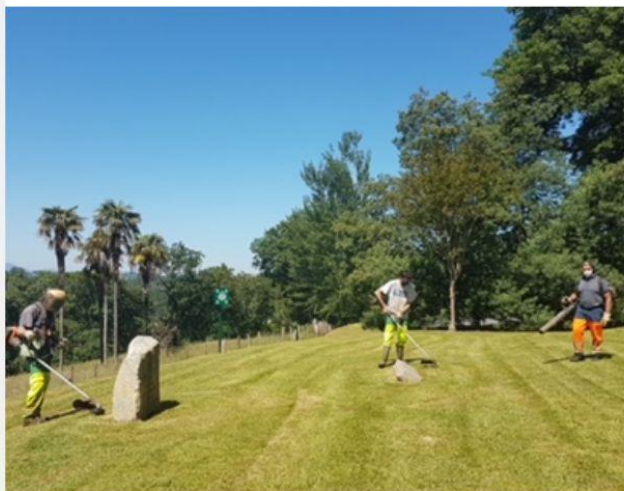
- **ATELIER 1** : « Scan des projets actuels »
- **ATELIER 2** : Missions, enjeux de la structure et parcours des personnes accompagnées
- **ATELIER 3** : Besoins / envies / prestations d'accompagnement et de soin
- **ATELIER 4** : Le cadre de vie / l'établissement, l'équipe et leurs caractéristiques
- **ATELIER 5** : Autonomie, autodétermination et pouvoir d'agir
- **ATELIER 6** : Inclusion et interactions avec l'environnement.

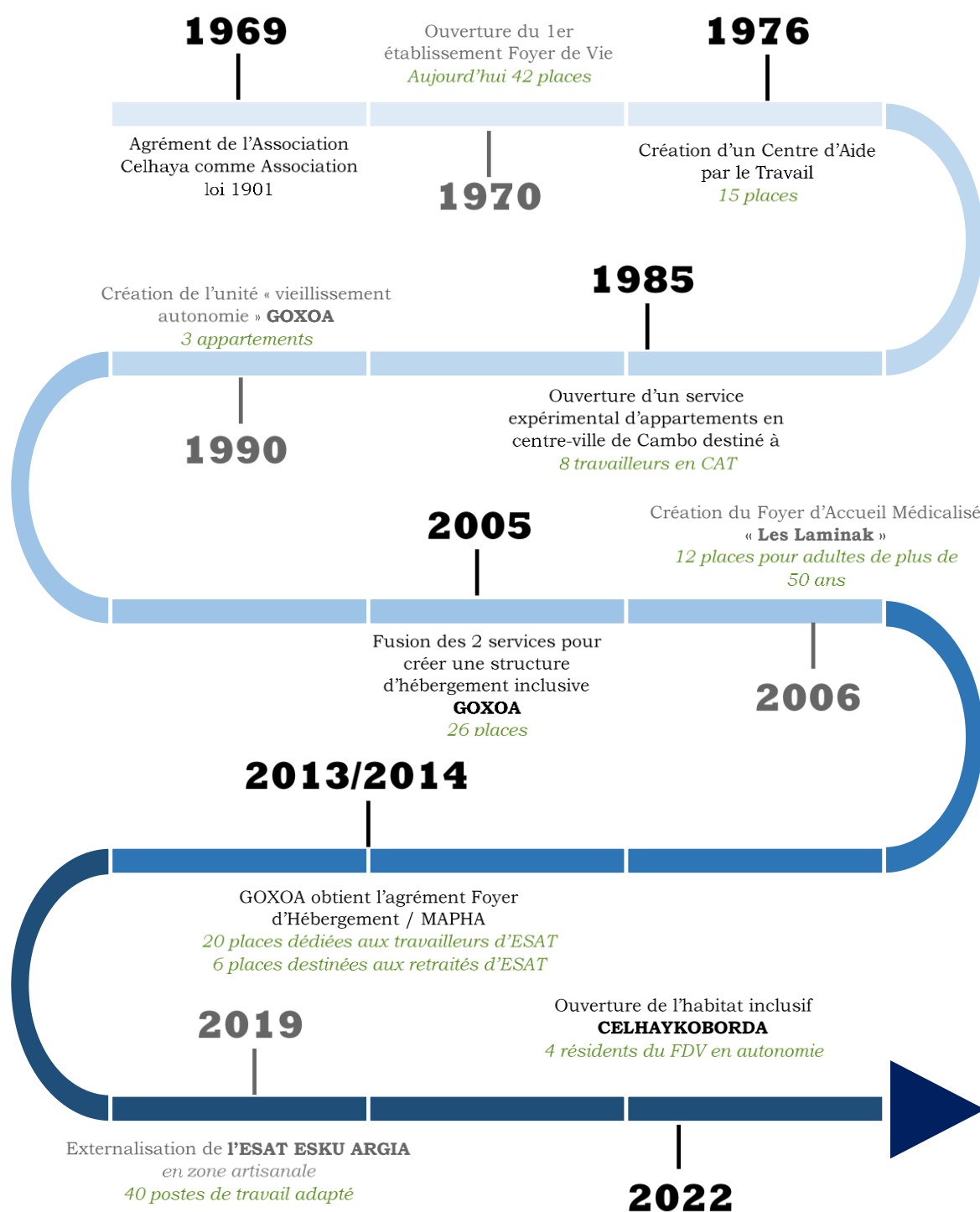
Des réunions avec les familles, les résidents des trois foyers et les ouvriers accompagnés ont également été organisées.

Plusieurs thématiques ont été abordées (admission et accueil, relation avec l'Association, l'établissement et les professionnels).



C'est une volonté associative que d'aborder de façon concomitante la refonte des projets des 4 établissements. En effet, cette démarche s'inscrit dans ce qui a été la dynamique associative tout au long de son histoire : créer des établissements et services adaptés au parcours de vie de la personne en situation de handicap et répondre de manière concrète aux différentes problématiques rencontrées, notamment celles liées au vieillissement, en développant **une politique de passerelles**.





POUR UNE POLITIQUE DE PASSERELLES

Depuis 1969, une logique de parcours.

Le schéma ci-contre illustre la volonté d'agir dans le sens d'une fluidité inter-structures. En effet la personne accueillie pourra trouver selon ses besoins le dispositif le plus adapté entre Vie sociale, Travail, Hébergement sans cloisonnement entre les différents dispositifs. Il est nécessaire pour cela que les professionnels agissent dans le sens d'une mutualisation de moyens et de réflexion, la personne accueillie se retrouvant ainsi au cœur de notre mission. A partir du foyer de vie, structure initiale, ont essaimés les différents services et établissements dont l'ESAT Esku-Argia.

L'ESAT ESKU ARGIA : UNE ENTITÉ FORTE

Un établissement au cœur du Pays Basque

Situé à Cambo-les-Bains, ville thermale emblématique du Pays Basque, l'ESAT Esku-Argia s'inscrit dans un environnement profondément marqué par une tradition de soin et de rééducation fonctionnelle.

Cambo-les-Bains, riche de son patrimoine historique et culturel, incarne l'identité basque avec fierté. La Villa Arnaga, demeure d'Edmond Rostand, en est un symbole majeur.



L'ESAT Esku-Argia est implanté dans une zone artisanale, à seulement 500 mètres du centre-ville.

Les lycées et collèges se trouvent à proximité immédiate, tout comme le complexe sportif (terrains de sport et de loisirs, rugby, football, tennis, piscine, etc.).

Les commerces variés sont également très facilement accessibles pour les ouvriers accompagnés, notamment ceux accueillis dans les structures d'hébergement de Cambo.

Cet emplacement stratégique présente plusieurs atouts : la facilité d'accès et de mobilité, ainsi qu'une position centrale au cœur de l'activité locale (hôtels, gîtes, restaurants, centres médico-sociaux, entreprises artisanales, etc.).

Cet environnement de travail, favorable au bien-être et à l'épanouissement professionnel des ouvriers accompagnés, offre de multiples opportunités d'interactions, de socialisation et d'inclusion au sein de l'écosystème de Cambo-les-Bains et de ses alentours.

Un établissement en mouvement

Tout au long de son histoire Celhaya a eu à cœur d'évoluer non seulement en fonction de la population accueillie mais aussi en fonction de la demande sociale. C'est ainsi qu'elle a été en capacité de s'ouvrir à d'autres types de handicap que la Trisomie 21, sa vocation d'origine. De même dans son approche, elle a abordé très tôt la notion de vieillissement d'une part et celle de l'inclusion par le biais de structures d'hébergement situées en cœur de ville d'autre part.

L'ESAT et sa récente externalisation illustrent parfaitement cette dynamique associative.

Ses missions et son cadre juridique

L'ESAT Esku Argia est une structure **issue du STPA (Secteur du Travail Protégé et Adapté)**, encadrée par le code de l'Action Sociale et des Familles.

C'est un **établissement médico-social** qui accueille exclusivement des personnes en situation de handicap se trouvant dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle dans une entreprise ordinaire, dans une entreprise adaptée ou en tant que travailleur indépendant.

L'établissement fait l'objet d'une habilitation et d'une convention avec l'ARS, qui lui verse à ce titre une dotation globale de financement révisable annuellement.

Les fondements de l'ESAT Esku-Argia s'appuient sur plusieurs lois constitutrices

- ↳ Loi n°75-535 du 30 juin 1975, loi d'orientation en faveur des personnes handicapées,
- ↳ Loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 portant rénovation de l'Action sociale et médico-sociale,
- ↳ Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- ↳ Décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail
- ↳ Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 dite loi pour le Plein emploi

La Loi du 11 février 2005 introduit pour la première fois une définition du handicap dans la loi et dans la section « droit des usagers » décline l'ensemble des outils au service de ces droits.

L'ESAT Esku Argia est répertorié sous le code Finess N° 640785887.

Sa capacité autorisée est de 40 postes de travail en équivalent temps plein.

Le recrutement est mixte, l'âge d'admission est de 20 ans minimum sauf dérogation sur décision de la MDPH et sans limitation d'âge.

Les personnes accueillies peuvent ainsi travailler en milieu protégé, à temps plein ou temps partiel, dans **des conditions adaptées à leurs capacités** et à leur forme de handicap. Elles peuvent être amenées, dans certaines circonstances, à être mises à disposition d'une entreprise afin d'y exercer une activité à l'extérieur de l'établissement, tout en restant rattachées à l'ESAT.

La personne admise signe avec l'établissement un « Contrat de soutien et d'aide par le travail » qui définit les droits et les obligations de chaque partie, tant pour les activités à caractère professionnel que pour la mise en œuvre du soutien médico-social ou éducatif.

Des documents de référence tels que le livret d'accueil, le règlement de fonctionnement, la charte des droits et des libertés ou encore le projet personnalisé de l'ouvrier accompagné définissent **le cadre et les modalités d'accompagnement**.

La mission de l'ESAT est d'assurer l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle à chacun de ses usagers ainsi qu'un accompagnement médico-social, éducatif et professionnel personnalisé.

Ce qui justifie de s'adapter :

- Aux différentes situations individuelles,
- Aux différents niveaux de handicap,
- Aux différents besoins de la personne.

Afin d'assurer un accompagnement optimal de la personne accueillie, l'ESAT Esku Argia se fixe comme objectifs :

- Un accompagnement dans le travail (encadrement adapté et qualifié, apprentissages, formation),
- Une adaptation technique aux différents types et postes de travail,
- Le respect des règles de sécurité (tenues de travail adaptées),
- La prise en compte des risques professionnels,
- Un accompagnement dans la gestion du temps,
- Une restauration de qualité,
- Une aide personnalisée concernant l'hygiène et la tenue vestimentaire,
- Une médiation concertée en cas de situation problématique,
- Une prise en compte globale de la personne.



LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES : des citoyens en attente de reconnaissance et d'expériences de vie



Dans une société où l'égalité et l'inclusion sont affichées comme des valeurs fondamentales, il est essentiel de considérer toute personne, indépendamment de sa situation, comme un citoyen à part entière. Les personnes en situation de handicap ne font bien évidemment pas exception à ce principe : elles possèdent les mêmes droits et devoirs que tout autre individu et participent pleinement à la vie sociale, culturelle, et civique de leur communauté.

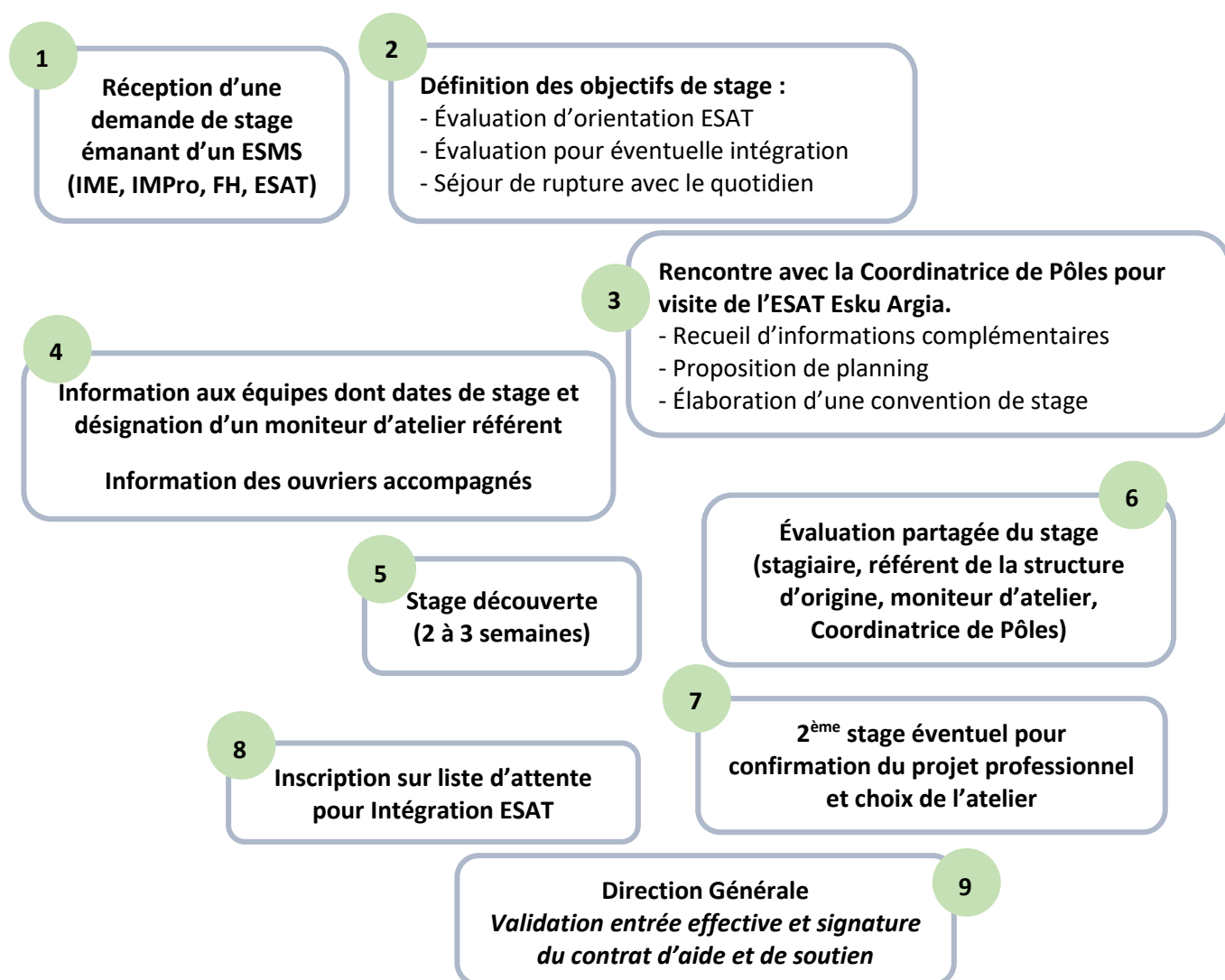
Pour l'Association Celhaya, l'ESAT Esku -Argia et l'ensemble de ses professionnels, accueillir et accompagner une personne en situation de handicap, c'est reconnaître son statut de citoyen. C'est avant tout rappeler que celle-ci est bien plus qu'une « bénéficiaire » ou qu'un « usager » de services spécialisés. Elle est avant tout un individu doté d'aspirations, de projets et de sa propre capacité de contribution à la vie collective et à la société. Ce **statut de citoyen** s'accompagne du droit à l'autonomie, au respect, à l'expression de ses choix, **mais aussi à une participation active à la vie de l'institution et de la Cité.**

L'objectif des professionnels de l'ESAT Esku- Argia est donc dans un premier temps de bien connaître et cerner ces citoyens avec lesquels ils vont cheminer pour leur offrir les conditions et un environnement où la diversité des parcours de vie est reconnue comme une richesse.

Les profils des personnes accueillies et leur parcours

L'ESAT Esku- Argia accueille des personnes en situation de handicap, âgées d'au moins 20 ans, dont la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) a constaté que les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée (ex. atelier protégé) ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile (CDTD), ni d'exercer une activité professionnelle indépendante. Les personnes accueillies sont des ouvriers accompagnés exerçant diverses activités à caractère professionnel et bénéficient d'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

Le processus d'admission



Le public accueilli au sein de l'ESAT Esku Argia présente une déficience intellectuelle mais aussi des troubles associés psychiatriques, de la personnalité et du comportement pouvant se manifester par :

- ↳ Une image de soi fragilisée,
- ↳ Des difficultés de compréhension et d'expression,
- ↳ Une altération des capacités psychiques et cognitives,
- ↳ Une difficulté à appréhender les changements et à prendre des initiatives dans le quotidien,
- ↳ Des troubles relationnels se traduisant par des comportements de retrait ou envahissants,
- ↳ Une souffrance psychique, des angoisses, des difficultés à supporter les frustrations, ceci pouvant entraîner des passages à l'acte : agressions verbales ou physiques.

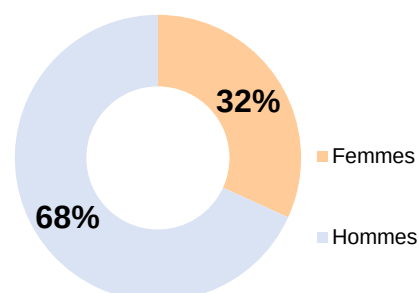
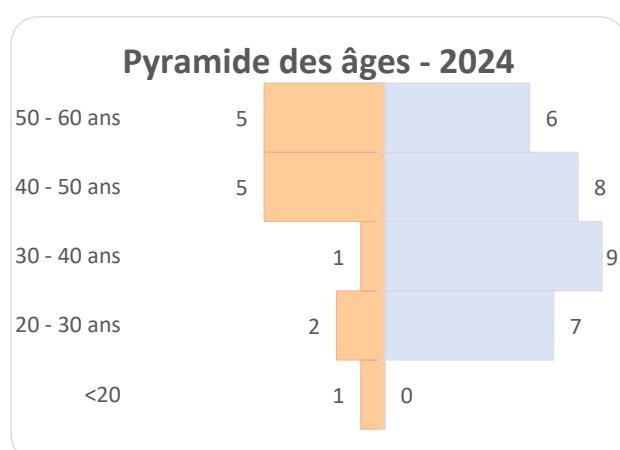
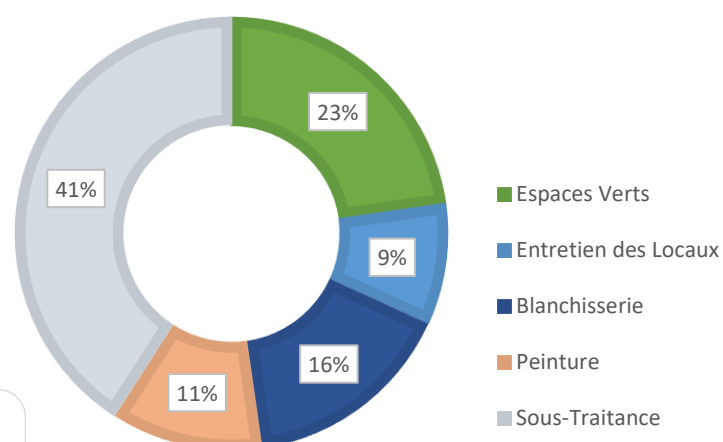
La dimension de l'avancée en âge et les pathologies qui y sont associées doivent être prises en compte et peuvent justifier une nouvelle orientation, un changement d'atelier ou un passage à un statut à temps partiel.

Un instantané des 44 ouvriers accompagnés de l'ESAT Asku Argia au 31 décembre 2024

34 ouvriers à temps plein

11 ouvriers à mi-temps

La répartition par atelier

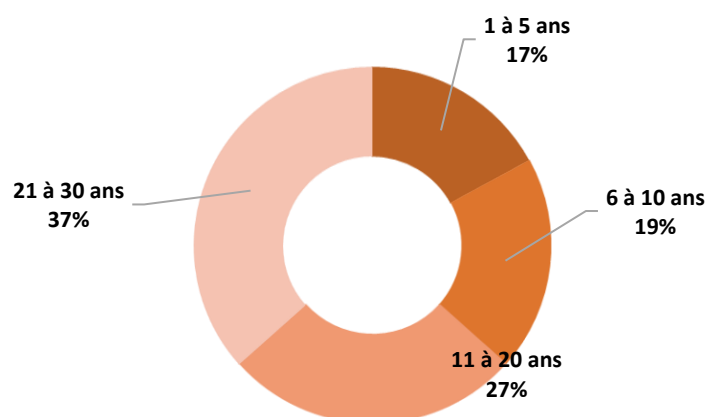


La plus jeune
19 ans

Le plus âgée
58 ans

Moyenne d'âge
40 ans

ANCIENNETÉ DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES



Un zoom sur le phénomène du vieillissement

La question de l'avancée en âge fait l'objet d'une réflexion approfondie et continue à l'ESAT Esku Argia, et plus globalement à l'échelle de l'Association qui en a fait un véritable défi à relever depuis plus de 30 ans.

Le vieillissement est un phénomène progressif, irréversible, inégal quant à l'âge, hétérogène quant aux formes prises. Pour les personnes porteuses de handicap, le processus revêt des aspects différents selon la nature de la déficience qui est à l'origine du handicap. Il survient très souvent plus précocement que pour le reste de la population, et dépend en partie de l'accompagnement dont la personne a bénéficié jusque-là.

Si elle n'a pas été anticipée, l'avancée en âge des personnes en situation de handicap peut conduire à des ruptures brutales dans leur parcours de vie. On l'observe en particulier auprès de la population porteuse de trisomie 21 qui présente une prévalence supérieure à la moyenne dans le développement de la maladie d'Alzheimer et cela dès l'âge de 45 ans.

Ces observations et ce travail de fond ont contribué à **développer des passerelles entre les établissements de l'Association**, qui compte une Maison d'Accueil pour Personnes Handicapées Âgées (MAPHA) et un Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM) dédiés à l'accompagnement des personnes vieillissantes susceptibles d'évoluer vers ce type de pathologie, ainsi qu'à mettre en **place des partenariats avec d'autres établissements médico-sociaux du territoire**.

Veiller à garantir une continuité de parcours

L'ensemble des professionnels de l'ESAT Esku Argia, en lien avec les intervenants et partenaires mobilisés, sont pleinement concernés par l'enjeu lié à la continuité et la fluidité des parcours des personnes accueillies.

Ils veillent à assurer un accompagnement personnalisé, avec pour clé de voûte le projet personnalisé. Conscients que l'observation et l'analyse des attitudes et comportements sont essentiels pour prévenir les situations de rupture, ils sont attentifs à repérer les signaux révélateurs d'une altération des fonctions cognitives.

Les périodes de transition (arrivée ou départ de la structure, séjours d'hospitalisation...) sont notamment des temps clés à négocier au mieux pour garantir une continuité et ne pas perdre le bénéfice du travail de fond déjà réalisé.

Une illustration autour de la prise en compte du vieillissement :

Les personnes vieillissantes bénéficient, aussi longtemps que possible, d'un accompagnement au sein de l'ESAT. Pour les ouvriers commençant à présenter des signes de fatigue physique (douleurs articulaires, baisse d'endurance) ou des difficultés à suivre le rythme de production, l'équipe encadrante organise un entretien individuel afin d'évaluer la situation et de faire le point sur leurs besoins, leurs ressentis et leurs souhaits.

Cet entretien peut conduire à un aménagement du poste de travail : réduction des tâches physiques, mise en place d'outils ergonomiques (tabouret assis-debout, tapis anti-fatigue), ou encore adaptation du rythme de travail, sans impact sur la rémunération.

En fonction des possibilités du moment, l'ouvrier peut également être progressivement orienté vers un poste ou un atelier moins exigeant physiquement, où ses compétences continueront d'être valorisées sans surcharge.

Un suivi médical et social renforcé est mis en place : le médecin du travail réalise des bilans réguliers afin d'ajuster les conditions de travail, tandis que l'équipe pluridisciplinaire accompagne l'ouvrier vers un passage à temps partiel ou anticipe une éventuelle transition vers la retraite.

Durant cette phase de transition, l'ouvrier peut également intervenir en tant que « référent » pour contribuer à la formation des nouveaux travailleurs sur les consignes de sécurité et les gestes professionnels. Ce rôle valorisant permet de reconnaître et de transmettre son savoir-faire.



UN ACCOMPAGNEMENT PROPOSÉ POUR RESPECTER LA SINGULARITÉ DE CHACUN

Accompagner avec humilité et dans un esprit d'ouverture

L'accompagnement dans toutes ses dimensions exige avant tout de reconnaître la richesse et la singularité de chaque individu, de laisser de côté ses préjugés ou idées préconçues pour accueillir l'autre dans toute sa complexité. Écouter sans juger, comprendre sans imposer, adapter ses actions aux besoins et aux aspirations de la personne accompagnée, telles sont les principes que l'équipe s'attache à mettre en œuvre au quotidien et qui s'inscrivent dans la lignée des valeurs associatives.

Gérer au mieux les contradictions

L'accompagnement des personnes en situation de handicap mental et psychique au sein de tout établissement médico-social relève d'un processus complexe, souvent marqué par la gestion de plusieurs contradictions. Il s'agit d'un équilibre délicat entre les droits des usagers, les attentes des familles, les contraintes institutionnelles et les obligations légales.

Autonomie /Protection

Comment promouvoir l'autonomie d'une personne tout en assurant sa sécurité ?

Personnalisation /Uniformisation

Comment répondre aux besoins spécifiques d'un individu dans un cadre normé par des règles collectives ?

QUELQUES SUJETS ET QUESTIONS QUI NOUS PREOCCUPENT ET ALIMENTENT NOS RÉFLEXIONS

Comment respecter les décisions d'un résident tout en respectant les politiques et limites de l'établissement ?

Comment établir une relation de confiance tout en maintenant une posture professionnelle ?

Respect du choix / Contraintes institutionnelles

Relation professionnelle / Dimension humaine

Les professionnels de l'ESAT Esku Argia s'attachent, avec la plus grande humilité et en équipe, à faire preuve d'adaptation pour gérer ces paradoxes afin d'offrir un accompagnement éthique, respectueux et au service de la qualité de vie au travail des ouvriers accompagnés.

Tendre vers un accompagnement à l'autodétermination

L'accompagnement à l'autodétermination est en enjeu de taille pour favoriser l'épanouissement de toute personne. Cela consiste à proposer des situations, des opportunités à la personne accompagnée pour qu'elle arrive à mieux se connaître pour prendre des décisions, des initiatives et qu'elle vive des expériences comme tout un chacun, tout en apprenant de ses erreurs.

C'est toute la complexité de ce processus progressif qui demande de l'adaptabilité et de la patience.

À l'ESAT Esku-Argia, l'équipe s'attache à faire preuve d'écoute et à adopter une attitude d'accompagnement et non de contrôle, en respectant le rythme et les capacités de chacun.

Pour favoriser l'autodétermination des ouvriers, l'établissement et l'équipe :

- Donnent des repères avec le principe des référents éducatifs,
- Amènent à la réflexion lors d'entretiens, d'échanges afin de mesurer l'impact de certains choix,
- Encouragent le « faire et avoir des projets » (en se fixant des buts ...)
- Proposent une richesse et une diversité d'activités pour permettre d'évaluer ses centres d'intérêts et ses compétences,
- Encouragent la prise de décision au quotidien dans le respect du cadre institutionnel, et de la sécurité au travail,
- Initient des collaborations avec des structures extérieures (associations, entreprises, écoles, ...)
- Créent les conditions pour développer les interactions sociales tout en se confrontant positivement au regard des autres (DuoDay, contact clientèle, ...),
- Valorisent les réussites en reconnaissant et célébrant les décisions et initiatives prises par les ouvriers pour renforcer leur confiance en eux.

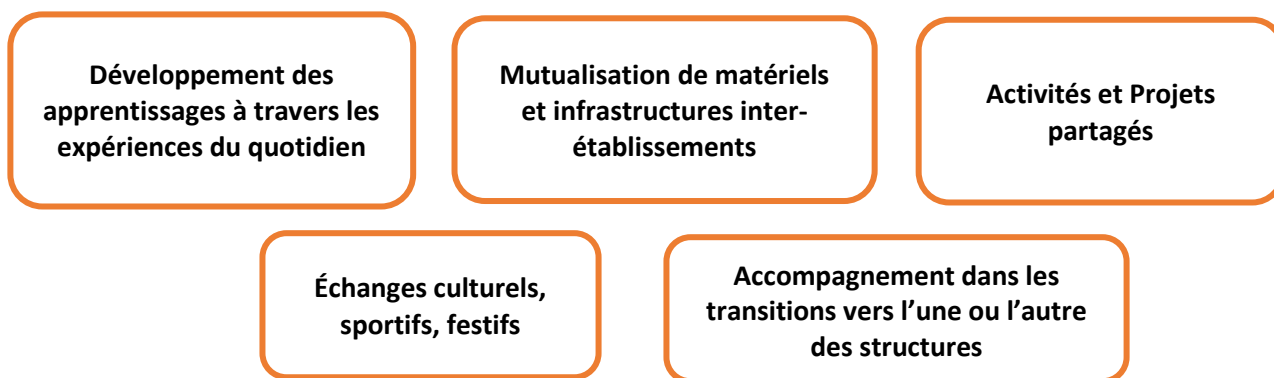
En plaçant la personne au centre de l'accompagnement et en favorisant son engagement actif dans la vie de l'ESAT et au-delà, Esku-Argia se veut un lieu d'apprentissage et d'épanouissement.

Mobiliser les opportunités associatives via les passerelles

L'écosystème Celhaya offre des possibilités pour apporter une autre dimension à la dynamique d'accompagnement via le principe des passerelles.

Des interactions entre les différents établissements de l'Association et leurs partenaires sont pensées, élaborées et mises en œuvre afin de réaffirmer la reconnaissance et la prise en compte des spécificités de chaque personne, et cela selon leurs besoins et envies, aux différents temps de leur accompagnement professionnel.

Ces passerelles permettent notamment aux ouvriers accompagnés de vivre de nouvelles expériences à travers des échanges et des rencontres avec d'autres personnes accompagnées.



Collaborer avec les familles

Les professionnels de l'ESAT Esku-Argia ont conscience de l'importance de la qualité relationnelle à instaurer et entretenir avec les familles afin de garantir un accompagnement harmonieux et adapté aux besoins spécifiques de chaque ouvrier.

Ils leur offrent un espace d'écoute, de partage et de soutien (l'admission dans une structure de travail protégé pouvant être une étape délicate à gérer) ; il s'agit de :

- ✱ Respecter les choix et attentes de chacun. L'équipe se doit d'être à l'écoute et de respecter les souhaits exprimés par les proches,
- ✱ Manifester bienveillance et empathie : les professionnels prennent en compte les émotions et les préoccupations de chacun des acteurs, en favorisant un climat de confiance,
- ✱ Être attentif à la confidentialité : les informations concernant l'ouvrier et sa situation sont partagées dans le respect strict de la confidentialité et des règles éthiques.

Au-delà de leur représentation au sein du Conseil de la Vie Sociale, les familles participent aux modalités d'accueil de l'ouvrier qu'elles représentent à plusieurs niveaux.

Dans la procédure d'accueil, les familles doivent pouvoir émettre un avis, avec l'accord de l'ouvrier accompagné. La vulnérabilité de ce dernier peut représenter une entrave pour appréhender toute la mesure de la démarche d'admission. C'est pourquoi, dans la signature du Contrat d'aide et de soutien, le représentant légal peut être associé par sa présence, et le cas échéant, apposer sa signature.

Les familles et/ou le représentant légal représentent des interlocuteurs privilégiés dans l'élaboration du projet personnalisé. Les familles sont une source précieuse de connaissances sur l'histoire, les besoins, les préférences et les attentes des ouvriers. Leur implication permet d'ajuster au mieux les accompagnements.

La famille ou le représentant légal est tenu informé(e) de tout événement ou incident pouvant avoir un retentissement particulier pour l'ouvrier accompagné, une communication en continu étant privilégiée.

Les familles sont également conviées à certains travaux de réflexion concernant des aspects spécifiques de la vie de l'ouvrier accompagné.

Des rencontres sont organisées, notamment lors de l'élaboration et le suivi des projets personnalisés pour échanger sur l'évolution de la personne, présenter les projets en cours et recueillir les retours des proches. Ces rencontres sont essentielles pour maintenir une dynamique de dialogue.

Lors de l'élaboration du projet d'établissement, les familles ont été sollicitées collectivement pour alimenter la démarche. Elles ont été invitées à exprimer les points forts, les axes d'amélioration et les suggestions concernant les thèmes suivants :

- ✓ *Admission et accueil*
- ✓ *La relation avec l'Association Celhaya / l'établissement / les professionnels*
- ✓ *Le cadre de vie et de travail et les prestations hôtelières (temps de repas)*
- ✓ *Le Projet Personnalisé*
- ✓ *L'accompagnement, les activités proposées, la vie sociale*
- ✓ *Le suivi de santé*
- ✓ *L'exercice et la promotion des droits de votre enfant.*

Enfin, dans le cadre du projet d'établissement et de manière plus générale dans le cadre du projet associatif, les familles sont invitées aux festivités qui rythment la vie de l'ESAT ou celle de l'Association. Ces moments conviviaux (vernissage d'exposition, rencontres sportives, Assemblée Générale, moments gastronomiques festifs, ...) renforcent le sentiment d'appartenance et de soutien autour de l'ouvrier accompagné.



Le projet personnalisé ou comment concilier besoins, attentes et perspectives

Les besoins et attentes des ouvriers accompagnés de l'ESAT ESKU-ARGIA

Selon la définition du psychologue Abraham MASLOW, l'être humain se définit comme étant un tout présentant des aspects physiologiques, psychologiques et sociologiques, spirituels.

A l'ESAT Esku-Argia, nous avons fondé notre action sur ces principes, et nous attachons une importance primordiale à la satisfaction de ces besoins en prenant en considération cette hiérarchie.

A partir de là et en prenant en compte les attentes de la personne et de son entourage, nous élaborons des stratégies d'accompagnement éducatif et médico-social.

” La blanchisserie me plaît, ça permet de souffler un peu et faire d'autres choses. J'ai fait un stage à l'ESAT du Colombier à Biaudos pour découvrir autre chose. Je suis assez fier de moi. Petit à petit, j'avance ! **”**

ANTHONY, Ouvrier Accompagné de l'ESAT

” J'ai essayé espaces verts mais j'avais pas la force physique sinon j'aurais continué, ça me plaisait, blanchisserie et la sous-traitance. J'aimerais passer de 1/2 temps à 3/4 temps tout en étant en sous-traitance pour avoir plus de salaire que d'AAT. Ce serait plus valorisant pour moi. J'ai pris RDV avec Elodie pour en discuter. **”**

SYNTIA, Ouvrière accompagnée de l'ESAT

Il peut toutefois arriver que les attentes exprimées par un ouvrier accompagné ou sa famille soient en contradiction avec les possibilités offertes par la structure ou avec l'intérêt de la personne.

Il s'agit alors de gérer les tensions susceptibles d'intervenir entre besoins et attentes de l'ouvrier et la perception du personnel accompagnant dans ce qui touche les domaines de la sécurité et de l'autonomie, l'intimité, le rythme de la personne et le temps institutionnel. La sécurité étant privilégiée.

Dans ces cas, un dialogue est instauré pour trouver des solutions équilibrées, en respectant au maximum ses choix tout en garantissant sa sécurité.

Notre approche des besoins à l'aune de SERAFIN-PH

A l'occasion de l'élaboration de ce Projet d'Établissement, un travail spécifique a été mené auprès de l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire afin d'appréhender la réforme portée par la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) pour améliorer le financement et la tarification des établissements et services médico-sociaux destinés aux personnes en situation de handicap (SERAFIN-PH).

Au-delà de son aspect financier, la réforme à venir vise une meilleure adaptation des prestations aux besoins individuels pour accompagner la logique de parcours.

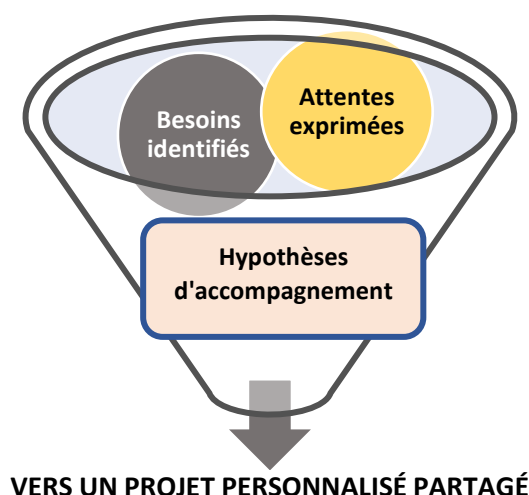
Ce travail d'acculturation à SERAFIN-PH a ainsi permis un premier travail :

- De compréhension de la terminologie employée et notamment de ce que revêtent les termes « besoin » et « prestation »,
- De repérage pour s'approprier la nomenclature et sa traduction terrain à l'ESAT en termes de besoins et de prestations proposées.

Le tableau suivant synthétise l'ensemble des besoins repérés des ouvriers accompagnés au regard de la nomenclature SERAFIN-PH, en matière de besoins liés à la santé somatique ou psychique, à l'autonomie et la participation sociale.

Besoins en matière de santé somatique ou psychique
Besoins en matière de santé somatique ou psychique
Besoins en matière de fonctions mentales, psychiques, cognitives et du système nerveux
Besoins en matière de fonctions sensorielles
Besoins en matière de douleur
Besoins relatifs à la voix, à la parole et à l'appareil bucco-dentaire
Besoins en matière de fonctions cardio-vasculaire, hématopoïétique, immunitaire et respiratoire
Besoins en matière de fonctions digestive, métabolique et endocrinienne
Besoins en matière de fonctions génito-urinaire et reproductive
Besoins en matière de fonctions locomotrices
Besoins relatifs à la peau et aux structures associées
Besoins pour entretenir et prendre soin de sa santé
Besoins en matière d'autonomie
Besoins en matière d'autonomie
Besoins en lien avec l'entretien personnel
Besoins en lien avec les relations et les interactions avec autrui
Besoins pour la mobilité
Besoins pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité
Besoins pour la participation sociale
Besoins pour accéder aux droits et à la citoyenneté
Besoins pour vivre dans un logement et accomplir les activités domestiques
Besoins pour l'insertion sociale et professionnelle et pour exercer ses rôles sociaux
Besoins en lien avec le travail et l'emploi
Besoins transversaux en matière d'apprentissages
Besoins pour la vie familiale, la parentalité, la vie affective et sexuelle
Besoins pour apprendre à être pair-aidant
Besoins pour participer à la vie sociale et se déplacer avec un moyen de transport
Besoins en matière de ressources et d'autosuffisance économique

Si l'ensemble des besoins repérés ne concernent pas tous les ouvriers accompagnés (notamment en matière de santé) ou du moins selon le même degré, leur identification et caractérisation permettent de poser les bases d'une réflexion pour concevoir, mettre en œuvre et actualiser les projets personnalisés.



Le processus d'élaboration du projet personnalisé

Le projet personnalisé n'est pas seulement un outil d'accompagnement, c'est le véritable engagement de l'ESAT Esku-Argia à assurer une prise en charge humaine, adaptée et respectueuse de la singularité de chacun.

Conformément à la Loi, il est réalisé dans les 6 mois qui suivent l'arrivée à l'ESAT.

Un éducateur technique spécialisé occupant plus particulièrement la fonction de « coordinateur projet » vient en appui des référents pour mettre à profit cette période afin de connaître le plus finement possible la personne, notamment par l'observation et par des échanges avec elle et son entourage.

C'est également un temps nécessaire pour croiser les regards de l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire qui intervient pour apporter à l'ouvrier, une présence, un temps d'écoute, un accompagnement au savoir-faire et savoir-être. Et notamment pour faire émerger sa capacité d'expression et de communication. Ceci est d'autant plus important, quand la personne est en difficulté pour exprimer par des mots son ressenti, ses désirs.

Pour l'élaboration du projet personnalisé, les référents s'appuient alors sur :

- L'histoire de vie de la personne,
- L'observation de ses capacités, de ses compétences socio-professionnelles,
- L'identification et le recueil des besoins et attentes de la personne et de son entourage.

Ces constats permettant de structurer deux grandes thématiques qui cadreront les objectifs, les moyens, stratégies et modalités mis en œuvre et les indicateurs d'évaluation des futures actions éducatives :

EPANOUISSEMENT PERSONNEL ET INTEGRATION SOCIALE

La personne avec les autres dans son environnement social, sa qualité de vie et son affirmation de soi

DIMENSION PROFESSIONNELLE

Le développement des capacités et potentialités de la personne dans son environnement professionnel

Suscité et porté mais non imposé, le projet personnalisé induit l'adhésion de la personne autour d'objectifs fixés simplifiés et concrets qui s'attachent à être réalisables.

Afin de maintenir une approche globale et cohérente, le projet est révisé chaque année pour s'assurer qu'il reste pertinent et adapté aux évolutions des besoins et des aspirations de l'ouvrier accompagné.

Les prestations d'accompagnement | Nos compétences établissement

Le terme « prestation » recouvre l'ensemble des actions que l'ESAT met en œuvre pour accompagner au quotidien les ouvriers.

Nos prestations retranscrites dans la nomenclature SERAFIN-PH

A l'instar du travail de mise en correspondance entre SERAFIN-PH et nos pratiques en matière d'identification et de formulation des besoins, l'équipe pluridisciplinaire a procédé à la traduction des prestations proposées au sein de l'ESAT Esku-Argia.

Le tableau ci-dessous synthétise une partie des prestations assurées auprès des ouvriers accompagnés, au regard de la nomenclature SERAFIN-PH : soins, maintien et développement des capacités fonctionnelles, autonomie, participation sociale et coordination pour garantir la cohérence du parcours.



Prestations directes - Soins et Accompagnement



Prestations en matière d'autonomie

Prestations en matière d'autonomie

Accompagnements pour les actes de la vie quotidienne

Accompagnements pour la communication et les relations avec autrui

Accompagnements pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité

Prestations pour la participation sociale

Accompagnements pour exercer ses droits

Accompagnements à l'expression du projet personnalisé

Accompagnements à l'exercice des droits et libertés

Accompagnements pour exercer ses rôles sociaux

Accompagnements pour préparer sa vie professionnelle

Accompagnements pour mener sa vie professionnelle

Accompagnements pour réaliser des activités de jour spécialisées

Accompagnements de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle

Accompagnements pour l'exercice de mandats électoraux, la représentation des pairs et la pair aidance

Accompagnements pour participer à la vie sociale

Accompagnements du lien avec les proches et le voisinage

Accompagnements pour la participation aux activités sociales et de loisirs

Accompagnements pour le développement de l'autonomie pour les déplacements

Accompagnements en matière de ressources et d'autogestion

Accompagnements pour l'ouverture des droits

Accompagnements pour l'autonomie de la personne dans la gestion des ressources

Informations, conseils et mise en œuvre des mesures de protection des adultes

Prestation de coordination renforcée pour la cohérence du parcours

Prestation de coordination renforcée pour la cohérence du parcours

**L'ESAT, de par son statut et ses missions, ne peut pas dispenser des soins au titre de l'Assurance Maladie. Pour autant, pour répondre à une partie des besoins de santé des ouvriers, l'Association peut mobiliser les interventions des infirmières du Foyer d'Accueil Médicalisé de Celhaya via sa dynamique de passerelles ou bien des partenaires du territoire.*

Les axes d'accompagnement – L'accompagnement déployé au quotidien

Toutes les dimensions de l'accompagnement déployé au quotidien reposent sur la notion de « **prendre soin** » de l'autre, définie par Walter Hesbeen, appliquée dans le contexte professionnel qu'est l'ESAT. L'ensemble des intervenants de l'équipe pluriprofessionnelle, et ce quel que soit la spécificité de leur métier, porte une attention toute particulière aux ouvriers accompagnés.

Le leitmotiv qui nous anime : **contribuer par la médiation à promouvoir la valeur travail, et par là même contribuer à leur bien-être et à leur santé.**

Les enjeux d'accompagnement définis avec l'équipe lors des ateliers étaient :

- **Favoriser l'épanouissement et l'accomplissement de la personne dans un cadre de travail sécurisé,**
- **Aider chacun à progresser dans son travail et à construire son parcours professionnel, à son rythme et tout au long de sa carrière,**
- **Accompagner l'insertion professionnelle, notamment en milieu ordinaire.**

La bientraitance et le respect des droits et libertés en guise de fil rouge

L'équipe pluriprofessionnelle de l'ESAT Esku-Argia base son intervention sur le respect des droits et libertés des ouvriers, associé à une posture professionnelle bientraitante.

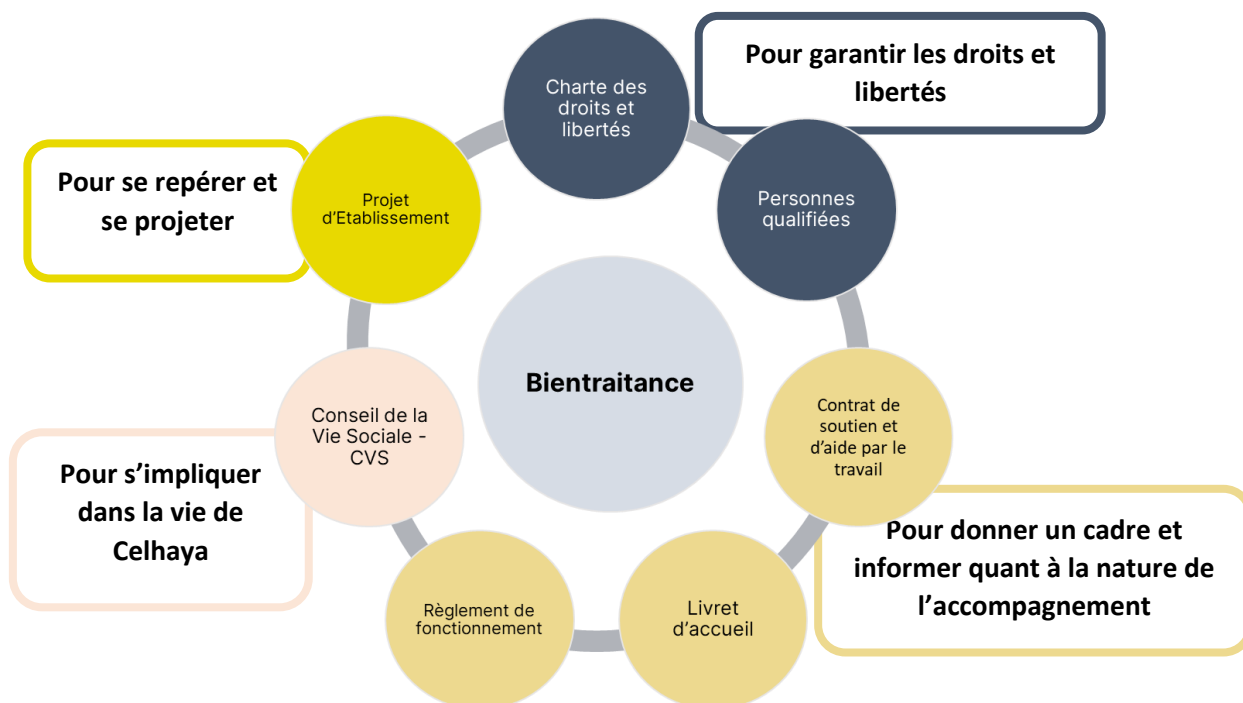
Les professionnels sont régulièrement sensibilisés et formés à la notion de **bientraitance institutionnelle** et à la prise de conscience des situations de maltraitance auxquelles un ouvrier pourrait être exposé, ce qui leur permet de mieux le protéger.



Notre source d'inspiration :

« Rappel de postures professionnelles bientraitantes à adopter avec la personne accueillie » - HAS octobre 2024

Les outils initiés par la Loi du 2 janvier 2002 et déployés à l'ESAT Esku-Argia sont des repères et des supports porteurs de sens, tant pour les professionnels que pour les citoyens de Celhaya.



Il est prévu au sein de l'Association CELHAYA une **charte plus particulière rappelant les droits et aussi les devoirs des personnes accueillies au sein des établissements et services gérés par l'Association.**

Remise à chaque ouvrier handicapé, elle s'accompagne du règlement de fonctionnement de la structure.

Les droits de l'utilisateur se déclinent autour :

- Du respect de sa dignité, de son intégrité, de sa vie privée, et de sa sécurité,
- Du libre choix des prestations,
- D'un accompagnement individualisé et de qualité, respectant un consentement éclairé,
- De la confidentialité des données le concernant,
- De l'accès à son dossier de manière adaptée,
- D'une information sur ses droits fondamentaux, et sur les protections légales et contractuelles dont il peut bénéficier,
- De sa participation directe à son projet d'accompagnement professionnel.

Cette notion « **droits et devoirs** » est évoquée régulièrement lors d'entretiens individuels entre les référents éducatifs et professionnels et l'ouvrier accompagné.

De plus, rendre compréhensible les informations concernant les modalités du travailler ensemble à l'ESAT au travers du règlement de fonctionnement et du livret d'accueil, constitue une étape importante dans l'apprentissage du bien-vivre dans son environnement de travail.

À Celhaya, ces principes ne sont pas des options, mais bien des obligations éthiques et légales pour garantir, au quotidien, un accompagnement de qualité.

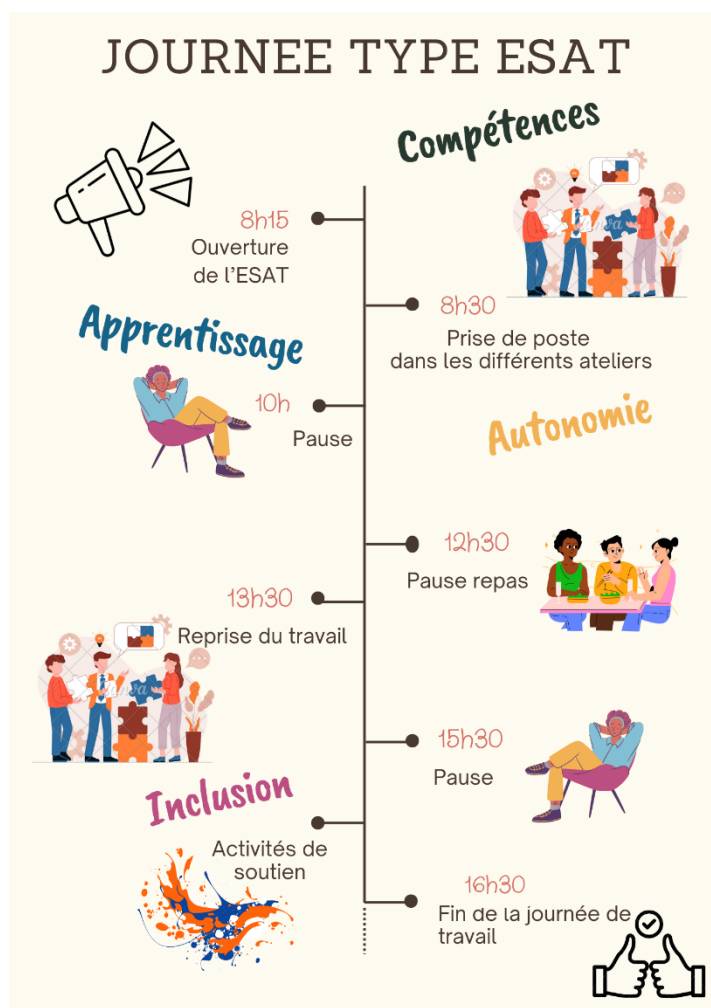
La notion de droits du travailleur revêt une importance particulière lorsqu'il s'agit de personnes avançant en âge, pour lesquelles il convient de préserver tout ce qui a contribué à leur construction personnelle et à leur citoyenneté.

C'est pourquoi il est essentiel d'offrir, plus spécifiquement à l'ouvrier accompagné vieillissant, des conditions lui permettant, autant que possible, de continuer à évoluer dans son milieu socio-professionnel.

Il s'agit d'être particulièrement attentif à ses attentes et à ses choix lorsque s'impose l'obligation de quitter sa structure de travail. »

Donner rythmes et repères

L'accompagnement éducatif de l'ESAT est structuré selon un rythme et des repères de différentes natures (lieux, espaces, temporels, personnes ressources, ...) avec pour objectif de permettre d'évoluer au sein d'un environnement sécurisant, stimulant et adapté pour les ouvriers.



UN RYTHME ET DES REPÈRES POUR ...

Assurer stabilité et sécurité psychologique Un environnement structuré avec des repères clairs apporte aux ouvriers un sentiment de sécurité, réduisant le stress et l'anxiété.	Favoriser l'autonomie Un rythme quotidien régulier aide les ouvriers à organiser leurs activités, à développer des habitudes positives et à progresser dans leur autonomie.	Maintenir et développer les capacités cognitives Des activités planifiées à des moments précis renforcent les fonctions cognitives des ouvriers, et les maintiennent actifs sur le plan mental et physique.
Cultiver motivation et plaisir Un rythme équilibré basé sur différentes mises en situation offre des expériences variées, fixant des objectifs concrets qui renforcent la motivation et le sentiment de satisfaction et de reconnaissance de soi des ouvriers.	Développer les compétences sociales et professionnelles Les repères encouragent la participation, favorisant l'apprentissage des règles de vie en communauté et le développement des compétences sociales et professionnelles	Préparer une vie plus inclusive Un cadre structuré permet aux ouvriers de s'adapter aux exigences du monde de l'entreprise et de la société (horaires, responsabilités) favorisant ainsi leur inclusion sur le territoire.

La coréférence : des personnes ressources comme premiers repères pour les ouvriers

Chaque ouvrier bénéficie de deux référents. Ce sont des membres de l'équipe qui exercent le suivi et l'accompagnement de la personne en collaboration avec l'équipe pluri professionnelle.

Cette approche en binôme, référent et co-référent, permet d'assurer la présence en continu d'une personne repère pour les ouvriers, de renforcer la fonction d'étayage et de partager une compréhension commune des besoins de la personne accompagnée.

Un rythme et des repères temporels à travers une journée type de travail :

L'ESAT est ouvert du lundi au jeudi de 8h30 à 16h30 et le vendredi de 8h30 à 16h.

Timing	Rythme d'une journée type pour les ouvriers accompagnés de l'ESAT
8h15	Ouverture de l'ESAT Préparation des ouvriers (tenue de travail)
8h30	Prise de poste Répartition du travail (consignes orales collectives) Positionnement du poste Exécution des tâches en autonomie ou accompagnée
10h00	Pause – Temps libre autour d'un café
10h10 jusqu'à 12h ou 12h30	Temps de travail et apprentissages Rdv personnels en lien avec le projet personnalisé ou autres Contact avec les différents partenaires de l'équipe pluridisciplinaire
12h ou 12h30 jusqu'à 13h ou 13h30	Repas partagé
À partir de 13h ou 13h30 jusqu'à 15h	Temps de travail et apprentissages Rdv personnels sur son projet ou autres Contact avec les différents partenaires de l'équipe pluridisciplinaire
15h10	Pause
15h10 jusqu'à 16h30	Temps de travail et apprentissages RDV personnels sur son projet ou autres Contact avec les différents partenaires de l'équipe pluridisciplinaire
16h30	Fin de la journée de travail Transmissions avec les professionnels du Foyer d'Hébergement

Les principes et temps clés pour contribuer à créer des situations de travail « apprenantes » :

Les besoins spécifiques identifiés dans le Projet Personnalisé et les attendus en termes de réalisation de chaque atelier impliquent d'agir dans un cadre bien défini et continu en s'attachant à s'appuyer sur des temps, des actions et stratégies porteuses de repères.

La constitution de binômes de travail et une rotation des tâches

Deux stratégies propices au développement des compétences, permettant d'éviter lassitude et fatigabilité et favorisant les échanges au sein de l'équipe par la pair-aidance.

La sensibilisation au port des équipements de protection individuelle (EPI)

Un travail quotidien de sensibilisation et de pédagogie est mené pour garantir la sécurité des ouvriers lors des activités professionnelles. La répétition bienveillante, lors des briefings quotidiens ou hebdomadaires, aide à ancrer les bonnes habitudes.

L'hygiène de vie et de soi

L'équipe éducative apporte une aide adaptée afin que l'ouvrier puisse bénéficier d'une image valorisante de lui-même grâce notamment à une sensibilisation à une bonne hygiène de vie. Au-delà du port des EPI, l'équipe encadrante amène une exigence pour que les tenues soient propres et adaptées à un contexte professionnel.



L'entretien de son espace de travail

Chaque ouvrier est sollicité afin de lui permettre de rester acteur de l'entretien de son espace de travail et d'intégrer qu'un espace propre et bien rangé :

- ✱ Limite les risques de chutes, de blessures ou d'accidents liés à un matériel mal stocké ou à un sol encombré,
- ✱ Rend le travail plus agréable,
- ✱ Aide à mieux se concentrer et donne une image positive du travail réalisé.

En prenant soin de leur poste, les ouvriers apprennent à être plus autonomes et à respecter des règles de vie en collectivité.

Le déjeuner pour se nourrir de façon adaptée et marquer une pause dans la journée de travail

Le déjeuner constitue un moment de coupure essentiel pour se reposer physiquement et mentalement, réduire la fatigue et améliorer la concentration pour l'après-midi.

C'est un temps partagé propice à la convivialité. Les ouvriers peuvent à cette occasion échanger, renforcer les liens avec leurs collègues et s'intégrer davantage dans le groupe.

Les consignes et supports de communication

L'équipe s'attache à donner des consignes simples et concrètes pour favoriser la compréhension, le passage à l'action dans une visée de réalisation concrète et d'apprentissage, tout garantissant la sécurité des situations de travail.

Si elle s'appuie également sur divers supports (photographies, pictogrammes, affiches, « notices », planning...), des axes concrets d'amélioration ont été identifiés pour optimiser l'efficacité de ces médias, notamment investir la méthode facile à lire et à comprendre (FALC).

Une source d'inspiration :

« Aider les personnes à s'engager dans leurs accompagnements ou dans leurs soins »
- Guide FALC - HAS septembre 2023

L'accompagnement du vieillissement à l'ESAT

L'accompagnement proposé évolue au fur et à mesure du vieillissement de la personne. Les professionnels de l'ESAT Esku-Argia sont vigilants à adapter tant les pratiques que l'offre d'activités pour des personnes en perte d'autonomie, voire d'intérêt de par une fatigabilité et une augmentation des troubles liés au vieillissement.

Pour cela, ils s'attachent à :

-  **Observer les signes de fatigue ou de baisse de rythme**
 - En adaptant des tâches, les horaires ou le poste de travail
-  **Être à l'écoute**
 - En parlant avec la personne pour comprendre ce qu'elle ressent ou ce qu'elle souhaite pour la suite
-  **Proposer des activités plus légères**
 - Et ainsi réduire les efforts physiques et la charge mentale
-  **Respecter les besoins de repos**
 - En donnant davantage de temps pour souffler, faire des pauses, ou en aménageant des demi-journées
-  **En lien avec les autres établissements de l'Association, proposer des activités valorisantes et douces**
 - Par le biais d'ateliers bien-être, cuisine, jardin, arts plastiques, selon les envies.
-  **Préparer la transition vers la retraite**
 - En aidant à comprendre an amont les étapes, en rassurant, et en organiser des départs en douceur

L'équipe peut notamment s'appuyer sur tout un écosystème mobilisé pour garantir la continuité du parcours de la personne : médecine du travail, médecins traitants, professionnels médicaux et paramédicaux, dont les infirmières du Foyer d'Accueil Médicalisé de l'Association, intervenant auprès des ouvriers pour des prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles.

Les ateliers : des terrains d'expression, d'apprentissage et de socialisation

L'ESAT Esku-Argia offre la possibilité d'évoluer et de se réaliser au sein de 5 ateliers :

ESPACES VERTS

SOUS-TRAITANCE

BLANCHISSERIE

NETTOYAGE

PEINTURE

ESPACES VERTS

➡ 8 ouvriers accompagnés à temps plein et 2 à mi-temps

Encadrement : 1 Educateur Technique Spécialisé – 1 Moniteur d'Atelier – 1 Ouvrier de Production

Leurs réalisations :

- * Tonte de pelouse, débroussaillage,
- * Taille de haies et d'arbustes, arrachage et plantation de haies,
- * Arrachage et pose de clôture,
- * Élagage d'arbres en partenariat avec les entreprises spécialisées partenaires
- * Chantiers polyvalents pour le compte de mairies et collectivités locales,
- * Semis de gazon et de fleurs,
- * Évacuation des déchets verts,
- * Entretien des cours d'eau et de zones humides, protection de berges...

Une partie de l'activité est également consacrée à l'entretien du parc du Foyer de Vie et du Foyer d'Accueil Médicalisé de l'Association ; Des équipes de travail encadrées par un ou plusieurs moniteurs d'atelier interviennent également chez des particuliers, au sein d'entreprises, de collectivités pour y effectuer des travaux sur une durée prédéfinie.

SOUS-TRAITANCE

➡ 14 Ouvriers Accompagnés à temps plein et 4 à mi-temps

Encadrement : 1 Educateur Technique Spécialisé – 1 Monitrice d'Atelier

Leurs réalisations :

- * Conditionnement de produits finis : confiseries et divers produits alimentaires,
- * Montage de tableaux électriques,
- * Triage, assemblage, perçage, taraudage, décarottage de pièces PVC et aluminium...
- * Tri et contrôle qualité,
- * Équipement électrique de faisceaux,
- * Mise sous pli de mailing...
- * Collage d'échantillons pour catalogue de présentation ou autres...,
- * Enfilage de clips pour montage électronique,

Les travaux de sous-traitance et de conditionnement de produits finis sont réalisés pour le compte de différentes entreprises partenaires (chocolaterie, biscuiterie, matériel de l'aéronautique, transformation de composites, thermes de Cambo, ...).

BLANCHISSERIE



6 Ouvriers Accompagnés à temps plein et 1 à mi-temps

Encadrement : 2 Monitrices d'Atelier – 1 Ouvrière Qualifiée

Leurs réalisations :

- * Triage, lavage, séchage, repassage de linge et petits travaux de couture
 - ✓ Vêtements de particuliers,
 - ✓ Tenues professionnelles, tenues de sport,
 - ✓ Linge de table,
 - ✓ Linge de lit, Linge de toilette, ...

Les travaux réalisés à la blanchisserie sont réalisés pour le compte des établissements de l'Association Celhaya, pour des particuliers, des associations sportives et différentes entreprises partenaires (hôtels, restaurants, gîtes, EHPAD, collectivités, ...).

NETTOYAGE



3 Ouvrières Accompagnées à temps plein et 1 à mi-temps

Encadrement : 1 Monitrice d'Atelier

Leurs réalisations :

- * Entretien des locaux et travaux ménagers,
- * Nettoyage de sols,

Et plus globalement toute prestation de mise en propreté.

Les travaux de nettoyage sont réalisés pour le compte des établissements de l'Association Celhaya (Foyer de vie, Foyer d'Accueil Médicalisé, Foyer d'Hébergement MAPHA, ESAT) mais également pour deux entreprises partenaires localisées dans la zone artisanale d'activité de proximité.

PEINTURE



3 Ouvriers Accompagnés à temps plein et 1 à mi-temps

Encadrement : 1 Moniteur d'Atelier

Leurs réalisations :

- * Peinture de sols, murs, plafonds, portes et volets,
- * Rénovation intérieure et extérieure de bâtiment,
- * Pose de tapisserie, de revêtement de sol, de moquette, de toile de verre, ...

Ces 5 ateliers sont pensés comme de réels terrains d'expérimentation au sein desquels les personnes accompagnées peuvent s'ouvrir et se réaliser via des situations variées

Si les ouvriers accompagnés sont affectés à un atelier, cette offre diversifiée leur permet de découvrir plusieurs types de travaux et de développer des compétences variées. La possibilité est donnée de tester et expérimenter plusieurs métiers pour ainsi confronter les représentations et idées préconçues à une réalité concrète de terrain.

” Je suis depuis 26 ans à Celhaya. Avant j'étais à Plan Cousut. Au début j'étais en cuisine puis en sous-traitance. Après je suis passé en blanchisserie quand on a changé de lieu pour l'ESAT. Il a fallu du temps pour m'adapter car je suis passé en horaires de journée. L'ambiance ça va. Des fois ça pète un peu mais comme partout. ”

DIDIER , Ouvrier de l'Atelier Blanchisserie

Chaque atelier est une occasion d'apprendre et de gagner en confiance. Les ouvriers peuvent ainsi affiner leurs envies, progresser à leur rythme, se sentir utile et se déterminer quant à la préparation, s'ils le souhaitent, d'un projet professionnel pour l'avenir.

Ils s'appuient sur quatre dimensions essentielles :

- **Le temps**, qui répond aux besoins de repères fixes,
- **Le lieu**, qui permet de se repérer dans l'espace,
- **Le groupe**, en tant que facteur de dynamique,
- **L'activité elle-même**, qui participe à ce que chaque ouvrier puisse maintenir et développer ses potentialités, et être en lien avec le monde qui l'entoure.

Le travail éducatif au sein de l'ESAT Esku-Argia passe par la mise en avant du produit fini ou de la prestation réalisée. L'accomplissement de la tâche professionnelle permettant à l'ouvrier de donner à voir ses réalisations et d'être valorisé par une reconnaissance de ses compétences et de sa créativité.

Dans une logique d'inclusion, de valorisation des compétences et de parcours progressif vers l'autonomie, plusieurs démarches sont également mises en place au sein de certains ateliers de l'ESAT. Celles-ci permettent de renforcer le rôle actif des ouvriers accompagnés, tout en diversifiant les outils éducatifs.

La pair-aidance pour une responsabilisation de l'ouvrier accompagné

Ce principe consiste à permettre à un ouvrier expérimenté d'accompagner un pair dans l'apprentissage d'une tâche, la gestion du rythme de travail ou l'intégration au groupe. Ce rôle valorise les compétences déjà acquises, développe l'entraide et contribue à une dynamique de groupe plus inclusive. Pour les professionnels encadrants, c'est aussi un levier d'observation de la capacité à transmettre, à réguler les interactions, et à assumer un rôle modèle. Cela participe à la responsabilisation de l'ouvrier-aidant, qui prend conscience de son savoir-faire et de sa place au sein de l'atelier.

Le tutorat de stagiaires

Proposer à certains ouvriers de devenir tuteurs de stagiaires (internes ou externes) est une démarche très valorisante. Cela leur donne l'occasion de présenter leur lieu de travail, d'expliquer les règles de fonctionnement, les activités de l'atelier et les consignes de sécurité. Cette mission développe les compétences d'expression orale, le sens de l'organisation, ainsi que le renforcement de la posture professionnelle. Elle permet aussi d'installer un climat d'accueil et de solidarité dans l'équipe.

Le principe de capitaneat tournant

Le capitaneat tournant est une méthode qui consiste à désigner, à tour de rôle, un ouvrier référent pour une tâche, un poste ou un moment de la journée. Il n'est pas question de hiérarchie, mais bien de permettre à chacun d'expérimenter un rôle de coordination ou de responsabilité limitée. Ce principe favorise l'équité et le développement de compétences en gestion de groupe, en autonomie et en prise d'initiative. Il peut également renforcer la cohésion, en rendant visibles les apports de chacun. Particulièrement développé au sien de l'atelier blanchisserie, les professionnels encadrants jouent ici un rôle de soutien, d'observation et de bilan.

Les chantiers en autonomie relative

Certaines équipes - notamment celle de l'atelier espaces verts - peuvent être amenées à réaliser des chantiers ou des missions à l'extérieur de l'ESAT, dans un cadre sécurisé mais en autonomie relative. Cela signifie que les ouvriers, tout en étant encadrés à distance ou ponctuellement, prennent en charge l'organisation d'une tâche pendant leur journée de travail. Ce type d'expérience permet de tester la capacité à fonctionner hors du cadre habituel, à gérer des imprévus et à prendre des responsabilités concrètes. C'est aussi un test pour jauger une potentielle insertion en milieu ordinaire.

Impliquer dans la relation client pour donner du sens

Les professionnels encadrants veillent à impliquer les ouvriers accompagnés dans les relations avec les clients et partenaires (accueil téléphonique et physique, rdv pour effectuer des métrés et devis).

Ces moments d'échange, qu'ils soient brefs ou réguliers, permettent aux travailleurs de se confronter à une réalité professionnelle concrète, en dehors du cadre habituel de l'atelier.

Pour les professionnels encadrants, c'est une occasion précieuse d'observer et de valoriser des compétences transversales : la communication, la présentation de soi, la gestion des émotions, l'écoute ou encore le sens du service. Ces compétences, parfois difficiles à mobiliser en contexte protégé, prennent tout leur sens lors d'un échange avec un client ou un partenaire.

Ces interactions favorisent également l'estime de soi. Être reconnu pour la qualité de son travail par une personne extérieure, recevoir un merci ou un sourire, sont de petits signes qui ont un grand impact sur la confiance en soi des ouvriers. Cela leur permet de prendre conscience de leur utilité sociale et professionnelle.

Enfin, ces interactions préparent aussi, pour certains, une éventuelle orientation vers le milieu ordinaire. Elles offrent des repères concrets pour évaluer les capacités d'adaptation, d'autonomie, et les éventuels besoins de compensation.

Des opportunités concrètes pour renforcer l'acquisition et le développement des compétences et favoriser la construction d'un cheminement professionnel

L'ESAT Esku-Argia propose un éventail de situations concrètes pour aider les ouvriers d'ESAT à développer leurs compétences et à construire leur propre chemin professionnel.

Les stages proposés ou à la demande des ouvriers

Ils peuvent être mis à profit pour apporter aux ouvriers des éclairages complémentaires quant à leur projet de changement d'atelier ou de site de travail.

Ils permettent par exemple de découvrir de nouvelles activités au sein d'Esku Argia, de nouvelles entreprises et environnements de travail, de nouveaux ESAT et de se projeter vers de nouvelles compétences.

Ils répondent notamment au besoin d'évaluer en situation les compétences professionnelles mais aussi l'appropriation des codes sociaux, voire de permettre ponctuellement une prise de distance de l'ouvrier accompagné avec un collectif.

” *Je suis en atelier sous-traitance et chez Antton quelques jours.
La sous-traitance me plaît beaucoup. J'adore travailler le chocolat.
J'aimerais faire un stage à Oloron à l'ESAT St Pée. On est allé le visiter.* **”**

ANDRÉ, Ouvrier de l'Atelier Sous-Traitance

Les mises à disposition

La mise à disposition permet à un ouvrier d'ESAT de travailler quelques jours ou heures ou de manière plus pérenne dans une entreprise extérieure, tout en préservant l'accompagnement de l'ESAT. Cadrée par une convention, elle permet à l'ouvrier accompagné de **découvrir un nouveau lieu de travail, gagner en autonomie, montrer ce qu'il sait faire** et parfois, de **préparer un passage vers un emploi en milieu ordinaire**. C'est une belle occasion de se sentir valorisé et de progresser à son rythme, dans un cadre réel de travail.

La formation des ouvriers accompagnés

Comme pour tout salarié du milieu ordinaire, la formation est un outil fondamental pour accompagner l'évolution d'un professionnel dans son environnement. À l'ESAT Esku Argia un plan de développement des compétences est établi annuellement, basé sur l'identification des besoins des ouvriers accompagnés opérée par l'équipe encadrante et sur les évolutions réglementaires propres à chaque champ professionnel. Ce plan inclut aussi des aspects liés aux compétences sociales, essentielles pour évoluer non seulement dans le monde du travail, mais aussi dans la vie de tous les jours, en tant que citoyen.

Quelques formations suivies récemment par les ouvriers

Gestion du stress

Secourisme
et Incendie

Les dangers
des réseaux
sociaux

CACES (conduite
micro-tracteurs)

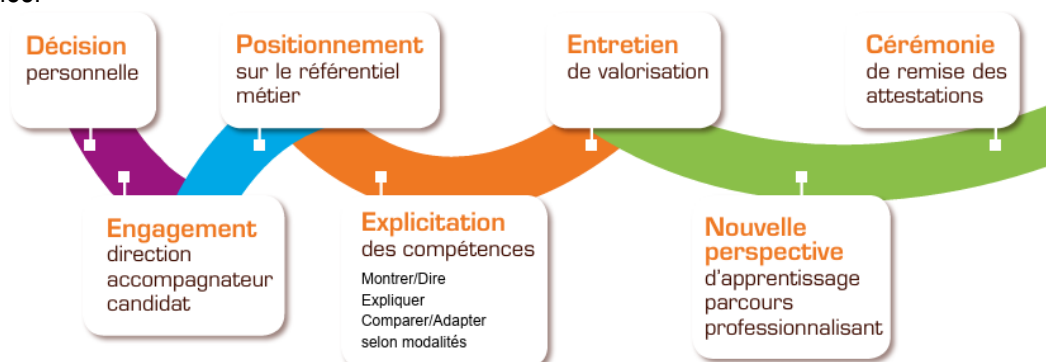
Utilisation du
matériel et
des produits

RABC (gérer le
circuit du
linge)

Un zoom sur la RAE : valoriser et faire reconnaître les talents et compétences des ouvriers

À travers le partenariat noué avec Différent et Compétent, les ouvriers accompagnés qui le souhaitent peuvent s'engager dans le dispositif de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE), une démarche qui leur permet d'être reconnus, de manière officielle, dans leurs compétences professionnelles.

Le schéma de la RAE :



Ce processus, relativement long dans le temps nécessite soutien et accompagnement assuré en binôme par une monitrice éducatrice du Foyer d'hébergement et les moniteurs d'atelier de l'ESAT.

Véritable levier de développement de la connaissance de soi et de ses capacités, la RAE participe à la construction d'une identité professionnelle, à la valorisation de l'individu, en rendant visibles les apprentissages issus de l'expérience. La RAE de par la confiance qu'elle génère, peut impacter positivement le parcours et les envies professionnelles des ouvriers qui pour certains s'autorisent à envisager des modalités d'exercices hors les murs, notamment lors de mises à disposition au sein d'entreprises locales.

” J’ai demandé à Céline de faire une deuxième RAE et j’ai commencé. ”

LAETITIA, Ouvrière accompagnée de l'atelier Sous-Traitance

” J’aimerais aller travailler à la mairie de Cambo en mise à disposition. C’est mon objectif. Après ma RAE, j’y ai fait un stage et ça s’est bien passé. ”

KEVIN, Ouvrier accompagné de l'atelier Espaces Verts

Un zoom sur le DuoDay : vivre de nouvelles expériences en milieu ordinaire

6 ouvriers de l'ESAT Esku- Argia ont participé pour la première fois à la 7^{ème} édition nationale du DuoDay le 21 novembre 2024, dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

Cela a été l'occasion pour eux de passer une journée en immersion dans une entreprise, une association, une administration. En formant un duo avec un professionnel issu du milieu ordinaire, ils ont pu découvrir différents métiers, observer leur travail, et même participer à certaines de ses tâches quotidiennes.



Une formidable initiative qui permet de lutter contre les préjugés tout en valorisant les personnes en situation de handicap à travers leurs compétences et qui sera assurément reconduite.

Ces expériences, non systématiques, sont mobilisables au regard des envies de l'ouvrier accompagné et en cohérence avec son projet personnalisé pour :

- ✓ Apprendre par la pratique, dans des situations réelles de travail
- ✓ Découvrir de nouvelles activités et mieux connaître ses envies et ses capacités
- ✓ Renforcer les savoir-faire techniques et les compétences sociales (ponctualité, travail en équipe, autonomie...)
- ✓ Se fixer des objectifs concrets et progresser à son rythme
- ✓ Évoluer dans son parcours, que ce soit au sein de l'ESAT ou vers d'autres formes d'emploi

Elles permettent aux ouvriers accompagnés de se déterminer et d'opérer des choix de manière plus éclairée en transformant en actes des envies ou embryons de projets.

En offrant cet ensemble d'opportunités, l'ESAT Esku Argia s'engage à accompagner chaque personne dans la construction de son projet professionnel, en tenant compte de ses envies, de ses besoins et de ses capacités.



Les dimensions complémentaires de l'accompagnement pour développer, consolider et renforcer l'autonomie

À l'ESAT, l'accompagnement ne concerne pas seulement le travail. Il prend aussi en compte d'autres aspects importants de la vie, comme l'autonomie, la santé ou les relations avec les autres, pour aider chaque ouvrier à grandir, s'épanouir et trouver sa place dans la société.

L'hygiène et la restauration de l'estime et de l'image de soi

L'équipe de l'ESAT a pour mission de sensibiliser les ouvriers accompagnés à la nécessité d'une bonne hygiène de vie, d'une bonne hygiène corporelle et vestimentaire.

Par ailleurs, aider la personne à réhabiliter son image ne constitue pas un gadget éducatif, mais bien l'étape fondamentale vers la participation sociale. Il s'agit de faire en sorte que la personne porteuse d'un handicap, « retrouve des émotions positives, redécouvre des possibilités d'agir sur les interactions au lieu de les subir, d'être en mesure de jouer des rôles dans les situations sociales, d'user de sa séduction comme un atout relationnel, un mode d'affirmation de soi ». Leur statut de personnes différentes permet difficilement une perception positive de leur image. Le travail éducatif au sein de l'ESAT Esku-Argia passe par cette restitution avec le support d'atelier spécifique ou par le biais d'activités transversales qui vont permettre au résident d'être valorisé par une reconnaissance de sa créativité et de ses compétences.

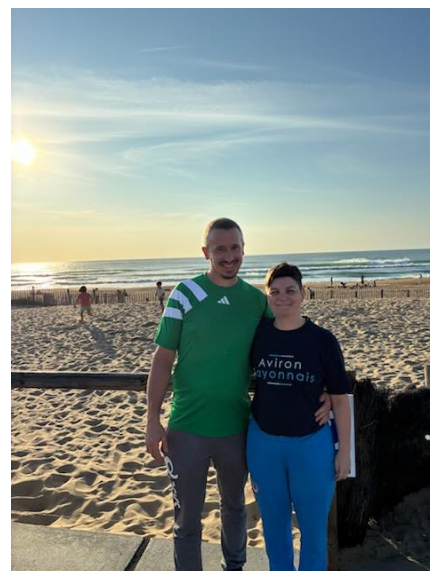


La vie affective amoureuse et sexuelle

Reconnaître à chaque personne le droit à l'expression d'une vie affective, amoureuse et sexuelle, c'est lui permettre de la vivre en toute sécurité, sans honte, ni culpabilité. C'est une des préoccupations de l'ESAT Esku Argia et de l'Association Celhaya depuis plus de 30 ans, des groupes de travail constitués de représentants Associatifs, de cadres, de membres du personnel et de parents, ont mené une réflexion sur ce thème. Dans ce cadre, a été tout naturellement reconnu et réaffirmé le droit à l'expression de la vie affective, amoureuse et sexuelle de la personne en situation de handicap et le travail d'accompagnement éducatif qui doit prendre en compte, non seulement l'éducation et l'information, mais aussi la parole et le comportement de la personne.

Ainsi les professionnels de l'ESAT Esku Argia veillent :

- ✓ Au droit à l'intimité, au respect et à la protection de celle-ci,
- ✓ À la reconnaissance des lieux où peuvent s'exprimer la vie affective et sexuelle de la personne,
- ✓ Au développement de la notion de bien ou de maltraitance dans le domaine de la vie sexuelle,
- ✓ Au rappel des interdits, en ce sens que toute relation à caractère sexuel doit être consentie, et ne doit pas se faire sous l'emprise de l'autre,
- ✓ À la prévention et la contraception.



Ces différents points sont amenés par le personnel éducatif, soit de manière individuelle, soit à un petit groupe, sous réserve que celui-ci soit homogène quant aux connaissances et au niveau de compréhension.

Dans ce domaine, l'équipe bénéficie également de l'appui des cadres pour répondre au cas par cas aux interrogations suscitées par les circonstances de la vie quotidienne. Se confronter à l'opinion des parents des ouvriers les plus jeunes est un impératif pour les professionnels, quant aux actions à mener dans ce domaine.

Rompre les tabous, faire en sorte que le résident puisse exprimer ses sentiments amoureux tout en respectant les autres et les règles de vie du collectif et de l'environnement de travail constitue l'une des dimensions de l'accompagnement de la personne.

Les ouvriers identifiés comme couple sont respectés en tant que tels, et peuvent bénéficier, s'ils le souhaitent d'un accompagnement particulier avec les professionnels du Foyer d'Hébergement de l'Association.

L'ESAT Esku- Argia s'inscrit dans les valeurs préconisées dans la Charte régionale pour la promotion des actions de prévention et d'accompagnement en matière d'éducation affective et sexuelle à destination des personnes handicapées accueillies dans les établissements médico-sociaux, élaborée conjointement par l'ARS Nouvelle-Aquitaine, les Conseils Départementaux de Dordogne, de Gironde, et des Pyrénées Atlantiques.

L'éducation gustative, le rapport à la nourriture et la gourmandise

L'alimentation tient une place importante tant du point de vue diététique que socio-psychologique. L'accompagnement au comportement alimentaire au sein de l'ESAT Esku Argia est à la fois à visée nutritionnelle et relationnelle. Il s'agit que les résidents entretiennent l'envie de se nourrir et le plaisir de la table.

Les déjeuners sont quant eux pris de manière partagée à l'espace restauration de l'ESAT ou bien à l'extérieur en fonction de l'éloignement géographique de certains chantiers. Les menus sont établis sur un cycle de 5 semaines sous la supervision d'une diététicienne du traiteur prestataire de service. Ceci contribue ainsi à l'éducation gustative et l'acquisition de notions de diététique chez les ouvriers accompagnés.

Pour favoriser le libre cours à la gourmandise, des repas à thèmes sont organisés tout au long de l'année. Les fêtes traditionnelles, les anniversaires, font l'objet de la création d'un évènement gustatif au sein de l'établissement.

Pour profiter des bonnes adresses du territoire, des sorties au restaurant sont organisées, un temps fort étant le repas tant attendu de fin d'année avec l'ensemble des résidents de toutes les structures de l'Association.



Le travail partenarial avec l'ESAT

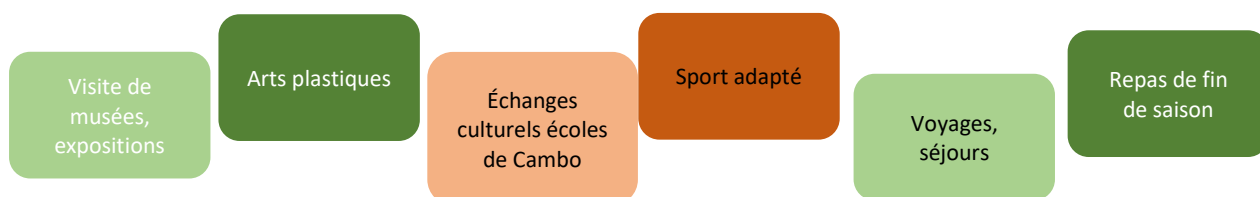
Le travail prenant une grande place dans la vie de tous les jours, il est primordial d'être présent et d'accompagner les ouvriers de l'ESAT Esku-Argia résidant au Foyer d'Hébergement dans leurs réflexions, leurs doutes, leurs envies, de les soutenir dans leurs projets, et notamment après la journée de travail.

Pour cela, l'équipe de l'ESAT Esku-Argia a développé des initiatives, en lien étroit avec celle du Foyer d'Hébergement, pour accompagner certains résidents dans leur cheminement professionnel :

- ✓ Le soutien à la recherche de stages pour découvrir et se confronter à de nouveaux contextes, à des entreprises du territoire,
- ✓ L'accompagnement renforcé de résidents passant à mi-temps (du fait de leur situation ou bien en vue d'une prochaine retraite) à travers des activités de loisirs, de maintien des acquis et d'apprentissages

Des activités périphériques ponctuelles proposées aux ouvriers accompagnés

Quelques activités proposées aux ouvriers en marge de leur activité en ateliers :



Les activités périphériques à développer sous forme d'ateliers thématiques :



Découvrir et investir sur le territoire

A l'ESAT Esku-Argia, l'accompagnement déployé pour favoriser au mieux l'expression de la citoyenneté des ouvriers accompagnés s'appuie tout naturellement sur une dynamique d'inclusion et d'ouverture sur le territoire.

L'ESAT est implanté depuis presque 50 ans au sein de la commune de Cambo-les-Bains et a, depuis de nombreuses années, développé des relations partenariales fortes avec les acteurs de l'écosystème socio-économique local. Les services proposés par ses 5 ateliers sont identifiés et des clients (entreprises ou particuliers) réguliers et fidèles, des partenariats pérennes (avec des entreprises, des collectivités, ...) alimentent la dynamique d'accompagnement vers une inclusion des ouvriers accompagnés.

En leur permettant et en les encourageant à se confronter à un environnement autre que celui du milieu protégé, l'équipe encadrante joue un rôle clé en établissant des ponts entre les ouvriers accompagnés et les acteurs locaux pour :

- Éviter l'isolement,
- Valoriser leurs talents et compétences,
- Rencontrer et tisser des liens avec d'autres citoyens,
- Découvrir et expérimenter différentes activités dans la communauté en participant à des ateliers ou activités locales (sportives, culturelles, solidaires),
- S'engager dans des actions citoyennes (bénévolat, téléthon,)
- Sensibiliser (parfois inconsciemment) la communauté aux enjeux du vivre ensemble,

Découvrir et investir le territoire alimente également la stimulation et la projection des personnes accompagnées pour faire et avoir des projets, au-delà de la stricte dimension professionnelle. Ces derniers peuvent se traduire par exemple par des vacances en séjour adapté avec l'intermédiaire d'organismes spécialisés, des mini séjours à thème organisés et accompagnés par le personnel de l'établissement, des échanges au sein d'autres ESAT, à tout moment de l'année.

Cette dynamique d'inclusion et d'ouverture repose bien évidemment sur une démarche tenant compte des besoins, capacités et aspirations de chacun.

Enfin, pour ces personnes travaillant et vivant pour certaines au quotidien à Cambo-les-Bains, et au-delà des stratégies inclusives mises en place, ce lien au territoire s'incarne tout simplement à travers les relations avec le voisinage, le lien avec les commerçants pour les achats quotidiens, les rencontres fortuites de tous les jours... tout simplement vivre sa vie et être reconnu comme n'importe quel autre citoyen.

UNE ORGANISATION ET DES MOYENS AU SERVICE DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

L'ensemble des moyens, tant humains que matériels, et l'organisation qui est posée sont pleinement au service des besoins des personnes accompagnées à l'ESAT ESKU ARGIA.

Ils se veulent l'incarnation des valeurs et principes d'accompagnement portées par l'Association et l'établissement pour une qualité de vie des ouvriers accompagnés.

Notre organisation et nos moyens retranscrits dans la nomenclature SERAFIN-PH

Dans la continuité des travaux de mise en correspondance entre SERAFIN-PH et nos pratiques, le tableau ci-dessous synthétise l'ensemble des prestations assurées auprès des résidents de l'ESAT ESKU ARGIA en matière de prestations de management et gestion, de communication, de coopération avec les acteurs du territoire et de logistique.

Prestations indirectes - Pilotage et fonctions supports	
Fonctions Gérer, manager, coopérer	
Gestion des ressources humaines	
Pilotage et direction	
Gestion des ressources humaines, de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du dialogue social	
Gestion administrative, budgétaire, financière et comptable	
Gestion budgétaire, financière et comptable	
Gestion administrative	
Information et communication	
Communication (interne et externe), statistiques, rapport annuel et documents collectifs 2002-2	
Gestion des données des personnes accueillies, système d'information, informatique, TIC, archivage informatique des données, GED	
Qualité et sécurité	
Démarche d'amélioration continue de la qualité	
Analyse des pratiques, espaces ressource et soutien au personnel	
Prestations de supervision	
Relations avec le territoire	
Coopérations, conventions avec les acteurs spécialisés et du droit commun	
Appui-Ressources et partenariats institutionnels	
Transports liés à gérer, manager, coopérer	
Fonctions logistiques	
Locaux et autres ressources pour accueillir	
Locaux et autres ressources pour accueillir le jour	
Locaux et autres ressources pour gérer, manager, coopérer	
Hygiène, entretien, sécurité des locaux, espaces extérieurs	
Fournir des repas	
Fournir des repas	



Entretien du linge
Entretien du linge
Transports liés au projet individuel
Transports liés à accueillir (domicile-structure)
Transports liés à l'autonomie et la participation sociale
Transports des biens et matériels liés à la restauration et à l'entretien du linge

Les moyens matériels au service des résidents

En 2019, l'aboutissement du projet de construction du nouvel ESAT Esku Argia a permis de regrouper l'ensemble des activités au sein de la zone artisanale Moulienien de Cambo-les-Bains.

Cette nouvelle stratégie permet d'optimiser les moyens engagés, de garantir une meilleure cohérence dans l'équilibre des différents ateliers et a apporté une sensible amélioration de la qualité de l'environnement de travail, tant pour les ouvriers accompagnés que pour l'équipe des professionnels. La création d'une blanchisserie a d'ailleurs pu voir le jour de par ces nouveaux moyens et cette nouvelle implantation.

L'ESAT Esku Argia voit son activité répartie en 5 ateliers : Nettoyage, Blanchisserie, Peinture, Espaces verts et Sous-traitance.

LES INFRASTRUCTURES

Les cinq ateliers de l'ESAT Esku Argia

ATELIER « NETTOYAGE »

LA RÉSERVE

- Réceptionner et ranger les produits d'hygiène et d'entretien
- Stocker le matériel (aspirateurs, balais, chariot de ménage, lavettes, autolaveuse, ...)
- Dresser l'inventaire

LES VESTIAIRES

- Se préparer à la journée de travail
- Ranger ses affaires professionnelles (équipements de protection individuelle – EPI) et personnelles dans des casiers

LA LINGERIE DU FOYER DE VIE DE L'ASSOCIATION

- Afficher les plannings et informations à destination des ouvriers accompagnés
- Stocker le matériel (chariot de ménage, centrale de dilution) et les produits d'entretien

LE CAMION

- Se déplacer vers les différents chantiers
- Donner les consignes et offrir un temps informel d'écoute, d'aide et discussion lorsque l'ouvrier accompagné en ressent le besoin

LES CHANTIERS

- Organiser les postes de travail en fonction des clients, des processus et des ouvriers accompagnés
- Transmettre des consignes de travail
- Évaluer les compétences acquises, identifier des perspectives d'apprentissage et contrôler le travail réalisé



ATELIER « BLANCHISSERIE »

LE SAS

- Sensibiliser aux règles d'hygiène
- Garantir le respect des protocoles propres à chaque zone de l'atelier
- Rappeler à chaque ouvrier sa fonction et son rôle avec l'affichage du planning

LA RÉSERVE DE STOCKAGE DES PRODUITS ET DU MATÉRIEL

- Lessive, produit « rince œil » en cas de projection, centrale de dilution, bac d rétention, chariot élévateur, ...

LES VESTIAIRES

- Se préparer à la journée de travail
- Ranger ses affaires professionnelles (équipements de protection individuelle – EPI) et personnelles dans des casiers

LA ZONE DE TRI

- Réceptionner et trier le linge sale en fonction des familles de textiles
- Apprendre à effectuer des pesées
- Remplir les différentes machines (laveuses)

LA ZONE DE FINITION

- Vider les différentes laveuses (chariot à fond mobile)
- Sécher, repasser, plier le linge (séchoirs, table de pliage, calandre, filmeuse, ..
- Expédier le linge

DANS CHACUN DE CES ESPACES DE TRAVAIL

- Organiser les postes de travail en fonction des clients, des processus et des ouvriers accompagnés
- Transmettre des consignes de travail
- Évaluer les compétences acquises, identifier des perspectives d'apprentissage et contrôler le travail réalisé



LE BUREAU

- Mener des entretiens avec des ouvriers (écoute, recueil des attentes, communication des consignes)
- Contacter les clients et partenaires
- Assurer la facturation
- S'informer et communiquer avec l'équipe (ordinateur, serveur, téléphone)

LE CAMION

- Se déplacer vers les différents chantiers et effectuer les livraisons
- Donner les consignes et offrir un temps informel d'écoute, d'aide et discussion lorsque l'ouvrier accompagné en ressent le besoin.

ATELIER « PEINTURE »

LE DÉPÔT

- Faciliter la prise de poste quotidienne et le départ vers les chantiers
- Stocker le matériel (peinture, échafaudage, échelles, pinceaux, rouleaux, car...
- Préparer et nettoyer le matériel utilisé lors de la journée de travail
- Garantir le respect des divers protocoles établis (ex : pictogrammes pour nettoyage des rouleaux)

LES VESTIAIRES

- Se préparer à la journée de travail
- Ranger ses affaires professionnelles (équipements de protection individuelle – EPI) et personnelles dans des casiers

LES BUREAUX

- Mener des entretiens avec des ouvriers (écoute, recueil des attentes, communication des consignes)
- Contacter les clients et partenaires
- Assurer la facturation
- S'informer et communiquer avec l'équipe (ordinateur, serveur, téléphone)



LE CAMION

- Se déplacer vers les différents chantiers
- Donner les consignes et offrir un temps informel d'écoute, d'aide et de discussion lorsque l'ouvrier accompagné en ressent le besoin

LES CHANTIERS

- Organiser les postes de travail en fonction des clients, des processus et des ouvriers accompagnés
- Transmettre des consignes de travail
- Évaluer les compétences acquises, identifier des perspectives d'apprentissage et contrôler le travail réalisé.

ATELIER « ESPACES VERTS »

LES DEUX DÉPÔTS (À L'ESAT ET AU SIÈGE DE L'ASSOCIATION)

- Faciliter la prise de poste quotidienne et le départ vers les chantiers
- Stocker le matériel (EPI, taille haies, tondeuses, souffleurs, rototils, tronçonneuses, ...)
- Préparer et nettoyer le matériel utilisé lors de la journée de travail
- Garantir le respect des divers protocoles établis

LES VESTIAIRES

- Se préparer à la journée de travail
- Ranger ses affaires professionnelles (équipements de protection individuelle – EPI) et personnelles dans des casiers

LES BUREAUX

- Mener des entretiens avec des ouvriers (écoute, recueil des attentes, communication de consignes)
- Contacter les clients et partenaires
- Assurer la facturation
- S'informer et communiquer avec l'équipe (ordinateur, serveur, téléphone)



LE CAMION

- Se déplacer vers les différents chantiers
- Donner les consignes et offrir un temps informel d'écoute, d'aide et discussion lorsque l'ouvrier accompagné en ressent le besoin.

LES CHANTIERS

- Organiser les postes de travail en fonction des clients, des processus et des ouvriers accompagnés
- Transmettre des consignes de travail
- Évaluer les compétences acquises, identifier des perspectives d'apprentissage et contrôler le travail réalisé.

ATELIER « SOUS-TRAITANCE »

LA SALLE RÉFRIGÉRÉE

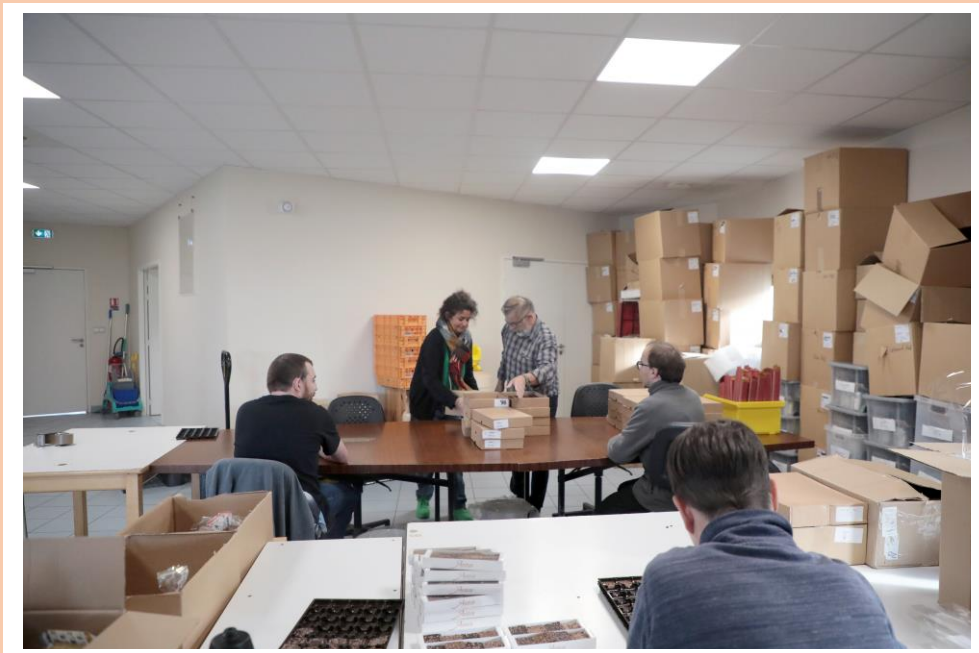
- Conserver et stocker les marchandises
- Faciliter le chargement du camion (chariots, transpalette, ...)

LA « SALLE GRISE »

- Conditionner les divers produits
- Peser les denrées selon les consignes (balance, repères visuels, étiquettes de fermeture gants)

LA SALLE « ESPACE DE TRAVAIL »

- Organiser les postes de travail en fonction des clients, des processus et des ouvriers accompagnés
- Transmettre des consignes de travail
- Évaluer les compétences acquises et contrôler le travail réalisé



LE BUREAU

- Mener des entretiens avec des ouvriers (écoute, recueil des attentes, communication des consignes)
- Contacter les clients et partenaires
- Assurer la facturation
- S'informer et communiquer avec l'équipe (ordinateur, serveur, téléphone)

LES ESPACES COMMUNS

LA SALLE DE REUNION DE L'ESAT

Une salle conviviale et équipée (PC, Paperboard, vidéoprojecteur) dédiée :

- Aux réunions de l'équipe de l'ESAT
- Aux formations des professionnels et des ouvriers accompagnés de l'ESAT
- Aux réunions de liaison et transmission avec l'équipe du Foyer d'Hébergement GOXOA
- Aux entretiens avec les ouvriers accompagnés, destinés à revisiter leur Projet Personnalisé
- Aux rendez-vous et entretiens avec les familles
- Aux temps de pause



LE RÉFECTOIRE

Un espace cuisine équipée et salle à manger dédié :

- Aux temps de repas partagé entre ouvriers accompagnés et professionnels encadrants
- Aux échanges et partages entre ateliers



L'ensemble des infrastructures de l'ESAT Esku Argia a reçu tous les agréments nécessaires à l'ouverture, à l'accueil et au bon fonctionnement de ce type de structure. Des contrôles réguliers (annuels) sont réalisés par des organismes certifiés, des contrats de maintenance sont assurés.

La restauration

Une société de service prépare les déjeuners des ouvriers accompagnés dans le strict respect des normes.

Pour satisfaire aux règles relatives à l'hygiène et la sécurité alimentaire, l'Association a conclu un contrat de prestations avec un traiteur local spécialisé. Ce dernier gère la préparation et l'équilibre des repas, la gestion des produits alimentaires ainsi que la livraison quotidienne.

Cette prestation est évaluée régulièrement y compris par le biais de commissions ad' hoc.

La lingerie

L'entretien des équipements professionnels est assuré par l'atelier Blanchisserie de l'ESAT. Cette proximité permet à la personne la disponibilité de ses affaires dès que celles-ci ont été traités.

L'entretien des espaces de l'ESAT

Si les ouvriers accompagnés sont fortement sensibilisés à entretenir et respecter leur lieu de travail, l'entretien des différents espaces de l'ESAT est confié aux ouvriers de l'atelier « Nettoyage ».

Les transports

Les déplacements sur les chantiers sont assurés avec les camions propres à chaque atelier.

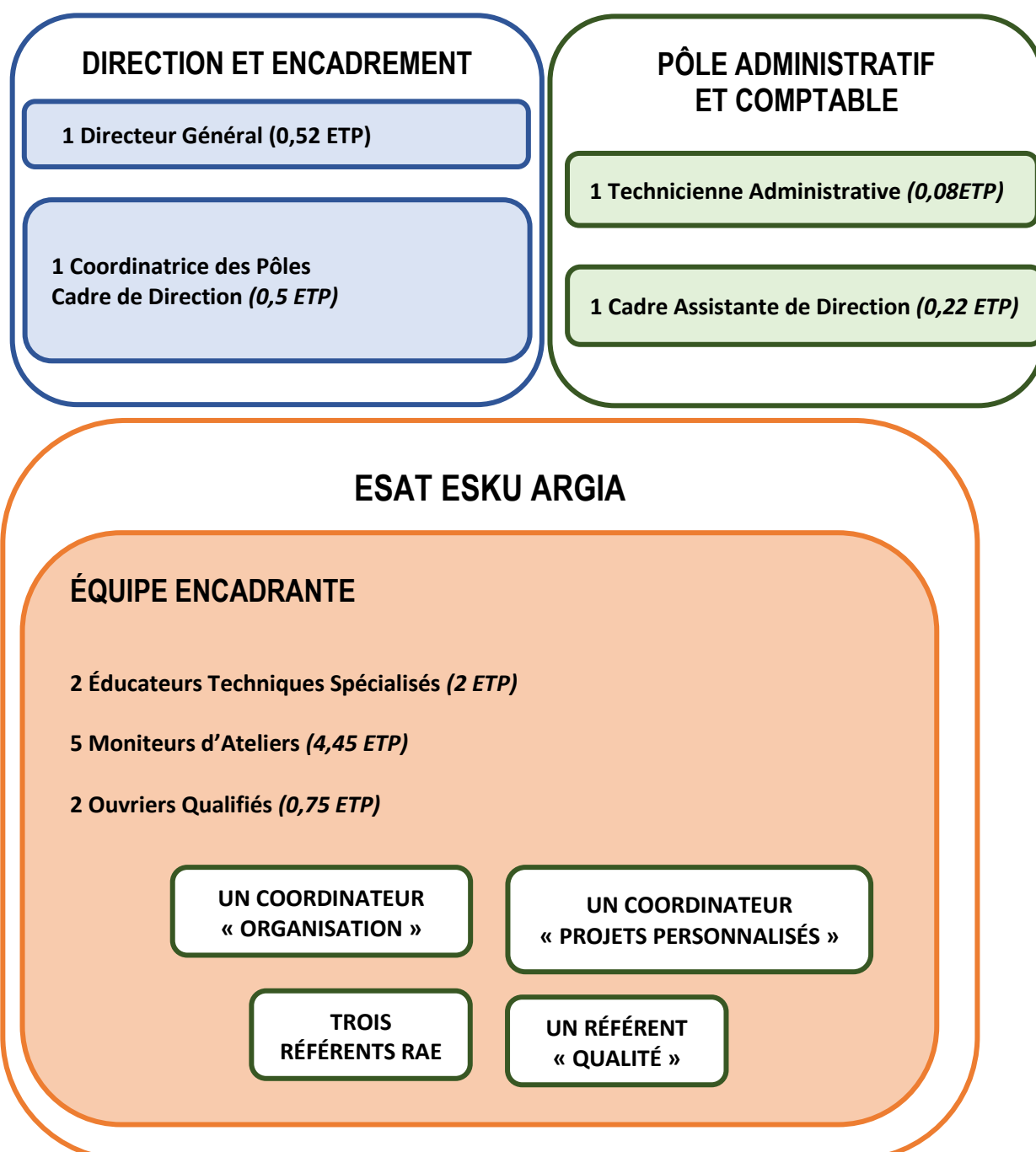
Pour les ouvriers accompagnés non autonomes en matière de déplacements et devant se rendre à l'ESAT ou retourner à leur domicile, les déplacements sont assurés quotidiennement par l'équipe éducative du Foyer d'Hébergement GOXOA. Cette dernière peut compter pour ce faire sur trois véhicules (deux camions de 9 places et une voiture de 5 places).

Des véhicules électriques et hybrides ont été ajoutés au parc automobile de l'Association pour réduire notre impact environnemental, réaliser des économies d'énergie, et promouvoir des pratiques durables.

Les professionnels et compétences mobilisées

UNE ÉQUIPE DE DIRECTION ET DES FONCTIONS SUPPORT EN SOUTIEN DE L'ÉQUIPE ENCADRANTE

Les fonctions liées aux Ressources Humaines, Cadres administratifs et comptables, à la Coordination des pôles et à la Coordination hôtelière sont mutualisées avec celles des autres établissements gérés par l'Association, dans une logique d'optimisation et de cohérence des moyens.



Les rôles et fonctions spécifiques

La structure s'appuie sur une équipe professionnelle et pluridisciplinaire pleinement dédiée à garantir un environnement où sécurité, bien-être et épanouissement sont prioritaires. Toutes les fonctions présentes l'ESAT Esku Argia sont en étroite relation entre elles et essentielles à la bonne organisation de l'établissement. Dans notre mission d'accompagnement aux contours parfois incertains, la qualification des professionnels constitue une garantie de qualité dans le questionnement des pratiques et le prendre soin.

Les fonctions d'accompagnement

Pour « piloter » les Projets Personnalisés des résidents : les Éducateurs Techniques Spécialisés

Ils jouent un rôle majeur dans l'accompagnement des ouvriers accompagnés en favorisant leur autonomie, leur bien-être et leur inclusion sociale. Leurs missions s'articulent autour de plusieurs axes :

- ✓ Accompagnement, encadrement quotidien des ouvriers et soutien à l'autonomie,
- ✓ Référence des ouvriers accompagnés pour assurer un soutien émotionnel et une écoute active,
- ✓ Co-élaboration et suivi des Projets Personnalisés (PP),
- ✓ Gestion des plannings,
- ✓ Garantie de la sécurité, du respect et des règles de travail,
- ✓ Lien clientèle et entreprises,
- ✓ Mise en place d'Activités éducatives et sociales.

Pour encadrer les activités au sein des ateliers : les Moniteurs d'Ateliers

Ils adaptent les postes de travail aux problématiques des personnes et mettent en place des activités de professionnalisation :

- ✓ Accompagnement, encadrement quotidien des ouvriers et soutien à l'autonomie,
- ✓ Gestion de la production
- ✓ Garantie de la sécurité, du respect et des règles de travail,
- ✓ Co-référence de résidents,
- ✓ Co-élaboration des Projets Personnalisés (PP),
- ✓ Accompagnement à la RAE (en partenariat avec le Foyer d'Hébergement).

Pour renforcer l'accompagnement au sein des ateliers : les Ouvriers Qualifiés

- ✓ Accompagnement, encadrement quotidien des ouvriers et soutien à l'autonomie,
- ✓ Gestion des chantiers,
- ✓ Garantie de la sécurité, du respect et des règles de travail,
- ✓ Transport du linge.

Pour assurer la production et contrôler la qualité des produits : l'Ouvrier de Production

- ✓ Accompagnement, encadrement quotidien des ouvriers et soutien à l'autonomie,
- ✓ Garantie de la sécurité, du respect et des règles de travail,
- ✓ Travail de maintenance,
- ✓ Transport des personnes.

Les fonctions de coordination

Pour assurer une approche éducative partagée : Le Coordinateur « Projet »

- Garant des Projets Personnalisés
- Appui des référents et co-référents,
- Lien avec la CDAPH,
- Rencontres avec les Familles.

Pour planifier l'ensemble des activités : le Coordinateur « Organisation »

- Garant du bon fonctionnement de l'ESAT,
- Gestion de la maintenance,

Pour valoriser et faire reconnaître les talents des ouvriers accompagnés : les Référents RAE

- ✓ Suivi des projets de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience des personnes accompagnées, en lien avec le Foyer d'Hébergement.

Pour animer la politique « qualité » à l'échelle de l'ESAT Esku Argia : le Référent Qualité

- ✓ Mise à jour des procédures qualité,
- ✓ Participation à la démarche d'amélioration continue de la qualité.

Les fonctions administratives et comptables

Pour veiller à ce qu'il n'y ait pas de rupture dans la continuité des prises en charge administratives et financières des ouvriers accompagnés : les personnels du Pôle Administratif et Comptable :

- ✓ Gestion administrative et comptable des établissements gérés par l'Association dont l'ESAT,
- ✓ Lien étroit avec les représentants légaux et divers partenaires, permettant d'assurer un accompagnement de qualité des ouvriers accompagnés, en les aidant dans toutes leurs démarches, garantissant ainsi une gestion efficace et adaptée à leurs besoins spécifiques,
- ✓ Une fonction de Préposée Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs renforce la gestion de proximité.

A l'appui de leur démarche administrative, les ouvriers accompagnés ont la possibilité de rencontrer individuellement les personnels administratifs et comptables.

Les fonctions de management

✱ Conseil d'Administration et Gouvernance de l'Association

Pour assurer la gouvernance associative, un Conseil d'Administration qui garantit une gestion éthique, transparente et orientée vers les besoins des adultes en situation de handicap accompagnés au sein des cinq établissements gérés par l'Association.

Il définit les orientations stratégiques, valide les budgets et assure la conformité aux normes légales et réglementaires.

Il soutient également l'équipe dirigeante dans la mise en œuvre des projets, évalue régulièrement les actions et veille à l'amélioration continue des services.

Enfin, le Conseil d'Administration joue un rôle clé de représentation auprès des partenaires et favorise la participation active des usagers, en intégrant leurs voix dans les décisions prises.

✱ Le Directeur Général : pilote d'une équipe de direction élargie

Pour diriger l'Association au quotidien et anticiper les enjeux à venir, une équipe de direction élargie pilotée par le Directeur Général :

- La Coordinatrice de Pôles,
- La Responsable RH,
- La cadre Assistante de Direction,
- La cadre Comptable.

Cette **Direction élargie** coordonne les services et donne les grands axes de développement de l'ESAT. Elle veille à ce que chacun des salariés se sente bien dans son travail, puisse s'y épanouir, y trouver des satisfactions et la reconnaissance de ses compétences.

Ce choix de Gouvernance a pour objectif de mieux définir les domaines de compétences attendus, ainsi que d'évaluer les besoins en développement pour chaque fonction.

Il constitue :

- ↳ **Un support à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** dont « la vocation pédagogique » est de permettre à chacun de trouver du sens à son action et d'évoluer dans sa pratique professionnelle.
- ↳ **Un socle partagé de bonnes postures professionnelles**, afin que chacun et chacune puisse agir dans sa pratique avec les valeurs définies par l'Association.

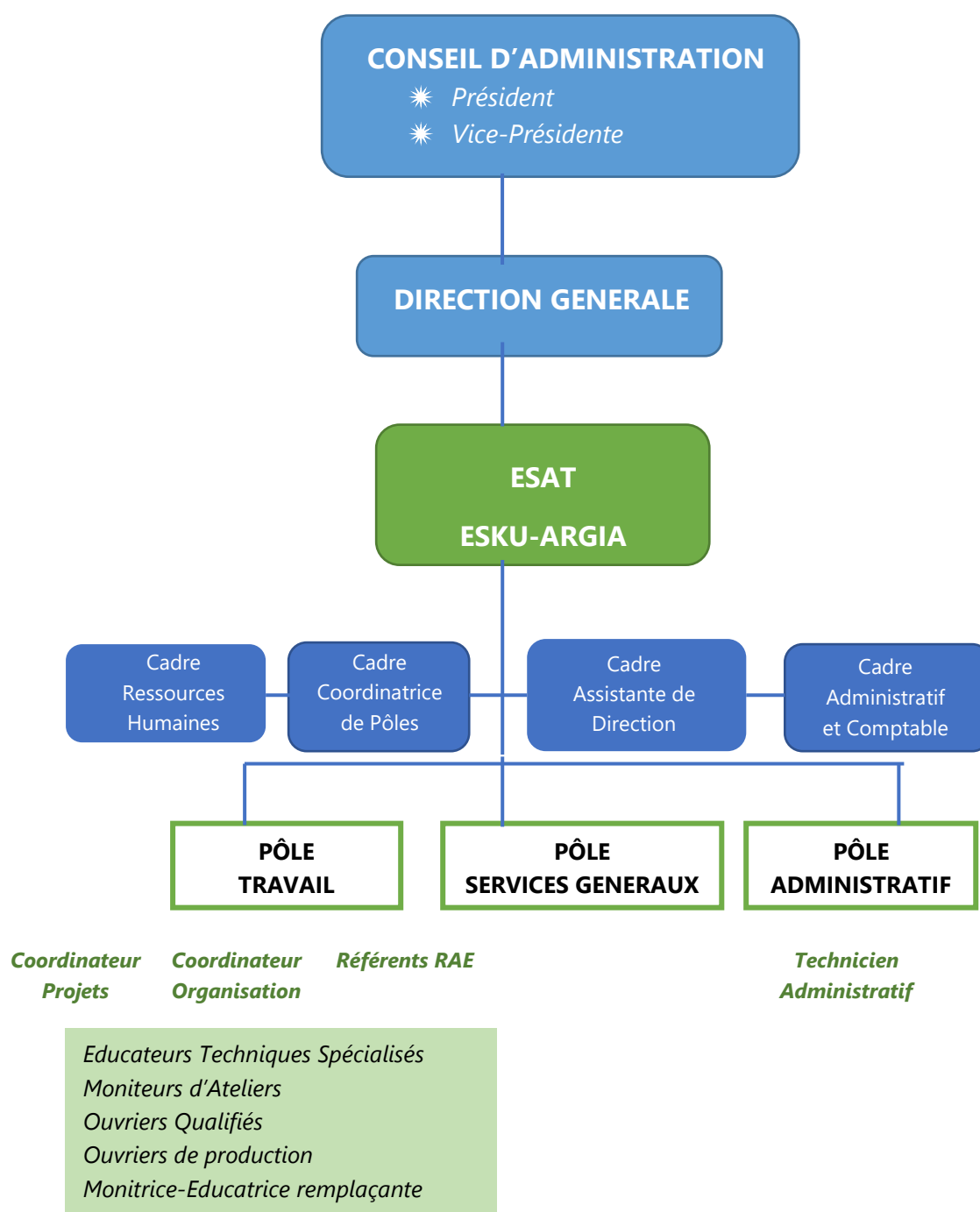
En lien de proximité avec le Conseil d'Administration, cette « Direction élargie » permet une réactivité d'action quant aux projets à impulser et les décisions à prendre.

Cette politique s'articule autour de grands axes tels que :

- La Formation,
- Les entretiens professionnels,
- La mobilité,
- La prévention des risques.

En pilotant une équipe de Cadres, le Directeur Général peut ainsi fixer des objectifs, contrôler des résultats, et avoir ainsi une démarche d'écoute active pour mieux gérer et accompagner les professionnels.

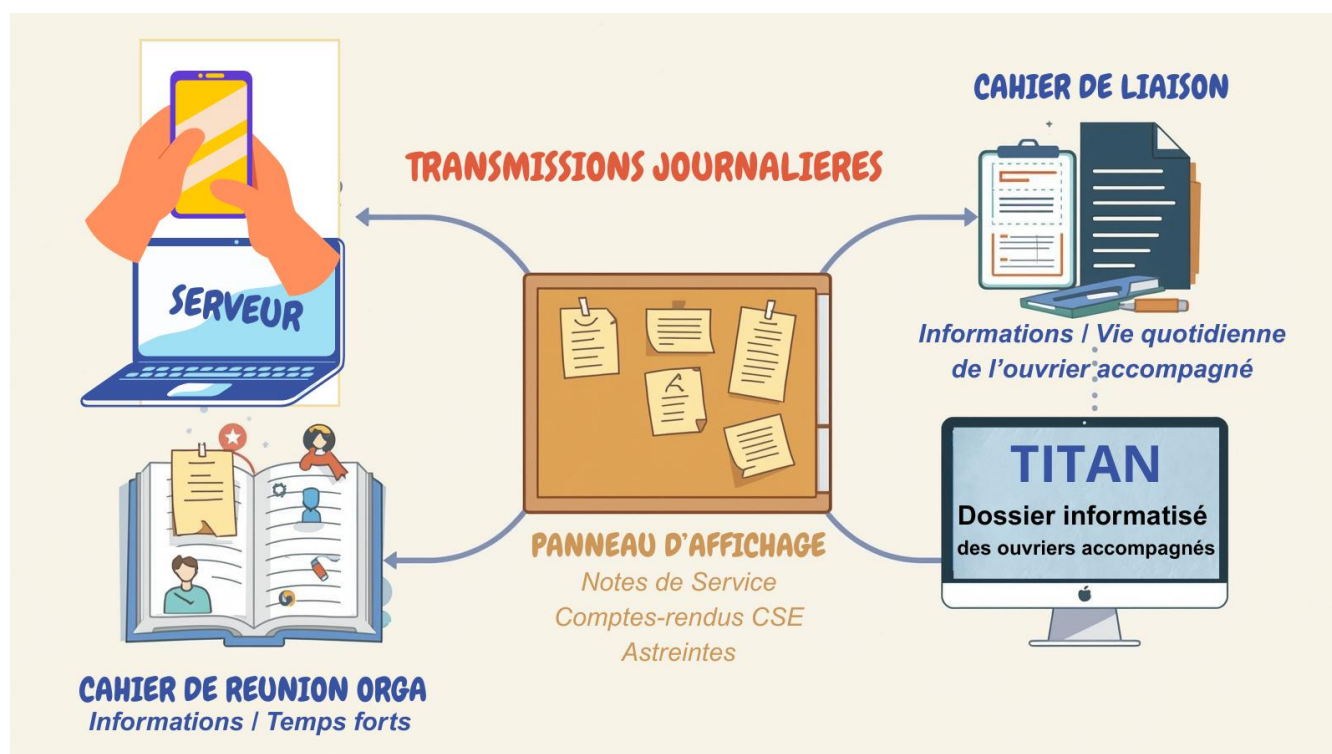
Déléguer et Animer, deux maîtres mots pour un management bienveillant



Les temps et outils de communication pour un accompagnement coordonné

Au sein de l'ESAT Esku-Argia, un ensemble de professionnels intervient auprès d'une même personne. Afin d'appuyer une bonne coordination entre ces différents acteurs, la communication est une préoccupation de tous les instants et s'appuie sur des outils et des temps bien spécifiques pour un partage d'informations pertinentes, éviter les malentendus et garantir la continuité et la cohérence de l'accompagnement.

Les outils pour une communication et une information partagée



Les temps de communication, de réunions et d'échanges

Les réunions et échanges pour communiquer à l'échelle de l'ESAT				
Types de rencontre	Objectif	Participants	Périodicité	Traces
Réunion avec le DG	Informar les salariés sur différents sujets relatifs à l'ESAT et à l'actualité du secteur	DG Coordinatrice de Pôles Ensemble de l'équipe	A la demande du DG en fonction de l'actualité	Compte Rendu de réunion
Réunions de l'équipe de Direction	Traiter les questionnements autour de la gestion / organisation de la structure	DG Coordinatrice de Pôles Responsable des ressources humaines	Hebdomadaire	
Réunion organisation	Organisation de la semaine à venir Point des différents ateliers	Coordinatrice de Pôles Educateurs Techniques Spécialisés Moniteurs d'Atelier Ouvriers Qualifiés	Hebdomadaire	Cahier de réunion
Réunion d'atelier	Point global et bilan de l'atelier	DG Éducateurs Techniques Spécialisés Moniteurs d'Atelier Ouvriers Qualifiés	Annuelle	Compte Rendu de réunion
Commission Blanchisserie	Point global et bilan de l'atelier blanchisserie. Suivi démarche RABC	DG Coordinatrice de Pôles Monitrices d'Atelier	Trimestrielle	Fiches Traçabilité
Temps de liaison avec le Foyer d'Hébergement	Échanger des informations sur le déroulement de la journée des ouvriers accompagnés	Un Moniteur de chaque atelier + 1 professionnel du FH	Deux fois par semaine	Cahier de liaison
Réunion Projet Personnalisé	Évaluer le Projet Personnalisé de l'ouvrier accompagné	Coordinatrice de Pôles Coordinateur Projets Equipe pluridisciplinaire	1 fois par an	Projet Personnalisé
Réunion CDAPH	Évaluer le Projet Personnalisé de l'ouvrier accompagné	Coordinatrice de Pôles Coordinateur Projets Equipe pluridisciplinaire		Projet Personnalisé et notification MDPH
Les réunions pour communiquer avec les partenaires / intervenants				
Bilan saisonnier avec les clients	Faire le bilan des chantiers confiés	Clients Professionnels concernés	Annuel	
Réunion avec les entreprises partenaires	Faire le bilan du partenariat, des collaborations et démarches d'inclusion	Chef d'entreprise Professionnels concernés	Annuel ou à la demande	Contrat de partenariat Contrat de prestation

Rencontres / réunions avec des intervenants	Organiser les modalités des interventions (objectifs, périodicité, participants)	Professionnels concernés Coordinatrice de Pôles Intervenant	Mise en œuvre de l'intervention et points d'étapes / évaluation	Compte Rendu de réunion
Rencontres / réunions avec les tuteurs, des établissements sociaux et médico-sociaux (IME, IMPro, ESAT, ...)	Organiser les conditions pour garantir la continuité du parcours des ouvriers accompagnés, suivi du Projet Personnalisé	Coordinatrice « Projet » Coordinateur Projets Référénts Tuteur Travailleur social de l'ESSMS	À la demande	Compte Rendu de réunion Projet Personnalisé
Réunions avec les partenaires institutionnels (ARS, CD64)	Point sur les évolutions du secteur et sur l'ESAT	DG	Au regard de l'actualité	Compte Rendu de réunion
Les réunions pour communiquer à l'échelle associative				
Types de rencontre	Objectif	Participants	Périodicité	Traces
Réunion avec la Vice-Présidente du CA et le DG	Informar les salariés des orientations fixées par la Gouvernance Associative	Vice-présidente du CA – DG Coordinatrice de Pôles Équipe pluridisciplinaire	2 à 3 fois par an, à l'issue des Conseils d'Administration	Compte Rendu de réunion
Assemblée Générale	Dresser le bilan de l'année écoulée	Membres de l'Association Salariés Familles et résidents	Annuelle	Procès-Verbal de l'AG Photos
Les réunions avec les résidents				
Types de rencontre	Objectif	Participants	Périodicité	Traces
Entretien Projet Personnalisé / CDAPH	Définir et évaluer les objectifs à atteindre avec l'ouvrier accompagné. Évaluer son bien-être	Ouvrier accompagné ainsi que son référent et co-référent Coordinateur Projets Coordinatrice de Pôles	Annuel	Projet personnalisé Dossier Titan
CVS	Améliorer le quotidien des résidents	Membres élus du CVS selon la législation	3 fois par an	Relevé des conclusions Rapport d'activité annuel
Temps de parole	Favoriser une libre expression de l'ouvrier accompagné	Ouvrier accompagné et encadrants	À la demande	
Régulations	Mise au point, garantir un équilibre au sein de l'équipe	Ouvrier accompagné et encadrants	Autant que nécessaire	Dépend de la nature, voire de la gravité des faits

Il convient de souligner que les échanges entre les professionnels du pôle administratif et comptable, les ouvriers accompagnés et leurs représentants légaux sont quasi quotidiens. Ces communications portent sur diverses informations concernant les ouvriers , et l'assistance des familles dans leurs démarches administratives, que ce soit lors de rencontres en personne, ou par téléphone, email ou courrier.

Le soutien aux équipes

Le management de proximité instauré au quotidien a pour objectif de donner une pleine assurance aux professionnels pour agir dans un environnement sécurisé et trouver les instances pour échanger sur les problématiques qu'ils rencontrent. Les cadres assurent une permanence via des astreintes permettant d'assurer une permanence téléphonique 24h/24 au personnel en cas d'incidents, d'accidents, maladies, et tout autre évènement indésirable, de garantir la continuité décisionnaire et hiérarchique de l'établissement 24h/24 en vue d'assurer la sécurité et le bien-être des résidents et enfin d'assister les personnels en difficultés dans l'exercice de leur travail.

En 2024, l'Association Celhaya s'est dotée d'une Responsable des Ressources Humaines pour renforcer la complémentarité de l'équipe de Direction, déjà formée par le Directeur Général et la Coordinatrice de Pôles. Cette Direction nouvelle version gère les ressources afin de répondre aux besoins de l'établissement et à ses missions, tout en alliant une logique de gestion des parcours professionnels.

UNE DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE

L'ESAT Esku Argia est piloté par une Direction ayant la volonté de faire vivre une logique d'amélioration continue pour répondre aux défis du quotidien tout en favorisant l'épanouissement des collaborateurs et l'efficacité organisationnelle.

L'accompagnement des compétences et de leur évolution

La politique formation

En collaboration étroite avec l'OPCO Santé, un plan de développement des compétences est élaboré chaque année. Il résulte d'une analyse partagée avec les salariés lors de l'entretien professionnel et permet de définir des actions de formation conciliant, d'une part, les aspirations et besoins des professionnels et, d'autre part, les obligations réglementaires inhérentes au fonctionnement de tout ESMS, en particulier pour l'ESAT Esku-Argia.

Une veille et le partage de ressources

En complément du plan de développement des compétences, **un espace ressources dématérialisé** est accessible pour alimenter en continu la dynamique d'information, de réflexion et d'accompagnement de l'équipe pluri professionnelle sur des thématiques clés. Le contenu de cette « médiathèque maison », traite notamment des thématiques telles que :

- ↳ Les dynamiques d'accompagnement des personnes accompagnées et accueillies,
- ↳ Des écrits fondateurs (Loi 2002-2, Livre Blanc du travail social 2023, ...),
- ↳ Des éléments repères relatifs aux bonnes pratiques et à l'évolution du secteur social et médico-social (Séraphin-PH, fiches bonnes pratiques de l'HAS, plan de transformation des ESAT ...).

Cet ensemble contribue à maintenir un regard objectif sur la réalité et l'évolution des besoins des personnes pour préfigurer des formes d'adaptation de l'offre d'accompagnement de l'ESAT Esku Argia.

L'évolution numérique de l'ESAT Esku-Argia

Le Dossier Usager Informatisé (DUI) centralise l'ensemble des informations qui concernent la personne en situation de handicap et son parcours de santé et de vie. Ce dossier unique comprend un volet administratif, un volet médical et un volet lié à l'accompagnement de la personne.

L'ESAT Esku Argia, étant déjà doté du logiciel TITAN, va bénéficier du programme SONS, un programme de financement du « numérique en santé ».

La Démarche qualité

L'ESAT Esku Argia place les ouvriers accompagnés et leurs besoins au cœur de sa mission. La démarche qualité déjà ancrée, vise à garantir que chaque ouvrier accompagné bénéficie d'un accompagnement adapté, respectueux de ses droits et en adéquation avec ses attentes. L'évolution du dispositif d'évaluation représente une opportunité de renouveler cet engagement en prenant en compte les recommandations de bonnes pratiques professionnelles et standards les plus récents.

Le passage d'un dispositif d'évaluation qualité vers le nouveau cadre posé par l'HAS marque une étape importante pour l'ESAT Esku-Argia. Cette transition, loin d'être une simple mise en conformité, s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue et sera menée de manière progressive et concertée, à partir de 2025, afin de préparer l'échéance qui se pose en 2027.

La politique de prévention et de lutte contre la maltraitance

Une culture de la bientraitance

L'équipe pluri professionnelle est régulièrement sensibilisée à la notion de bientraitance institutionnelle et à la prise de conscience des situations de maltraitance auxquelles un ouvrier accompagné pourrait être exposé, ce qui lui permet de mieux le protéger.

Si la bientraitance est la « culture inspirant les actions individuelles et les relations collectives au sein d'un établissement ou d'un service. Elle vise à promouvoir le bien-être de l'usager en gardant présent à l'esprit le risque de maltraitance »¹, il est rappelé en particulier que la maltraitance désigne tout acte ou omission qui a pour effet de porter atteinte, que ce soit de manière volontaire, ou involontaire aux droits fondamentaux, aux libertés civiles, à l'intégrité corporelle, à la dignité, au bien-être général et d'une personne, et toutes situations auxquelles celle-ci ne consent ou ne peut consentir valablement, du fait de sa vulnérabilité.

L'ESAT Esku Argia a mis en place un plan de développement de la bientraitance qui s'applique à la mise en œuvre de besoins essentiels de la personne. Ce plan traite également des domaines de la communication et de la réalisation de soi en préconisant pour chaque item, des règles de bonnes pratiques professionnelles.

La question de la bientraitance occupe une place centrale dans la démarche qualité de l'ESAT. Elle est questionnée régulièrement par la participation des personnels à des formations ou colloques sur ce thème. Un protocole de signalement et de traitement des situations de maltraitance est à disposition du personnel.



Notre source d'inspiration :

« Bientraitance et gestion
Des signaux de maltraitance
En établissement ».
- HAS octobre 2024 -



Notre repère juridique :

Loi n° 2022-140 du 7 février 2022 – article 23, article L119-1 du CASF,
instituant une définition législative de la maltraitance En ESMS

¹ HAS - Manuel d'évaluation de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux - mars 2022

Extrait du règlement de fonctionnement du l'ESAT Esku-Argia en matière de prévention de la violence et de la maltraitance

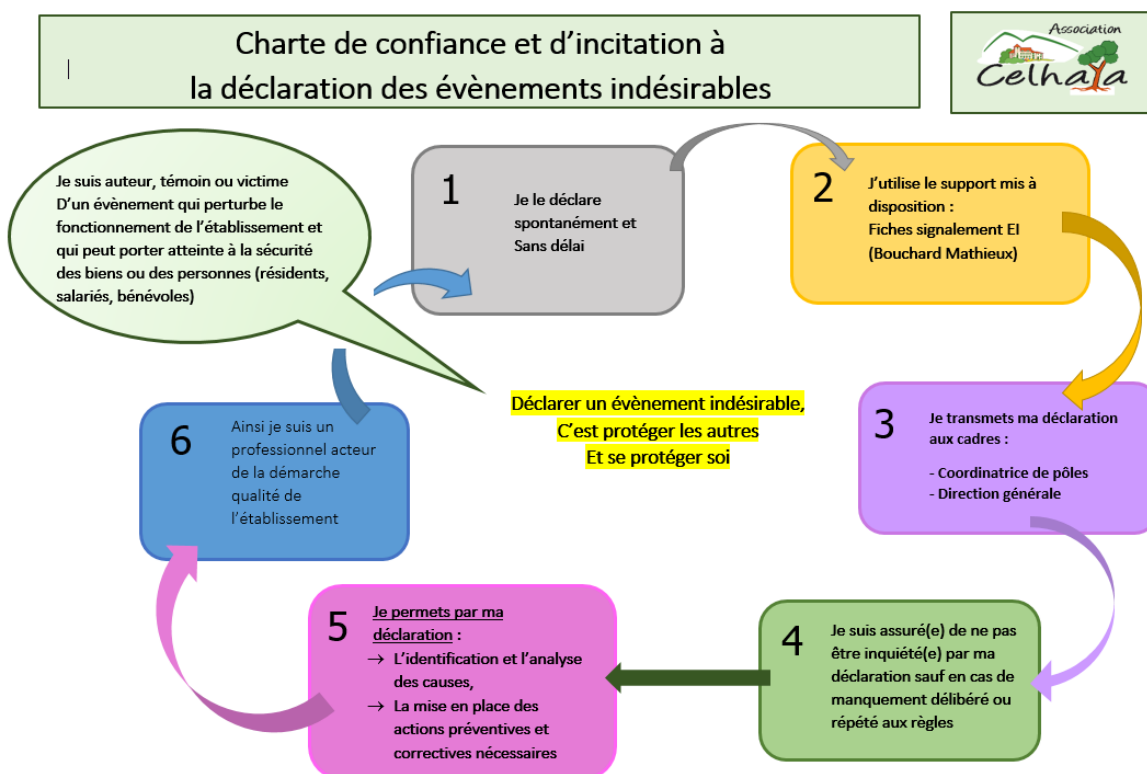
Les personnels ont l'obligation de dénoncer les faits de maltraitance dont ils ont connaissance, selon les modalités élaborées applicables dans le cadre de la démarche qualité et le registre de signalement « maltraitance – situations à risques ».

Les personnels qui dénoncent tout acte susceptible d'être qualifié de maltraitance sont protégés conformément à la législation en vigueur.

La Direction donnera les suites appropriées à tout acte éventuel de maltraitance physique, psychique ou morale, matérielle et financière, de négligence active ou passive dont elle pourrait avoir connaissance, en s'appuyant en particulier sur les recommandations de la Haute Autorité de Santé, des dispositifs mis en place par les Services du Conseil Départemental des Pyrénées Atlantiques (réseau ALMA) et des préconisations de l'Agence Régionale de Santé.

Le traitement des événements indésirables

Déclarer les événements indésirables au sein de l'ESAT Esku-Argia, est un acte fondamental pour garantir la sécurité des accompagnements et faire évoluer les pratiques de manière constructive. Chaque signalement constitue une opportunité d'apprentissage, permettant de repérer les failles organisationnelles, d'en comprendre les causes et de mettre en place des actions correctives ciblées. Les professionnels de l'ESAT disposent d'un cadre clair et sécurisant, grâce à **la charte de confiance et d'incitation à la déclaration des événements indésirables**, portée par la direction de l'Association. Cette charte garantit que chaque membre de l'équipe connaît le processus de déclaration interne et peut y recourir en toute sérénité, dans un esprit de responsabilité partagée.



Par ailleurs, la direction générale de l'ESAT entretient une collaboration étroite avec la **Cellule Départementale d'Appui (CDA)** de la **Délégation Départementale des Pyrénées-Atlantiques (DD64)** pour assurer notamment la déclaration des événements indésirables graves (EIG) à l'Agence Régionale de Santé Nouvelle-Aquitaine (ARS NA). Ces déclarations sont transmises via les adresses dédiées ars-dd64-alerte@ars.sante.fr pour le niveau départemental et ars33@ars.sante.fr pour le niveau régional.



Ces signalements, ainsi que les mesures correctives qui en découlent, s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue de la qualité et de la sécurité des soins et des accompagnements proposés dans l'ensemble des établissements gérés par l'Association.

Droit au recours à une personne qualifiée

Les résidents et leurs représentants légaux sont informés, notamment par le biais du livret d'accueil, de **leur droit de faire appel à une personne qualifiée**, conformément à l'article L311-5 du Code de l'Action Sociale et des Familles. Cette personne, choisie à partir d'une liste établie conjointement par le représentant de l'État dans le département, le directeur général de l'Agence Régionale de Santé et le président du Conseil Départemental, a pour mission de les accompagner dans la défense de leurs droits ; (<https://www.nouvelle-aquitaine.ars.sante.fr/personnes-qualifiees-2>).

- Cette **dynamique collective** participe pleinement à la consolidation d'une **culture de sécurité**, fondée sur la transparence, la prévention et le progrès constant.

Notre capacité à faire face à des situations complexes : l'expérience de la crise COVID

La crise sanitaire liée à la COVID-19 a représenté un défi sans précédent pour les établissements médico-sociaux, et l'ESAT Esku-Argia n'a pas fait exception. Cette période a mis à l'épreuve sa capacité d'adaptation et d'innovation pour répondre aux injonctions de l'Agence Régionale de Santé (ARS) tout en garantissant la sécurité et le bien-être des ouvriers accompagnés et des professionnels.

Une réinvention du quotidien pour préserver le bien-être des ouvriers accompagnés par :

- **La mise en place de solutions numériques** : Pour compenser l'isolement, l'ESAT Esku Argia a introduit des outils numériques permettant de maintenir le lien avec les entreprises.
- **Le renforcement de l'écoute et du soutien psychologique** : Les équipes ont multiplié les temps d'échange pour répondre aux inquiétudes et aux besoins émotionnels des ouvriers accompagnés.

Une mobilisation de tous les instants des professionnels :

- **Mise en place d'une Cellule COVID** composée de la vice-présidente du CA, du directeur général, de la coordinatrice de pôles, de l'assistante de direction, de l'IDEC et d'un membre du CSE, cette instance se réunissaient toutes les semaines pour définir les protocoles sanitaires,
- **Adaptation des plannings et des rôles** : Les équipes ont su faire preuve de flexibilité pour pallier les absences et répondre aux nouvelles exigences sanitaires,
- **Formation express aux protocoles sanitaires** : Des sessions de sensibilisation ont permis aux professionnels d'acquérir rapidement les compétences nécessaires à la gestion de la crise,
- **Solidarité et créativité** : L'esprit d'équipe a été renforcé, avec des initiatives spontanées pour soutenir les ouvriers accompagnés et leurs collègues.

Une expérience sur laquelle capitaliser pour ouvrir des perspectives pour l'ESAT Esku-Argia en termes d'organisation et d'accompagnement :

- **Amélioration des outils numériques** : l'introduction d'outils digitaux pour les communications a prouvé leur utilité, même au-delà de la crise,
- **Renforcement des protocoles et de la prévention** : l'expérience a permis de formaliser des procédures plus robustes pour faire face à de futures crises sanitaires,
- **Valorisation des compétences des équipes** : les efforts déployés ont mis en lumière la capacité d'adaptation et la créativité des professionnels, renforçant la dynamique collective.

La crise COVID a été une épreuve, mais aussi une opportunité pour l'ESAT Esku-Argia de démontrer l'engagement de la structure à garantir la sécurité, le bien-être et l'épanouissement des ouvriers accompagnés, même dans les situations les plus complexes.

LES RELATIONS DE L'ESAT ESKU ARGIA AVEC LE TERRITOIRE

Les repères et feuilles de route du territoire

L'ESAT Esku-Argia s'inscrit pleinement dans les différentes feuilles de route élaborées sur le territoire néo aquitain tels que Projet Régional de Santé (PRS) 2018-2028 et plus localement le Schéma Autonomie des Pyrénées Atlantiques.

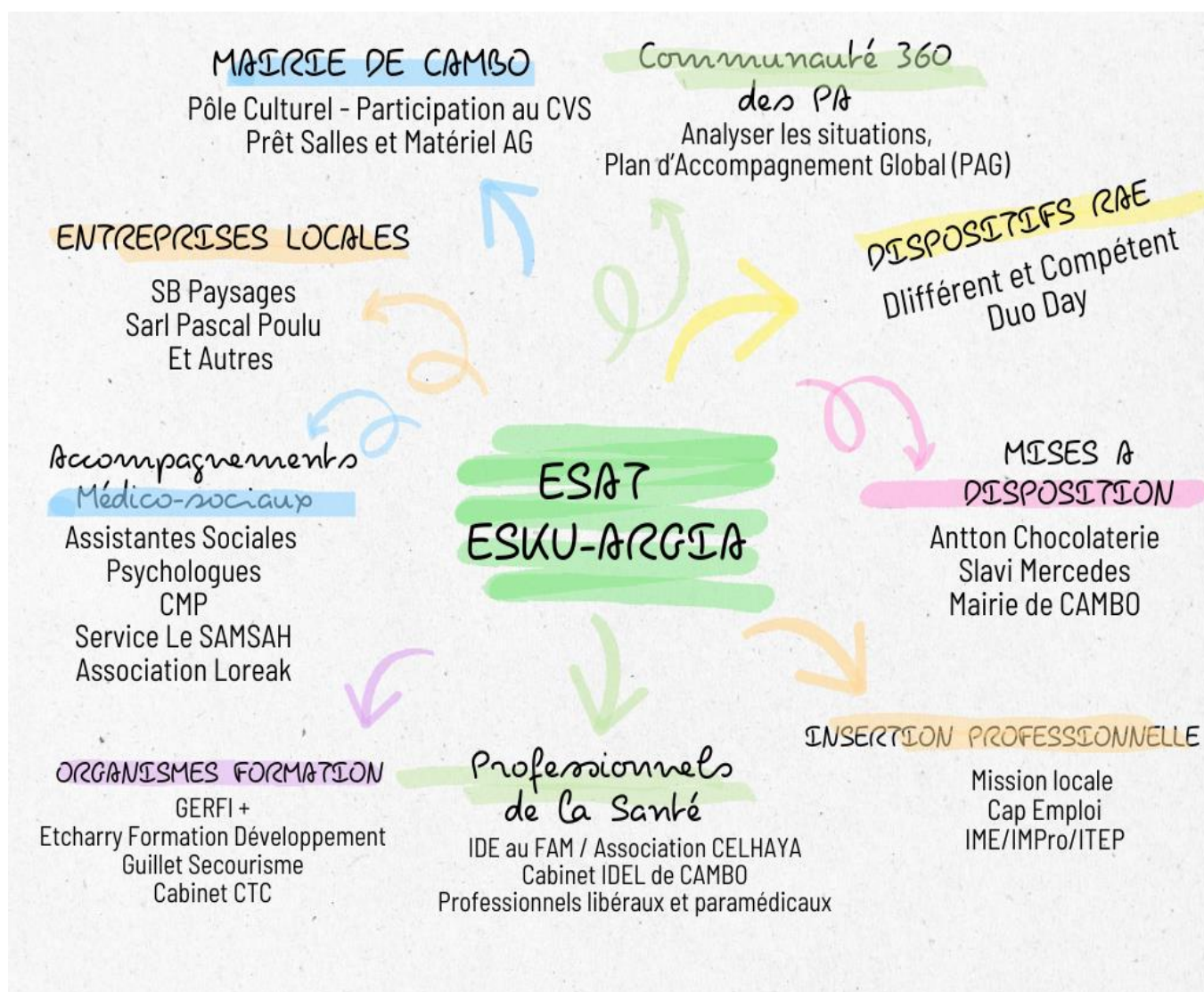
Si ce nouveau Schéma Autonomie - auquel l'établissement a contribué en participant à des ateliers thématiques - vient d'être finalisé et rendu public, l'ESAT Esku-Argia, et plus globalement, l'Association Celhaya, se sont donnés comme guides et repères les principaux axes de travail de la mouture 2019-2023 lors de l'élaboration de ce projet d'établissement :

- Prévenir la perte d'autonomie et travailler le lien social,
- Faciliter le parcours des usagers, le quotidien des aidants et le travail des professionnels,
- Adapter l'offre d'accompagnement aux besoins des publics et des territoires.

Nos partenaires et notre réseau

L'équipe pluridisciplinaire, constituée des différents métiers nécessaires aux besoins identifiés des ouvriers accompagnés, s'inscrit dans un principe de fonctionnement en réseau, en particulier avec les partenaires que représentent le secteur psychiatrique, les établissements de santé, les centres de formation et de recherche, les collectivités et autres associations mais également les entreprises locales.

L'ESAT Esku-Argia s'appuie sur un réseau et des partenariats diversifiés pour offrir un accompagnement global, enrichi et adapté aux besoins des parcours des ouvriers accompagnés. Ces collaborations prennent corps à l'échelle de la commune, mais également sur des niveaux départemental et régional. Elles sont construites avec des acteurs institutionnels, associatifs, des professionnels, permettant de renforcer l'efficacité des actions tout en favorisant l'inclusion des personnes accompagnées dans leur environnement de travail et social.



Ces collaborations enrichissent les parcours des ouvriers accompagnés et permettent de prendre en compte leurs besoins spécifiques, tout en consolidant le maillage territorial des acteurs médico-sociaux, dans une logique d'amélioration continue et d'innovation sociale.

NOTRE DYNAMIQUE DE DÉVELOPPEMENT

Lors de notre Assemblée Générale 2024, le nouveau Projet Associatif a été présenté aux membres de l'Association et soumis pour avis aux adhérents, lesquels l'ont adopté sans réserve.

Le présent Projet d'établissement de l'ESAT Esku-Argia s'inscrit donc dans la continuité du Projet Associatif, version 2024-2030.

Quelles perspectives ?

Le rapport moral qui s'appuyait sur les conclusions des deux instances que représentent la Conférence Nationale du handicap et la publication du Livre Blanc du Travail Social, mettaient en exergue la situation complexe à laquelle le secteur Médico-Social en général, et notre Association en particulier, doivent faire face.

Comment élaborer des perspectives d'évolution, quand nous ne disposons d'aucune vision claire y compris et surtout en termes de financements.

Quel devenir ?

Quand les Conseils Départementaux sont à la peine, et les Services de l'Etat dans une incertitude confirmée !

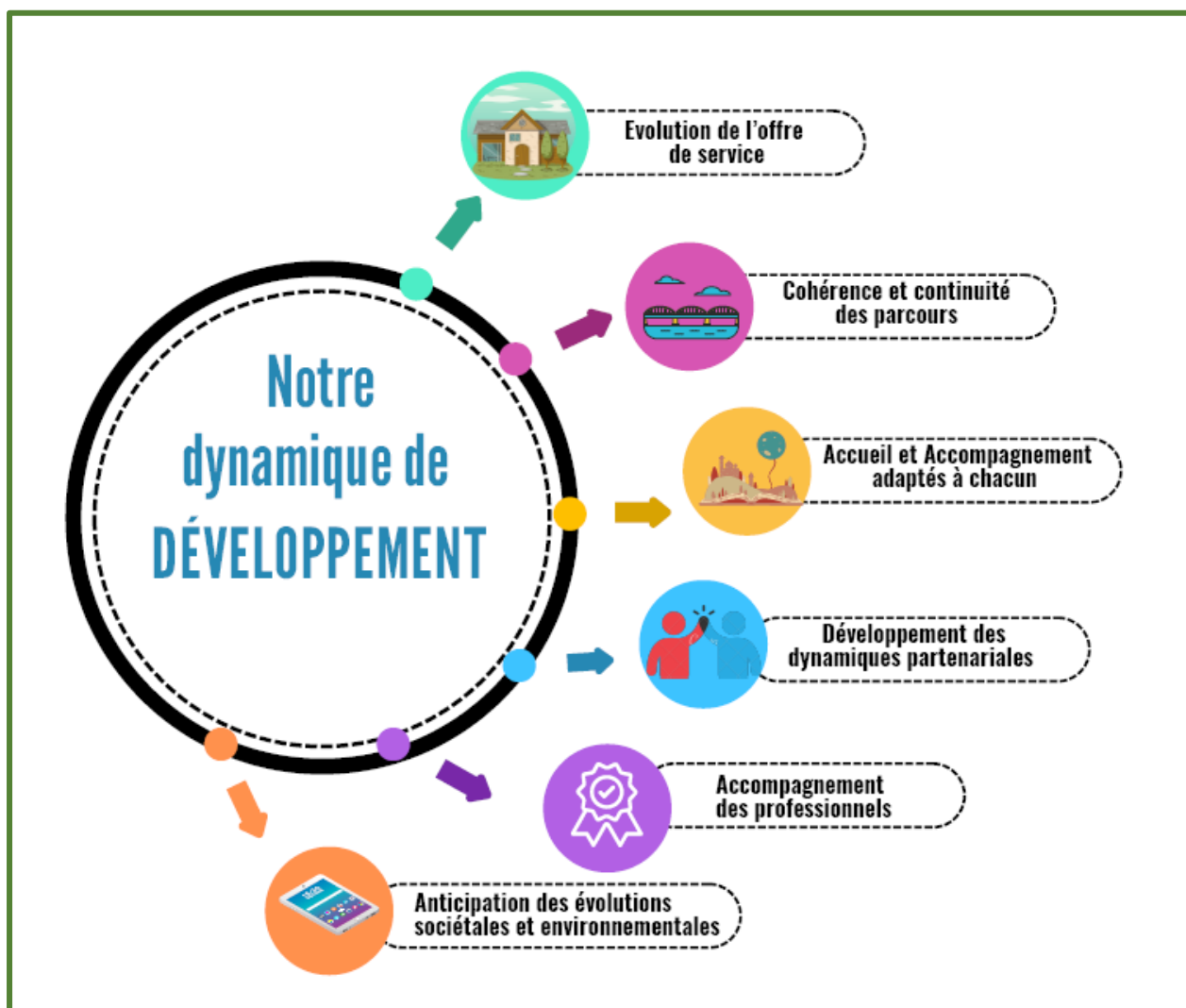
OUI, le Secteur Médico-Social est en tension et ne peut faire l'économie de la crise qui atteint de plein fouet les plus vulnérables d'entre nous. Alors de grands projets, sûrement pas, les financements ne seraient pas au rendez-vous, mais « malgré des vents contraires » rester déterminés pour mettre en place des stratégies pour répondre à ces nouveaux défis, et continuer :

- A s'engager face aux défaillances constatées,
- A agir pour que nos structures soient de véritables lieux de vie dignes, pour les Personnes accueillies.

Quelques pistes :

- ✓ Faire évoluer l'offre de service, afin de s'inscrire dans une logique de réponses accompagnées pour tous, en s'appuyant sur le principe d'autodétermination,
- ✓ S'assurer de la cohérence et de la continuité des parcours de la Personne, en s'appuyant sur l'outil SERAFIN PH : optimisation du système de passerelles,
- ✓ Adapter nos compétences et renforcer notre dynamique partenariale dans l'accueil et l'accompagnement de chacun,
- ✓ Développer et renforcer les dynamiques de partenariat avec notre environnement et les rendre accessibles,
- ✓ Accompagner les Professionnels à l'évolution et à l'adaptation de l'offre de service, en les impliquant et en les formant, pour ajuster leur pratique aux besoins des Personnes accompagnées, en tenant compte des Orientations Associatives et de la Commande Sociale,
- ✓ Anticiper les évolutions sociétales et environnementales pour adapter notre offre en favorisant l'accès des Personnes au Numérique, et en déployant le projet ESMS Numérique,
- ✓ Structurer la démarche d'amélioration continue de la qualité, et améliorer les supports de communication, et actualiser nos documents de référence.

Ce sont là quelques leviers qui s'appuient sur nos forces internes et permettront d'ajouter de la Qualité à notre offre de Services.



ANNEXES

Annexe 1 : Axes de développement 2025-2029

Annexe 2 : DUERP au sein de l'Association : un outil performant

Annexe 1 : Axes de développement 2025-2029

Axe de développement	Objectif Spécifique	Action	Mise en œuvre			
			Pilotes	Début Action	Échéance	Indicateurs
Structuration de la démarche d'amélioration continue de la qualité	Structurer la gouvernance qualité	Réunir le COPIL qualité et définir un calendrier de réunions	Directeur Général	Juin 2025	En continu	Calendrier réunions / CR réunions
	Réaliser un état des lieux des pratiques en impliquant les professionnels	A partir du référentiel de l'HAS, réaliser une autoévaluation séquencée par chapitre (la personne, les professionnels et la structure).	Coordinatrice de Pôles / référents qualité	Septembre 2025	1 ^{er} trimestre 2027	Référentiel complété
	Elaborer un plan d'amélioration continue	Définir les axes prioritaires et créer un plan d'action partagé	COPIL qualité		En continu	Plan validé et diffusé à l'équipe
	Mettre en place des outils qualité	Réactualiser le système documentaire et mettre en place un tableau de bord qualité	Directeur Général / Coordinatrice de Pôles	Septembre 2025	Décembre 2026	MAJ système documentaire
	Préparer l'évaluation externe	Planifier la démarche, informer les équipes, préparer et structurer la documentation nécessaire à l'évaluation	Directeur / Coordinatrice de Pôles / référents qualité	Janvier 2026	2 ^{ème} semestre 2027	Planning établi, supports prêts
Evolution de l'offre de service	Construire des parcours inclusifs	Développer de nouvelles mise à disposition et stages en entreprises ordinaires.	Coordinatrice de pôles / équipe	A partir de janvier 2025		Nombre de stages en milieu ordinaire. Nombre de mise à disposition
		Mettre en place le livret de compétences via le dispositif RAE	Groupe de travail	A partir de septembre 2026	2028	

Axe de développement	Objectif Spécifique	Action	Mise en œuvre			
			Pilotes	Début Action	Échéance	Indicateurs
Cohérence et continuité des parcours	Dynamique de passerelles : Favoriser une dynamique de parcours adaptée et individualisée	Identifier les besoins des résidents en termes d'évolution ou d'orientation à partir des projets d'accompagnement	Coordinateur projet	2025	En continu	Tableau de bord
	Renforcer l'accueil des stagiaires : Proposer un cadre rassurant dès l'arrivée du stagiaire en répondant à ses besoins	Créer un livret d'accueil simplifié en FALC	Coordinatrice de pôles / coordinateur projet / Equipe éducative	2025	En continu	Documents finalisés
	Accompagner la transition vers la retraite	Intégrer le sujet de la retraite dans le projet personnalisé de manière anticipée	Coordinateur projet	2025		
		Adhérer au réseau un avenir après le travail et développer les compétences en interne sur la thématique de la retraite	Directeur Général / Coordinatrice de pôles / Responsable ressources humaines	2025	2026	
Accueil et accompagnement adapté à chacun	Favoriser le principe d'autodétermination dans nos accompagnements	Mettre en place des outils de communication adaptés (pictogrammes, tablettes, FALC ...)	Equipe éducative / Coordinatrice projet	2025		Documents transcrits en FALC
		Organiser des temps d'expression individuelle (entretiens réguliers avec les référents)	Equipe éducative		En continu	
	SERAFIN – PH Sensibilisation et acculturation de l'équipe	Organiser des temps d'information auprès de l'équipe et diffuser des supports simplifiés	Coordinatrice de Pôles	1 ^{er} trimestre 2026		

Axe de développement	Objectif Spécifique	Action	Mise en œuvre			
			Pilotes	Début Action	Échéance	Indicateurs
	SERAFIN - PH Garantir une cohérence entre les prestations et les projets d'accompagnement	Revoir les outils d'élaboration du projet personnalisé en se référant à la nomenclature SERAFIN – PH	Coordinatrice de Pôles – Coordinatrice projet Educateurs spécialisés	2025	Fin 2025	Trame projet personnalisé révisée
Développement des dynamiques partenariales	Avoir une vision claire des dynamiques partenariales	Mettre à jour la cartographie des partenaires actuels (médico-social, culturel, entreprises ...)	Coordinatrice de Pôles	Sept 2025		Cartographie réactualisée
		Recueillir les attentes des professionnels en interne	Responsable Ressources Humaines			Entretiens annuels
	Nourrir une dynamique collective	Renforcer la coordination avec les structures médico-sociales (SAMSAH, Lore'ac)	Infirmière coordinatrice	2025	En continu	Convention de partenariat
		Pérenniser les projets de sensibilisation des plus jeunes au Handicap avec les établissements scolaires (collèges, écoles)	Equipe éducative	Février 2025	En continu	Journée partagée
		Renforcer les compétences psychosociales des professionnels en matière de santé mentale en programmant une Formation « Premiers Secours en santé mentale »	Coordinatrice de Pôles / Responsable ressources humaines	2025		
Anticipation des évolutions numériques et environnementales	Déployer le projet ESMS numérique	Former des référents « Identité nationale de santé » Mener une réflexion sur la messagerie sécurisée	Directeur Général	2024	En continu	Nombre de personnes formées
		Créer un nouveau site internet pour une meilleure visibilité de la structure	Directeur Général	2027		

Axe de développement	Objectif Spécifique	Action	Mise en œuvre			
			Pilotes	Début Action	Échéance	Indicateurs
	Favoriser l'accès des ouvriers au numérique	Mettre en place des partenariats avec des médiateurs numérique présents au sein du territoire	Coordinatrice de Pôles			
		Sensibiliser les ouvriers aux risques des réseaux sociaux en proposant une formation « Internet, réseaux sociaux et tic : utilisation en sécurité »	Responsable RH	2025		
	Développer une culture commune du développement durable au sein du foyer de vie	Mettre en place de « Défis Ecolo » au sein de la structure	Equipe éducative			

Annexe 2 : DUERP au sein de l'Association : un outil performant

UN ENGAGEMENT POUR LA SECURITE ET LA SANTE AU TRAVAIL

Définition et obligation réglementaire

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) est un document incontournable en France, imposé à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille ou leur secteur d'activité. Institué par la loi du 30 décembre 2004, son objectif principal est de recenser et d'évaluer les risques professionnels auxquels les salariés peuvent être exposés dans le cadre de leur travail.

Le DUERP doit inclure plusieurs éléments essentiels :

- **Identification des risques** : une liste exhaustive des risques potentiels associés aux activités de l'entreprise, tels que les risques chimiques, physiques, ergonomiques et psychosociaux.
- **Évaluation des risques** : Une analyse approfondie de la gravité et de la probabilité de survenue de chaque risque identifié.
- **Mesures de prévention** : Des actions concrètes mises en place ou à envisager pour réduire ou éliminer ces risques.
- **Suivi et mise à jour** : Le DUERP doit être régulièrement mis à jour, notamment en cas de changement dans l'organisation du travail, des équipements ou des processus.

Le DUERP est un outil essentiel pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, et il contribue à améliorer la santé et la sécurité des employés au sein de l'entreprise. Il doit être accessible à tous les salariés et peut être consulté par les représentants du personnel.

Une approche proactive au sein de l'Association CELHAYA

Au sein de l'Association CELHAYA, le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) dépasse largement les exigences réglementaires. Il constitue un véritable levier pour la gestion de la santé et de la sécurité des employés.

Voici comment il se distingue :

Une organisation structurée pour la mise à jour du DUERP :

- Responsable identifié : une personne dédiée à la gestion du DUERP.
- Sollicitation régulière des salariés : implication des employés dans l'identification des risques

- Collaboration étroite avec le Comité Social et Économique (CSE) : un travail d'équipe pour garantir la pertinence des évaluations.
- Validation des mises à jour en CSE : assurer la transparence et l'adhésion des actions entreprises.

Des temps de révision systématiques :

- En CSE, lors des réunions de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

Des moments de questionnement systématiques :

- Suite à un accident du travail
- Après une inspection du CSE
- Lors de l'acquisition d'un nouveau matériel ou d'une nouvelle procédure de travail
- Lorsqu'une alerte est remontée au CSE

Un outil performant :

- Facilité d'utilisation : interface intuitive
- Mise à jour rapide : processus simplifié pour intégrer de nouvelles données
- Intégrant les recommandations de la CARSAT et de l'INRS
- Analyse multidimensionnelle : évaluation des risques selon plusieurs critères : catégorie de risque, structure, profession, période, etc
- Inclusion des accidents du travail : prise en compte des incidents survenus pour une meilleure prévention.

Cette approche proactive garantit non seulement la conformité, mais aussi une amélioration continue des conditions de travail. En plaçant la santé et la sécurité des employés au cœur de ses préoccupations, l'Association CELHAYA s'engage à créer un environnement de travail sûr et sain pour tous.

Un exemple d'analyse de risque au sein de l'atelier Espaces Verts de l'Esat Celhaya :

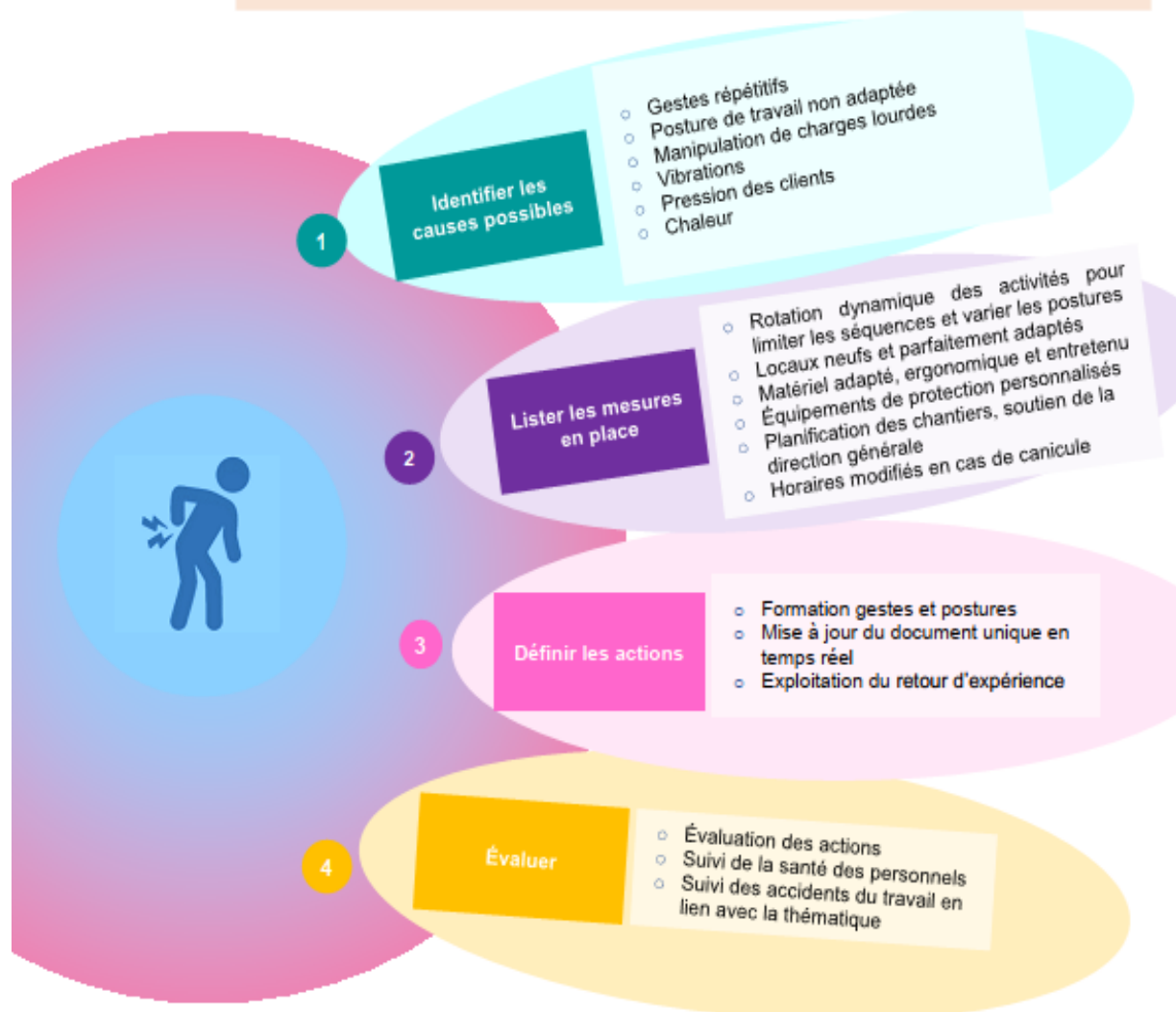
LE TROUBLE MUSCULO-SQUELETTIQUE

Les troubles musculo-squelettiques ou TMS touchent les articulations des membres supérieurs (épaule, coude, main, poignet et doigts) ainsi que le bas du dos. L'activité professionnelle peut jouer un rôle dans leur apparition, leur durée ou leur aggravation, notamment lorsque l'organisation du travail (répartition de la charge, définition des tâches, gestion des remplacements, etc...) fait émerger deux types de facteurs de risque :

- Des facteurs physiques : gestes répétitifs, travail statique, port de charges lourdes... ;
- Des facteurs psychosociaux : pression des clients, mésentente entre collègues, gestion d'équipe, ...



Une démarche **structurée**, **proactive** et **continue** en 4 étapes



SOMMAIRE

MOT DU DIRECTEUR	3
L'ASSOCIATION DANS SON ENVIRONNEMENT	4
LES ENJEUX DU PROJET ASSOCIATIF : IDENTITÉ ET VALEURS	5
LES VALEURS FONDAMENTALES DE CELHAYA.....	5
DÉFINITION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT.....	6
PROCÉSSUS D'ÉLABORATION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT	6
POUR UNE POLITIQUE DE PASSERELLES.....	9
L'ESAT ESKU ARGIA : UNE ENTITÉ FORTE.....	10
<i>Un établissement au cœur du Pays Basque</i>	10
<i>Un établissement en mouvement</i>	10
<i>Ses missions et son cadre juridique</i>	11
LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES : des citoyens en attente de reconnaissance et d'expériences de vie	13
Les profils des personnes accueillies et leur parcours.....	14
Le processus d'admission	14
Un instantané des 44 ouvriers accompagnés de l'ESAT Asku Argia au 31 décembre 2024	15
Un zoom sur le phénomène du vieillissement	17
Veiller à garantir une continuité de parcours	17
UN ACCOMPAGNEMENT PROPOSÉ POUR RESPECTER LA SINGULARITÉ DE CHACUN	19
Accompagner avec humilité et dans un esprit d'ouverture	19
Gérer au mieux les contradictions.....	19
Tendre vers un accompagnement à l'autodétermination	20
Mobiliser les opportunités associatives via les passerelles.....	20
Collaborer avec les familles	21
Le projet personnalisé ou comment concilier besoins, attentes et perspectives	23
Les besoins et attentes des ouvriers accompagnés de l'ESAT ESKU-ARGIA	23
Notre approche des besoins à l'aune de SERAFIN-PH.....	24
Le processus d'élaboration du projet personnalisé.....	26
Les prestations d'accompagnement Nos compétences établissement.....	27
Nos prestations retranscrites dans la nomenclature SERAFIN-PH	27
Les axes d'accompagnement – L'accompagnement déployé au quotidien	28
La bientraitance et le respect des droits et libertés en guise de fil rouge.....	29
Donner rythmes et repères	31
L'accompagnement du vieillissement à l'ESAT	35

Les ateliers : des terrains d’expression, d’apprentissage et de socialisation	36
Des opportunités concrètes pour renforcer l’acquisition et le développement des compétences et favoriser la construction d’un cheminement professionnel	40
Les dimensions complémentaires de l’accompagnement pour développer, consolider et renforcer l’autonomie	43
L’hygiène et la restauration de l’estime et de l’image de soi	43
La vie affective amoureuse et sexuelle	43
L’éducation gustative, le rapport à la nourriture et la gourmandise	44
Le travail partenarial avec les Foyer d’hébergement Goxoa	45
Des activités périphériques ponctuelles proposées aux ouvriers accompagnés	45
Découvrir et investir sur le territoire	46
UNE ORGANISATION ET DES MOYENS AU SERVICE DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES	47
Notre organisation et nos moyens retranscrits dans la nomenclature SERAFIN-PH	47
Les moyens matériels au service des résidents	48
Les infrastructures	49
La restauration	55
La lingerie	55
L’entretien des espaces de l’ESAT	55
Les transports	55
Les professionnels et compétences mobilisées	56
Les rôles et fonctions spécifiques	57
Les fonctions d’accompagnement	57
Les fonctions de coordination	57
Les fonctions administratives et comptables	58
Les fonctions de management	58
Les temps et outils de communication pour un accompagnement coordonné	61
Les outils pour une communication et une information partagée	61
Les temps de communication, de réunions et d’échanges	62
Le soutien aux équipes	64
UNE DÉMARCHE D’AMÉLIORATION CONTINUE	65
L’accompagnement des compétences et de leur évolution	65
La politique formation	65
Une veille et le partage de ressources	65
L’évolution numérique de l’ESAT Esku-Argia	65
La Démarche qualité	66
La politique de prévention et de lutte contre la maltraitance	66

Une culture de la bientraitance	66
Le traitement des événements indésirables	67
(https://www.nouvelle-aquitaine.ars.sante.fr/personnes-qualifiees-2).	68
Notre capacité à faire face à des situations complexes : l'expérience de la crise COVID	69
LES RELATIONS DE L'ESAT ESKU ARGIA AVEC LE TERRITOIRE	70
Les repères et feuilles de route du territoire.....	70
Nos partenaires et notre réseau.....	70
NOTRE DYNAMIQUE DE DÉVELOPPEMENT	72

Annexe 1 : Axes de développement 2025-2029

Annexe 2 : DUERP au sein de l'Association : un outil performant