

PROJET D'ETABLISSEMENT

ESAT Ateliers de Novel

2023 – 2027

ALPYSIA
ZA Park Nord – Les Pléiades n°21
Route de la Bouvarde
74370 EPAGNY – METZ-TESSY
Tel : 04 57 98 20 20
contact@alpysia.org

alpysia.org





Table des matières

1. INTRODUCTION	5
1.1. Le contexte	5
1.1.1. Contexte national : évolution des politiques publiques dans le champ du handicap	5
1.1.2. Contexte régional : orientation de l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes	5
1.1.3. Contexte départemental : schéma départemental de l'autonomie	6
1.1.4. Contexte associatif : négociation du CPOM et création d'Alpysia	6
1.1.5. Contexte spécifique à l'établissement	7
1.2. La méthodologie de réécriture du projet	8
1.3. Le bilan de la période 2016-2022	9
2. PRESENTATION DE LA STRUCTURE	10
2.1. La carte d'identité de la structure	10
2.2. L'organisme gestionnaire : l'Association Alpysia	11
2.2.1. L'Association	11
2.2.2. Le siège et ses services supports	13
2.3. Le pôle Travail et Habitat	14
2.3.1. Présentation du pôle	14
2.3.2. Enjeux du pôle	15
2.4. Le cadre juridique et les missions	16
2.4.1. Le cadre juridique	16
2.4.2. Les missions	17
2.4.3. Les guides et recommandations	18
2.5. Le public accompagné	18
3. OFFRE DE PRESTATION	19
3.1. L'admission et l'accueil	19
3.2. Le projet personnalisé	20
3.3. Les prestations proposées	21
3.3.1. Les prestations en matière de santé	21
3.3.2. Les prestations en matière d'autonomie	22
3.3.3. Les prestations en matière de participation sociale	22
3.3.4. Les prestations en matière de coordination	22



3.4.	L'organisation de l'activité	23
3.4.1.	Les activités professionnelles proposées.....	23
3.4.2.	L'accès au milieu ordinaire de travail	23
3.4.3.	Les horaires de travail.....	24
3.5.	Les modalités d'orientation et de sortie	25
4.	FONCTIONNEMENT DE LA STRUCTURE.....	26
4.1.	Les ressources humaines.....	26
4.1.1.	Organigramme	26
4.1.2.	Fonctions	26
4.1.3.	Valeurs managériales	27
4.2.	Les moyens financiers.....	27
4.3.	Les locaux	28
4.3.1.	Le cadre bâti actuel.....	28
4.3.2.	Le projet architectural	28
4.4.	Les partenariats et réseaux.....	29
4.5.	Les instances	30
4.5.1.	Les instances de gouvernance associative.....	30
4.5.2.	Les instances de pilotage du siège	31
4.5.3.	Les instances de pilotage du pôle.....	32
4.5.4.	Les instances représentatives du personnel.....	33
4.5.5.	Les instances représentatives des travailleurs.....	33
4.6.	Les droits des usagers, la bientraitance et l'éthique.....	34
4.7.	L'amélioration continue de la qualité et la prévention des risques.....	34
4.8.	La qualité de vie et des conditions de travail	35
5.	PLAN D' ACTIONS 2023 - 2027	36
5.1.	Les orientations stratégiques.....	36
5.2.	Les fiches actions	36
5.3.	Le pilotage et l'évaluation du projet	38
6.	LISTE DES ANNEXES.....	39
	Annexe 1 : bilan du projet d'établissement 2016-2020	40
	Annexe 2 : description de la cartographie des processus.....	44
	Annexe 3 : liste des guides et recommandations de bonnes pratiques	47



Annexe 4 : tableau des fonctions et missions	49
Annexe 5 : fiches actions détaillées	51
Annexe 6 : glossaire	54



1. INTRODUCTION

1.1. Le contexte

1.1.1. Contexte national : évolution des politiques publiques dans le champ du handicap

La politique en direction des personnes en situation de handicap est marquée par la **loi du 11 février 2005** « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » qui en a profondément renouvelé les fondements. Cette dernière propose une nouvelle définition de la notion de handicap. La loi de 2005 introduit la mise en œuvre de l'accessibilité généralisée aux dispositifs de droit commun ainsi que la reconnaissance d'un droit à compensation par la solidarité nationale. La France a ratifié la convention des droits des personnes en situation de handicap adoptée par les Nations Unies et elle est entrée en vigueur en 2010.

La mobilisation du gouvernement pour bâtir une société inclusive est jalonnée par des **conférences nationales du handicap** (CNH) ainsi que des comités interministériels du handicap (CIH). En octobre 2022, le CIH (7ème CIH depuis 2017) fixe le cap, la méthode et les priorités de l'action. Les sujets essentiels sont l'école et l'université inclusive, l'emploi, l'accessibilité universelle ou encore la simplification du parcours et l'adaptation de l'offre médico-sociale.

La nouvelle nomenclature des établissements et services introduite par le décret du 9 mai 2017 et la **nomenclature SERAFIN PH** (Services et Établissements Réforme pour une Adéquation des Financements aux parcours des Personnes Handicapées) constituent les nouveaux référentiels du secteur et invitent à raisonner davantage en termes de « prestation de service » adaptable aux besoins d'accompagnement que de « places ».

1.1.2. Contexte régional : orientation de l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes

L'Agence Régionale de Santé a défini dans le **Projet Régional de Santé 2018-2028** la politique régionale à 10 ans, document composé du schéma régional de santé (SRS) et du schéma régional d'accès à la prévention et aux soins des plus démunis (PRAPS) à 5 ans. Fin 2022, l'ARS annonce la révision à mi-parcours du projet régional de santé. Le prochain projet devra répondre à 3 enjeux prioritaires, tout en présentant une approche par public et par territoire :

- renforcer la prévention et la promotion de la santé en intégrant les orientations du Projet régional santé-environnement (PRSE) ;
- améliorer l'accès aux soins et l'offre médico-sociale ;
- améliorer la qualité et l'efficacité du système de santé.



1.1.3. Contexte départemental : schéma départemental de l'autonomie

La porosité des enjeux entre **les champs gérontologique et du handicap** a conduit à rapprocher l'action publique menée dans ces deux champs et définir une stratégie commune sur cinq ans.

Le **schéma départemental de l'autonomie** est construit autour de 3 axes : la prévention, l'innovation et l'adaptation de l'offre, le parcours de la personne et la coopération.

La loi de Modernisation de notre Système de santé introduit, dans son article 89, la mise en place du dispositif de **Réponse Accompagnée pour Tous (RAPT)** sur l'ensemble du territoire national au plus tard le 1er janvier 2018. Ce dispositif s'appuie sur le rapport Piveteau publié en 2014, visant à permettre « un parcours de vie sans rupture, pour les personnes en situation de handicap et leurs proches ». En 2020, la CNH prolonge cette vision en introduisant le projet de communautés 360 pour ne laisser personne sans réponse et pour renforcer le pouvoir d'agir de chacun.

La **Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)**, le Département de Haute-Savoie et l'ARS se sont activement engagés dans cette démarche. Cette réforme en profondeur nécessite de revoir l'ensemble des pratiques des opérateurs et des financeurs dans la lecture des besoins et la construction de l'offre de prestations, en passant d'une logique de « places » à une logique de « parcours ».

1.1.4. Contexte associatif : négociation du CPOM et création d'Alpysia

L'Association a négocié en 2021 avec les deux financeurs, l'ARS et le Conseil Départemental de Haute-Savoie, un **Contrat Pluri Annuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM)** qui l'engage sur la période quinquennale 2022-2026. Le CPOM est structuré en 4 axes :

- Axe 1 : les prestations d'accompagnement des personnes
- Axe 2 : le pilotage de la gestion des risques et de l'amélioration continue de la qualité
- Axe 3 : la mise en place d'une organisation efficiente
- Axe 4 : l'inscription des ESMS dans la dynamique territoriale.

Les années 2021-2022 sont marquées par la préparation de la fusion-absorption de l'ADIMCP 38, association familiale à l'initiative de la création d'établissements mais non gestionnaire à ce jour. La fusion a été entérinée le 23 mai 2023 à l'occasion de l'Assemblée générale de l'ADIMC 74. Elle conduit à la **création d'une nouvelle entité : Alpysia, Alliance Paralysie Cérébrale des Alpes**, destinées à répondre aux besoins des personnes et des familles concernées par la paralysie cérébrale ou un polyhandicap sur l'ensemble de l'Arc Alpin. Le nouveau projet associatif 2023-2026 a été adopté lors du Conseil d'administration du 8 juin 2023.



1.1.5. Contexte spécifique à l'établissement

En janvier 2021, le secrétariat d'état chargé des personnes handicapées lance un plan global de transformation des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT). Cette démarche s'inscrit dans la continuité du rapport de l'IGAS sur les ESAT, publié fin 2019. Le plan s'articule autour de 17 engagements déclinés en 31 mesures.¹

Parmi les mesures les plus transformatrices :

S'agissant de la garantie des droits des personnes handicapées en ESAT :

Le statut spécifique de la personne est conservé : l'ESAT n'est pas une entreprise ordinaire, la personne n'a pas un statut de salarié ; pour autant, la personne est reconnue comme sujet de droit qui produit une valeur ajoutée par son travail en ESAT et des droits nouveaux qui se rapprochent de ceux des salariés lui sont octroyés, **tels que les droits aux congés exceptionnels ou l'accès à la formation professionnelle.**

Les ESAT sont également incités à proposer une complémentaire santé.

S'agissant du renforcement de l'accompagnement et de la fluidification des parcours professionnels :

- Les parcours professionnels des personnes sont dynamisés et sécurisés : l'orientation en ESAT devient « parcours renforcé en emploi » et permet à la personne d'évoluer librement en ESAT, en Entreprise Adaptée (EA) et en entreprise ordinaire « classique ».
- Les trajectoires sont sécurisées avec l'instauration d'un droit aux allers-retours, sans nouvelle décision administrative de la MDPH.

Concrètement, un travailleur pourra faire des insertions en milieu ordinaire en ayant l'assurance, en cas de rupture durant la période d'orientation en ESAT, de pouvoir retrouver sa place en établissement.

La personne pourra par ailleurs intégrer progressivement le milieu ordinaire, avec une **possibilité de cumuler une activité professionnelle à temps partiel en ESAT et un contrat de travail à temps partiel auprès d'un employeur ordinaire.**

S'agissant des établissements :

- Pour garantir cette fluidité de parcours, le cadre de gestion des établissements est assoupli : l'aide au poste versée par l'Agence de Services et de Paiement (ASP) aux établissements sera désormais calculée sur une base annualisée.

¹ https://www.fiphfp.fr/sites/default/files/2022-05/Presentation_PlanTransformation_mai2022VDEF.pdf



1.2. La méthodologie de réécriture du projet

Alpysia a lancé mi-2022 la **réécriture de l'ensemble des projets** de services et d'établissements en mettant en place un comité de pilotage. La démarche, pilotée par le service qualité et prévention, associe les directeurs des trois pôles, le directeur général et l'administrateur délégué à la réécriture des projets. Des principes communs de réécriture sont posés relatifs au bilan du précédent projet, à l'animation de la démarche de ré-écriture au niveau de chaque pôle, à l'association des parties prenantes (usagers, professionnels et familles), à la définition d'un plan d'actions à cinq ans qui s'intègre au schéma global de développement pluriannuel de l'Association.

Pour l'élaboration des précédents projets d'établissements et services, Alpysia avait engagé une vaste démarche participative associant l'ensemble des acteurs. Les projets ont été élaborés pour la période 2016-2020 avec des plans d'actions dédiées à chaque entité ainsi que des projets transversaux.

Les principes communs de ré-écriture du projet sont déclinés en fonction des spécificités des structures. Pour l'ESAT, un comité de pilotage a été constitué, composé de l'équipe de direction, de l'administrateur délégué et de la responsable qualité du siège. Sur la base du bilan du précédent projet d'établissement, du diagnostic CPOM réalisé en 2021 et du projet associatif en cours de réécriture, 6 thématiques de travail ont été identifiées :

- L'accompagnement à la santé
- Le parcours professionnel
- L'accompagnement médico-social
- Les ressources humaines
- Le projet architectural
- L'autodétermination

Pour chacune de ces thématiques, un groupe de travail a été constitué, associant professionnels et personnes accompagnées. Les réunions de ces groupes, en présentiel et visio-conférence, ont permis de croiser les regards sur les points forts, points d'amélioration et propositions d'évolution. En parallèle, des questionnaires ont été adressés à l'ensemble des familles et partenaires.

Les réflexions des différentes parties prenantes ont permis au comité de pilotage d'identifier et de formaliser des fiches actions, qui sont venues alimenter le plan d'action déjà nourris par le projet associatif et le CPOM.

La rédaction finale du projet a été confiée à la direction, assistée de la responsable qualité.

Le projet a été soumis pour avis au Conseil de la Vie Sociale (CVS) de l'établissement le 16/11/2023, au Conseil Economique et Social (CSE) le 16/11/2023, ainsi qu'au bureau associatif le 14/11/2023. Il a été validé par le Conseil d'Administration d'Alpysia le 28/11/2023.

L'établissement a veillé à communiquer régulièrement sur l'avancée des travaux de réécriture du projet (note d'information, restitutions des travaux des groupes et des résultats aux questionnaires).



1.3. Le bilan de la période 2016-2022

Les modifications majeures de l'ESAT au cours de la période 2016 - 2022 sont les suivantes :

- En mars 2021 la prise de poste d'un **nouveau directeur** a permis le regroupement dans le même **pôle travail et habitat** composé de l'ESAT les ateliers de Novel et du Foyer d'hébergement. Cette nouvelle organisation souhaitée par la direction générale a pour objectif de renforcer la cohérence de l'accompagnement des travailleurs pris en charge au Foyer d'Hébergement et de développer des synergies et des mutualisations entre les deux établissements.
- La création d'un poste transversal au pôle travail et habitat de **directrice adjointe chargée de l'accompagnement médico-social** vient assoir ce regroupement. Sa mission de pilotage de l'équipe médico-sociale et notamment la gestion des situations complexes doit permettre une meilleure analyse et surtout une mise en œuvre de solutions plus efficaces et partagées entre les professionnels.
- Entre 2020 et 2022 l'ESAT a été fortement affectée par la **crise sanitaire** liée à l'épidémie de COVID-19 qui a touché le pays en mars 2020. Cette situation exceptionnelle a complètement modifié les organisations et bouleversé le fonctionnement de l'établissement durant deux ans. Suite à la décision gouvernementale de confiner le pays, tous les travailleurs du site d'Annecy et de Pers-Jussy sont restés à leur domicile ou ont été pris en charge par les équipes des foyers d'hébergements. Début juin, une reprise à temps partiel s'est opérée afin d'ajuster les organisations des établissements. En 2021 nous n'avons pas eu à subir de confinement, et les travailleurs ont pu venir travailler tout au long de l'année. La mise en place de centre de vaccination et d'équipes mobiles de vaccination, nous a permis de proposer des campagnes collectives pour nos travailleurs. Au 31 décembre 2021 une majorité de travailleurs en situation de handicap était vaccinée (98 % de l'effectif). L'ensemble des mesures prises pour limiter les risques de contamination et de cluster a permis de ne pas avoir à faire face à des absences trop massives. La mobilisation de chacun et nos capacités d'adaptation ont permis de faire face à cette crise en cherchant avant tout à garantir la sécurité des travailleurs en situation de handicap.
- En 2021, pour répondre au fort enjeux liés aux besoins en accompagnement à la santé des travailleurs de l'ESAT un **poste d'infirmière** est créé à 0.3 ETP. L'infirmière du Foyer d'Hébergement a répondu à ce besoin en augmentant son temps partiel pour étendre ses missions sur l'ESAT. Cela permet de mieux couvrir les besoins des externes, d'améliorer le suivi avec la médecine du travail et de réaliser des actions de prévention en santé dans un cadre de cohérence du suivi.

Le bilan du précédent projet d'établissement 2016-2020 est reproduit en **annexe n°1**.



2. PRESENTATION DE LA STRUCTURE

2.1. La carte d'identité de la structure

FICHE DE PRESENTATION SYNTHETIQUE DE L'ETABLISSEMENT	
Coordonnées	ESAT Les Ateliers de Novel 106 Avenue de France - BP 847 74016 Annecy cedex Tél : 04 50 23 04 54 Mail : ateliersdenovel@alpysia.org Site : www.esat-ateliersdenovel.fr Site : www.alpysia.org
Autorisation N° d'exploitation	<ul style="list-style-type: none">■ Arrêté SDASS n°7185 du 10 octobre 1978 autorisant la création d'un CAT avec foyer d'hébergement de 40 places■ Arrêté DDASS n° 96-111 du 1er mars 1996 portant extension d'1 place■ Arrêté DDASS n°02-375 du 2 octobre 2002 portant la capacité à 55 places■ Arrêté DDASS n°2005-46 du 18 janvier 2005 portant extension de 7 places■ Arrêté DDASS n°603 du 21 novembre 2007 portant extension de 9 places■ Arrêté ARS n°2011-5025 du 29 novembre 2011 portant extension de 5 places■ Arrêté ARS n°2008-558 du 20 novembre 2008 portant extension de 21 places par création d'une antenne sur le bassin genevois (à Pers-Jussy)■ Arrêté ARS n°2013-588 du 25 mars 2013 portant extension de 4 places (à Ville-La-Grand)■ Arrêté ARS n°2013-691 du 06 mai 2013 portant extension de 2 places (à Ville-La-Grand)■ Arrêté ARS n°2016-8422 du 20 décembre 2016 portant renouvellement de l'autorisation pour 15 ans à compter du 03/01/2017
Statut	Etablissement médico-social géré par une Association (loi 1901 - but non lucratif)
Gestionnaire	Alpysia Alliance Paralysie Cérébrale des Alpes
Directeur	Jérôme GRETHER
Agréments	95 places + 1 Place d'Aide par le Stage (PAS).
Date d'ouverture	10 octobre 1978
Mode de tarification	Dotation Globale de l'ARS sous CPOM
Zone géographique d'implantation	Annecy, Pers-Jussy, Ville-la-Grand



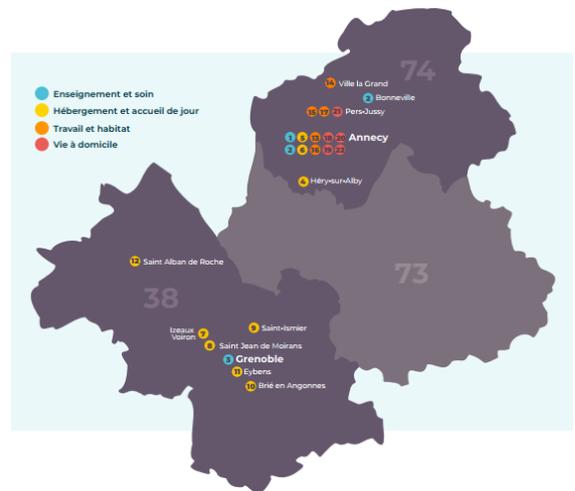
2.2. L'organisme gestionnaire : l'Association Alpsyria

2.2.1. L'Association

Alpsyria est née le 24 mai 2023 de la fusion de l'ADIMCP 38 et de l'ADIMC 74. Ces deux associations, créées à l'initiative de parents, s'engagent depuis près de 60 ans au service des personnes atteintes de paralysie cérébrale et de leurs familles.

En Haute-Savoie, Alpsyria assure la gestion de 15 établissements et services spécialisés permettant d'accompagner les personnes en situation de handicap tout au long de leur vie. 350 enfants, adolescents et adultes sont accueillis au sein de ces établissements.

En Isère, Alpsyria est associée à la vie de 7 établissements spécialisés dont la gestion est assurée par les groupements mutualistes Oxance et MFI-SSAM. 300 enfants, adolescents et adultes en situation de handicap sont accueillis au sein de ces établissements.



Le projet associatif 2023-2026 de la nouvelle entité Alpsyria a été adopté par le Conseil d'administration le 8 juin 2023. Il s'inscrit dans le prolongement des projets des deux associations constitutives d'Alpsyria.

Quatre axes stratégiques dessinent le chemin vers un nouvel espace de solidarité, moderne, responsable et ambitieux :

- Développer le pouvoir d'agir
- Améliorer l'offre de services dans une dynamique inclusive
- Représenter, convaincre et mobiliser sur l'arc alpin
- Structurer nos actions et fortifier nos partenariats

Alpsyria poursuit trois missions :

- Accompagner les personnes et leurs familles
- Améliorer leur qualité de vie
- Représenter et sensibiliser

Les valeurs prônées par l'Association sont les suivantes :

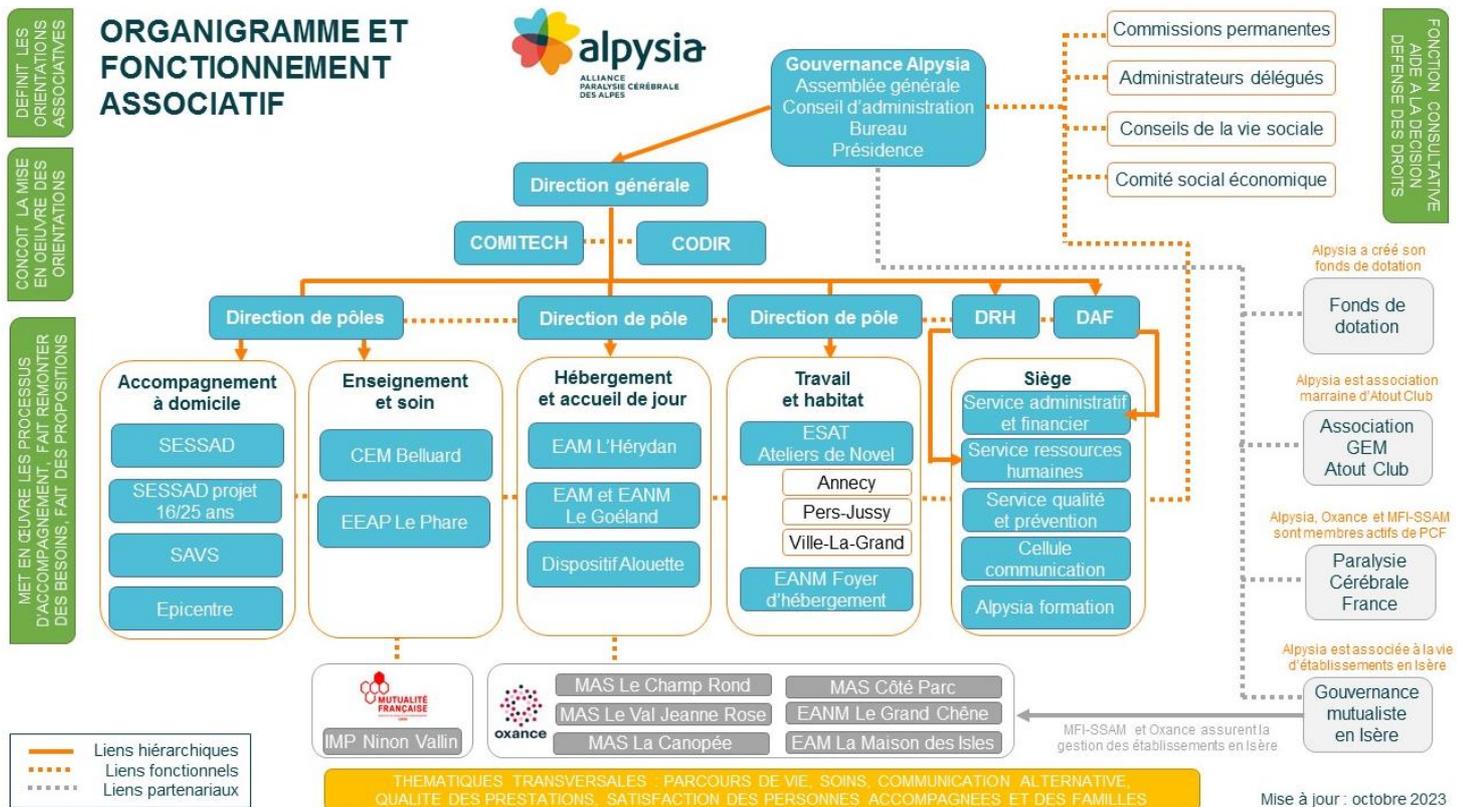
- Humanisme
- Engagement
- Solidarité



Alpsia est membre actif de la fédération nationale Paralyse Cérébrale France.



Le schéma ci-dessous représente l'organisation et le fonctionnement d'Alpsia.

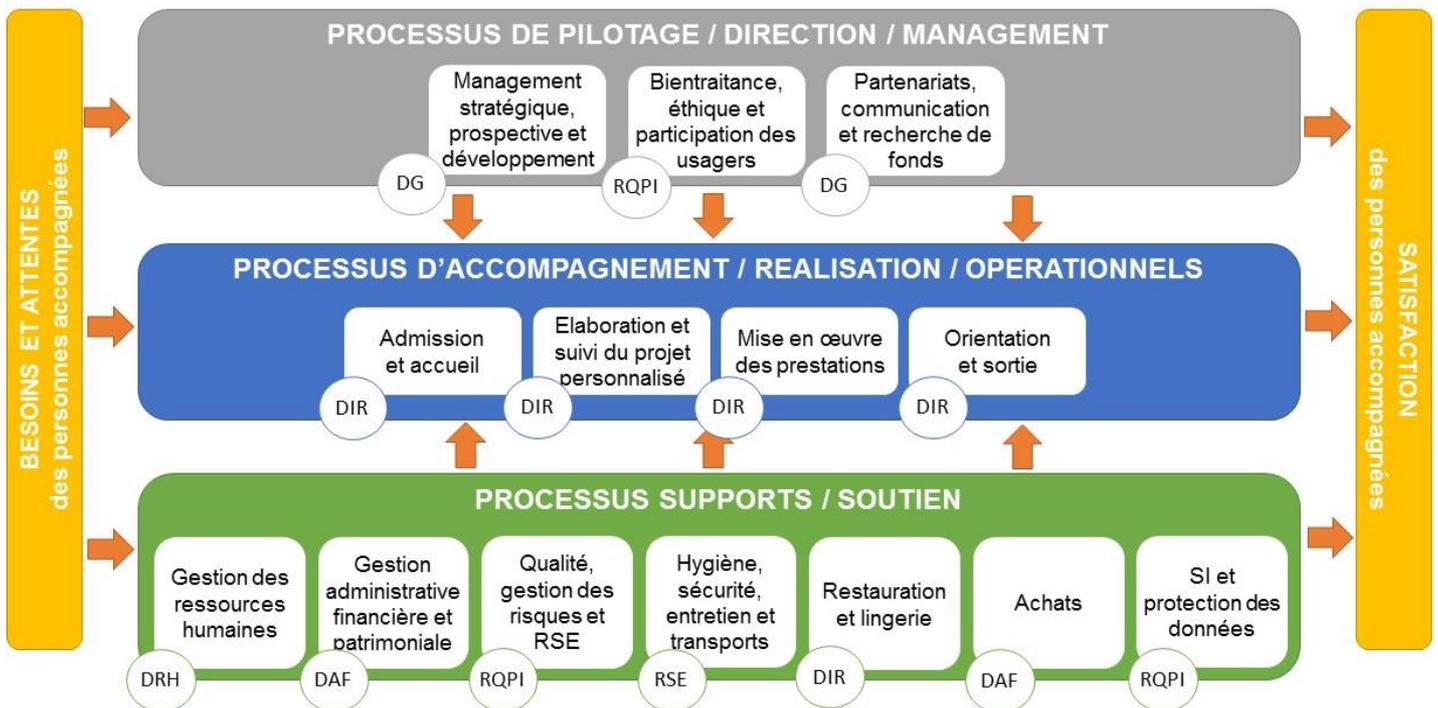




2.2.2. Le siège et ses services supports

Organisé en **trois services : administratif et financier, ressources humaines, qualité et prévention**, le siège assure des missions de pilotage stratégique et de support **opérationnel** dans ces trois dimensions. Il soutient les prestations d'accompagnement de l'Association et assure le suivi d'un plan quinquennal de prévention des risques et d'amélioration continue de la qualité au service des ambitions associatives. Il contribue au développement de projets innovants.

La **cartographie** ci-dessous offre une vue globale du fonctionnement de l'Association. L'accompagnement de l'utilisateur est le cœur de l'activité, sous la responsabilité des directions d'établissement et de service. Il est sous-tendu par des processus supports et est gouverné par des processus de management, pilotés par le siège. Le pilotage des prestations de restauration et de lingerie est assuré par les directions de chaque pôle.



Une description succincte de chaque processus est reproduite en **annexe n°2**.



2.3. Le pôle Travail et Habitat

2.3.1. Présentation du pôle

Le pôle travail et habitat a pour mission de proposer à des personnes adultes en situation de handicap une activité professionnelle via l'ESAT. Il propose également un accompagnement et un hébergement dans le cadre de la vie quotidienne au sein de son Foyer d'Hébergement pour des travailleurs d'ESAT.

Le pôle est composé de 2 établissements :

- L'Établissement et Service d'Aide par Travail (ESAT) Les ateliers de Novel
- Le Foyer d'Hébergement

Ces 2 structures ont pour principal point commun d'accompagner les mêmes personnes en situation de handicap et d'être complémentaires dans leurs interventions pour apporter une solution d'accompagnement global.

Ci-après, une présentation synthétique des établissements du pôle Travail et Habitat :

ESMS	ESAT	Foyer d'Hébergement
Année d'ouverture	1978	1978
Dernière capacité autorisée	95 places + 1 place d'aide par le stage (PAS)	50 places + 3 places d'accueil temporaire
Public	L'ESAT accompagne des personnes adultes de 20 ans et plus, en situation de handicap, orientées par la CDAPH, atteintes principalement de : <ul style="list-style-type: none"> ■ Paralysie cérébrale ; ■ Cérébrolésion ; ■ Maladies neuromusculaires ; ■ Maladies neurodégénératives ; ■ Troubles neuro développementaux ; ■ Troubles des apprentissages. 	Le foyer d'hébergement accompagne des travailleurs en situation de handicap d'ESAT ou d'Entreprise Adaptée atteints principalement de : <ul style="list-style-type: none"> ■ Paralysie cérébrale ; ■ Cérébrolésion ; ■ Maladies neuromusculaires ; ■ Maladies neurodégénératives ; ■ Troubles neuro développementaux ; ■ Troubles des apprentissages.
Territoire d'implantation	Annecy, Pers-Jussy, Ville-La-Grand	Annecy (Cran Gevrier/Novel), Pers-Jussy

Le regroupement des établissements au sein du pôle Travail et Habitat permet de :

- Renforcer la cohérence de l'accompagnement des travailleurs à l'ESAT et au Foyer d'Hébergement,
- Développer des synergies et des mutualisations entre les deux établissements,



- Encourager les échanges des pratiques afin de s'enrichir mutuellement au regard des spécificités des différents établissements, de leurs modalités d'intervention et de leurs problématiques propres,
- Construire une démarche d'amélioration continue de la qualité partagée et intégrant des recommandations de bonnes pratiques communes,
- Faciliter les parcours.

2.3.2. Enjeux du pôle

En 2023 les 3 principaux enjeux communs au pôle travail et habitat sont :

- **L'adaptation de l'accompagnement des travailleurs vieillissants et des travailleurs ayant besoin d'un temps partiel et qui ne peuvent rester seul.**

Un **aménagement de l'accompagnement** est nécessaire pour répondre aux besoins d'adaptation des conditions de travail des travailleurs en difficultés pour occuper leur poste à temps plein. L'objectif étant de favoriser le maintien à l'ESAT le plus longtemps possible. Parallèlement, l'évolution importante des besoins en soins des personnes accueillies à l'ESAT nécessite un **ajustement de l'offre d'accompagnement médical**. Le vieillissement de la population et une augmentation des personnes ayant un traitement médicamenteux nous imposent de renforcer notre démarche de gestion de la santé. L'ouverture d'un **service d'accueil en journée des travailleurs ESAT** qui ne peuvent plus exercer leur activité professionnelle à temps plein doit permettre de répondre en partie cet enjeu.

- **La reconstruction du site de l'ESAT sur Annecy**

Un projet de **reconstruction du site situé au 106 avenue de France**, construit en 1978, est mené par l'Association depuis 2018. L'objectif est de proposer des locaux plus adaptés aux besoins des travailleurs en situation de handicap qui permettent également de mieux répondre aux besoins de la production (espaces de stockage, implantation des ateliers etc...) et d'accéder à de nouveaux marchés qui ne sont pas réalisables sur le site actuel. Ce projet devra prendre en compte les effets d'une délocalisation sur l'organisation du foyer d'hébergement et la mobilité des travailleurs.

- **La restructuration de l'offre de foyer d'hébergement sur Annecy**

L'Association et le Conseil Départemental de Haute-Savoie souhaitent que l'offre actuelle d'hébergement proposée à Annecy soit repensée. Cette restructuration doit permettre de mettre fin au dispositif de nuit couché encore actif au sein du foyer et de proposer une offre d'hébergement plus adaptée aux besoins des résidents. Cette restructuration devra permettre l'accompagnement en journée des travailleurs de l'ESAT (temps-partiel subis et travailleurs vieillissants, résidents malades). Actuellement l'offre sous forme de petite collocation en appartement ne permet pas d'apporter une réponse efficiente aux enjeux de l'établissement du fait de l'éclatement des lieux de vie.



■ Mener une étude sur les places disponibles

Le **nombre de personnes handicapées fréquentant les établissements du pôle travail et habitat** est insuffisant par rapport à notre agrément depuis plusieurs années. Ce déficit s'explique par une baisse des demandes d'entrées en ESAT, une hausse des sorties (suite crise sanitaire, réorientation). Une étude globale de l'offre de place et de la demande nous permettra de mettre en place un plan d'action pour remédier à cette situation.

Un renforcement des partenariats et de l'attractivité des établissements doit favoriser l'intégration de nouvelles personnes dans les effectifs. La consolidation des dispositifs d'accès au milieu ordinaire de travail en lien avec le plan de transformation doit renforcer l'attractivité de l'ESAT et attirer de nouveaux travailleurs en situation de handicap.

2.4. Le cadre juridique et les missions

2.4.1. Le cadre juridique

L'ESAT est un établissement médico-social et relève, à ce titre, des **principales lois** structurant le secteur :

- La loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale
- La loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées
- La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- La loi n°2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relatif aux patients, à la santé et aux territoires
- La loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement
- La loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé

L'ESAT est impacté par le décret du 9 mai 2017 relatif à **la nomenclature des établissements et services sociaux et médico-sociaux** (ESSMS) qui simplifie et assouplit le régime d'autorisation, dans une logique de fonctionnement en dispositif et pour une meilleure adéquation des réponses apportées aux besoins des personnes en situation de handicap ou malades chroniques.

Le fonctionnement de l'ESAT est plus précisément soumis à des **dispositions réglementaires** qui fixent les conditions techniques d'agrément des établissements prenant en charge des travailleurs en situation de handicap :

- Le décret n°86-510 du 14 mars 1986 fixant les modalités selon lesquelles les travailleurs handicapés admis dans les centres d'aide par le travail peuvent être autorisés à exercer une activité à l'extérieur de l'établissement ;
- La circulaire n°86-39 du 25 août 1986 relative au financement et à la gestion des centres d'aide par le travail et des centres d'hébergement et de réadaptation sociale ;



- Le décret n°93-669 du 26 mars 1993 portant modification du décret n° 77-1546 du 31 décembre 1977 relatif aux centres d'aide par le travail ;
- Le décret n°95-714 du 9 mai 1995 relatif à la gestion budgétaire et comptable des centres d'aide par le travail ;
- Le décret n°2006-703 du 16 juin 2006 relatif aux établissements ou services d'aide par le travail et à la prestation de compensation ;
- Le décret n°2006-1752 du 23 décembre 2006 relatif au contrat d'aide et de soutien par le travail et aux ressources des travailleurs ;
- Le décret n°2007-874 du 14 mai 2007 portant diverses dispositions aux ESAT ;
- La circulaire n° DGAS/3B/2008/259 du 1er août 2008 relative aux établissements et services d'aide par le travail et aux personnes handicapées.
- Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels
- L'arrêté du 28 mars 2017 relatif au modèle de convention de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail, mentionnée à l'article R. 146-31-3 du code de l'action sociale et des familles
- Le décret n° 2018-194 du 21 mars 2018 relatif à la rémunération garantie aux travailleurs handicapés accueillis dans les établissements et services d'aide par le travail
- Le rapport IGAS n° 2019-026R d'octobre 2019 relatif aux Etablissements et Services d'Aide par le Travail
- Le 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
- Le décret n° 2022-1614 du 22 décembre 2022 relatif au calcul de l'allocation aux adultes handicapés en cas d'activité simultanée et à temps partiel en milieu ordinaire et dans un établissement et service d'aide par le travail

2.4.2. Les missions

L'établissement remplit les missions suivantes :

- L'ESAT est un établissement médico-social permettant aux personnes en situation de handicap qui ne peuvent travailler, momentanément ou durablement, en milieu ordinaire de travail, d'exercer une **activité à caractère professionnel**.
- Les ESAT offrent aux travailleurs des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un **soutien médico-social et éducatif**, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.
- L'**intégration socio-professionnelle** des personnes handicapés est la préoccupation centrale de l'ESAT qui s'inscrit dans une démarche de parcours à l'intérieur de l'établissement, mais aussi, vers le milieu ordinaire.
- En plus des activités à caractère professionnel, l'ESAT met en œuvre des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires, d'activités physiques adaptées de maintien en santé, de formation professionnelle, ainsi que des actions d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale.



2.4.3. Les guides et recommandations

Les guides et recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP), élaborées par la Haute Autorité de Santé (HAS), sont applicables à l'établissement.

Les RBPP sont des propositions développées méthodiquement pour permettre aux professionnels du secteur de faire évoluer leurs pratiques afin d'améliorer la qualité des interventions et de l'accompagnement.

La liste des guides et recommandations applicables à l'ESAT est reproduite en **annexe n°3**.

2.5. Le public accompagné

L'établissement accompagne des personnes vivant avec une paralysie cérébrale, ou d'autres pathologies apparentées.

La paralysie cérébrale

La paralysie cérébrale résulte de lésions irréversibles survenues sur le cerveau du fœtus ou du nourrisson, dues à la destruction de certaines cellules du cerveau en développement. Ces lésions provoquent un ensemble de troubles du mouvement ou de la posture, souvent accompagnés de difficultés cognitives ou sensorielles, qui durent toute la vie. Cette définition regroupe des réalités de vie très diversifiées, allant d'une simple boiterie sans troubles associés jusqu'au polyhandicap. La paralysie cérébrale correspond à l'anciennement dénomination IMC (infirmité motrice cérébrale).

Les pathologies apparentées

Outre la paralysie cérébrale, les pathologies apparentées qui peuvent nécessiter l'accompagnement d'une personne par l'association Alpysia sont, entre autres :

- Les myopathies et autres maladies neuro-musculaires
- Les séquelles d'accident vasculaire cérébral ou de traumatisme crânien
- Les troubles spécifiques des apprentissages en lien avec un dysfonctionnement cérébral (dyspraxies, dysphasies etc.)

L'évaluation des besoins et des attentes des personnes est déterminante pour la mise en place des prestations dans le cadre du projet personnalisé.

Des personnes en situation de handicap présentant d'autres pathologies peuvent être accompagnées dès lors que leur profil et leur projet professionnel correspondent aux prestations et à l'environnement de l'ESAT Les Ateliers de Novel.



3. OFFRE DE PRESTATION

L'offre de prestation est formalisée en référence à la nomenclature [SERAFIN-PH](#) ²

3.1. L'admission et l'accueil

Chaque établissement ou service de l'Association a formalisé une procédure d'admission propre.

Les établissements disposent de deux outils de suivi du processus d'admission :

- En interne le logiciel de gestion du dossier unique informatisé de l'utilisateur Imago
- En externe le service public Via Trajectoire, portail d'orientation et de suivi par la personne de sa demande d'admission

La procédure d'admission est structurée en 4 étapes :

- La prise de contact avec la personne et son représentant légal
- Le recueil de la demande de la personne
- L'analyse de la demande par la commission d'admissibilité
- La décision d'admission par le directeur

Une demande d'admission à l'ESAT se présente de deux façons différentes :

- Premier cas : la CDAPH envoie une « orientation ESAT ». Si après un mois, l'intéressé ou sa famille n'a pas pris contact, l'assistante sociale envoie un courrier pour connaître les suites à donner,
- Deuxième cas : une candidature spontanée arrive à l'établissement qui fait alors une première analyse du dossier (type de handicap, domicile, âge etc...) et renvoie à l'intéressé une réponse écrite.

Dans le cadre du processus d'admission, la personne en situation de handicap, sa famille et/ou son représentant légal, sont reçus par un représentant de la direction de l'ESAT après une candidature suivi d'un premier contact avec l'assistante sociale de l'établissement.

Le livret d'accueil de l'ESAT, la charte des droits et des libertés de la personne handicapée et le règlement de fonctionnement sont remis à la personne et expliqués par le professionnel qui la reçoit et lui fait visiter l'établissement.

L'établissement par l'intermédiaire de sa commission d'admission évalue l'opportunité d'organiser un stage d'évaluation.

² SERAFIN-PH : Services et Etablissements : Réforme pour une Adéquation des FINancements au parcours des Personnes Handicapées, débutée en 2015. Deux nomenclatures des besoins et des prestations permettent de décrire, sur la base d'un langage commun, les besoins identifiés des personnes et les prestations réalisées en réponse à ces besoins. Mise en œuvre de cette réforme tarifaire des ESMS annoncée pour 2024.



Pour l'accueil du stagiaire, un dossier administratif est constitué par l'établissement.

A l'issue du stage, un bilan (compétence technique, relations, intégration dans le groupe) est effectué sous la responsabilité du Directeur-Adjoint afin de permettre l'évaluation des capacités et des compétences du stagiaire.

A l'issue d'une commission d'admission le directeur de l'ESAT décide de la suite donnée à la candidature.

Dans le cas où le directeur apporte une réponse négative, suite au bilan, il transmet un courrier à la famille et à la CDAPH. En cas d'incertitude sur la décision ou besoin d'un approfondissement, un deuxième stage est proposé. Si la réponse est positive, un courrier est envoyé à la famille et/ou à l'institution d'origine.

La programmation des admissions et les dates prévisionnelles d'entrée sont fixées par la direction de l'établissement.

Celui-ci reçoit la personne et sa famille pour un entretien d'admission obligatoire. Dès son admission le travailleur en situation de handicap signe un contrat de soutien et d'aide par le travail. Il peut se faire accompagner de la personne de son choix.

La période d'essai légale est de six mois ; elle peut être renouvelée une fois, après demande faite auprès de la CDAPH ou portée à 3 mois si l'intégration de la personne accueillie est concluante. Si la période d'essai légale s'avère non concluante, une demande de réorientation, faite auprès de la CDAPH, est à envisager.

3.2. Le projet personnalisé

Pour chaque personne accompagnée par l'établissement/service, il est élaboré un projet personnalisé d'accompagnement.

Ce projet est élaboré dans un délai de 6 mois après l'admission et est révisé tous les ans.

Le projet est co-construit avec l'utilisateur et le cas échéant son/ses représentants légaux.

Les principales étapes d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi du projet, élaboré à l'aide du logiciel dossier usager Imago, sont les suivantes :

- Recueil des attentes de la personne et le cas échéant de ses représentants légaux
- Recueil des observations des professionnels intervenants auprès de la personne
- Identification des besoins de la personne
- Détermination des objectifs et moyens d'accompagnement à mettre en place par l'établissement
- Validation et signature du projet par la personne, et le cas échéant, ses représentants légaux
- Mise en œuvre du projet
- Evaluation annuelle du projet



Au sein de l'établissement, le professionnel référent est garant de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi du projet. Il est l'interlocuteur privilégié de la personne, de sa famille, des partenaires éventuels.

Parallèlement, depuis la réforme des ESAT, chaque travailleur doit posséder un **carnet de parcours et de compétences** qui permet à chaque révision annuelle du projet de s'auto-évaluer en termes d'autonomie, de parcours, de compétences, d'expériences acquises, et de formation.

Le projet personnalisé a pour objectif de garantir un accompagnement individualisé dans le respect, autant que possible, des habitudes de vie et des souhaits du résident. Il contribue à faciliter l'adaptation du résident et à déterminer des axes d'accompagnement pour l'année

3.3. Les prestations proposées

L'établissement développe des modalités d'accompagnement des personnes autour de quatre thématiques identifiées dans la nomenclature SERAFIN-PH.

3.3.1. Les prestations en matière de santé

En matière de santé, l'établissement intervient dans les 4 dimensions suivantes :

- Education
- Prévention
- Intervention
- Coordination

Le projet d'accompagnement à la santé, formalisé dans le projet personnalisé, vise à répondre aux besoins de la personne. Il repose sur les recommandations de bonnes pratiques de la Haute Autorité de Santé (HAS). Les prestations pouvant être délivrées par l'établissement dépendent des moyens qui lui sont alloués et des ressources du territoire :

- Actions de prévention
- Rééducation fonctionnelle
- Soutien psychologique
- Aide à la prise de traitements
- Accompagnement aux RDV médicaux
- Prise en charge de la douleur
- Gestion des urgences

L'établissement dispose de moyens spécifiques :

- Une équipe pluridisciplinaire : infirmière, psychologue, ergothérapeute
- Un plateau technique : infirmerie, salle de kinésithérapie.



- Des partenariats : médecine du travail, kinésithérapeute, orthophonistes, art thérapeute.

Conscient que l'activité sportive est un facteur positif dans la santé des personnes en situation de handicap. L'ESAT a développé dans le cadre des activités de soutien de activités sportives adaptées. La pratique régulière permet ainsi de renforcer par exemple les capacités cardiovasculaires, réduire le risque de diabète et de certains cancers, de lutter contre le stress et l'anxiété, ou encore pallier les effets délétères de certains traitements. C'est un facteur de maintien en santé des travailleurs vieillissant.

3.3.2. Les prestations en matière d'autonomie

- Actes de la vie quotidienne
- Communication et relation avec autrui
- Accompagnements pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité

3.3.3. Les prestations en matière de participation sociale

- Formation, vie professionnelle

L'ESAT offre aux personnes handicapées accompagnées des activités diverses à caractère professionnel. Ses activités sont soutenues par le biais d'action de formation avec l'objectif de permettre aux personnes d'acquérir des compétences professionnelles et sociales afin d'envisager un travail en milieu ordinaire.

- Exercice des droits
- Logement
- Déplacement
- Vie sociale
- Vie affective
- Gestion des ressources

3.3.4. Les prestations en matière de coordination

- Mise en cohérence du parcours professionnel



3.4. L'organisation de l'activité

3.4.1. Les activités professionnelles proposées

L'ESAT propose aux travailleurs accompagnés différentes activités professionnelles. L'affectation du travailleur est déterminée à partir :

- De ses aptitudes ;
- De ses besoins et ses attentes ;
- Des impératifs de production.

La polyvalence est un facteur essentiel au bon fonctionnement de l'établissement et il sera systématiquement recherché.

Le site d'**Annecy** propose des activités de sous-traitance et des activités de service.

Le site de **Pers-Jussy** propose des activités de prise en charge d'animaux de compagnie au sein d'une pension animalière et des activités de sous-traitance.

Le site de **Ville La Grand** propose des activités de sous-traitance.

La **sous-traitance** réalisée dans les ateliers de l'ESAT regroupe de activités de montage, assemblage, conditionnement, câblerie, etc...

Les **prestations de services** assurées par l'ESAT consistent en de la gestion de courrier, de la bureautique, etc...

En fonction des opportunités, des activités complémentaires peuvent être développées. Les travailleurs peuvent alors être réaffectés. Dans ce cas, ils seront accompagnés pour acquérir les compétences requises aux postes de travail.

3.4.2. L'accès au milieu ordinaire de travail

Lorsque cela s'avère possible, les travailleurs en situation de handicap de l'ESAT peuvent intégrer une entreprise ordinaire ou une collectivité locale. L'accès au milieu ordinaire de travail peut se faire dans le cadre, d'atelier hors les murs, de mise à disposition ou en intégrant le milieu ordinaire de travail dans le cadre des dispositions du droit commun si les capacités du travailleur le lui permettent. Cette intégration peut se faire intégralement ou dans le cadre du dispositif de cumul temps partiel ESAT / milieu ordinaire de travail défini dans le cadre du 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.



3.4.3. Les horaires de travail

Site d'Annecy

- De 8h30 à 12h30 puis de 13h45 à 17h30 du lundi au jeudi.
- De 8h30 à 12h30 le vendredi.

Site de Pers-Jussy

Horaires de travail à la pension :

- De 8h15 à 12h puis 14h à 17h30 tous les jours.

Compte tenu de l'activité particulière la pension est ouverte tous les jours de l'année, week-ends et jours fériés compris.

Horaires de travail à l'atelier :

- De 8h15 à 12h puis 14h à 17h30 du lundi au jeudi.
- De 8h15 à 12h puis de 14h à 16h15 le vendredi.

Site de Ville La Grand

- De 9h00 à 12h00 et de 13h15 à 17h15 du lundi au jeudi ;
- De 9h00 à 12h00 et de 13h15 à 16h15 le vendredi.

Ces horaires peuvent être adaptés en fonction des activités de production et/ou de situations exceptionnelles.



3.5. Les modalités d'orientation et de sortie

Les personnes en situation de handicap accompagnées par l'ESAT sont toutes orientées par la CDAPH qui a constaté que leurs capacités de travail ne leur permettraient pas, momentanément ou durablement, de travailler ni dans les entreprises ordinaires ni dans une entreprise adaptée.

La sortie de l'ESAT peut s'envisager selon les situations suivantes :

- Une réorientation

Si les capacités ou le projet du travailleur ont évolué de telle sorte qu'il ne relève plus d'une orientation en ESAT pour des raisons médicales ou liées à des convenances personnelles, la direction de l'établissement, le travailleur et/ou son représentant, peuvent solliciter la CDAPH pour une demande de réorientation.

Dans l'attente de sa mise en œuvre le travailleur est maintenu au sein de l'établissement.

- Une démission

Toute personne accueillie au sein de l'ESAT dans le cadre d'un contrat de soutien et d'aide par le travail peut démissionner de manière volontaire. Il n'y a pas de délai de préavis mais la demande doit être notifiée par écrit et un entretien entre la direction et le demandeur doit impérativement être organisé dans les quinze jours qui suivent la réception de la demande afin de s'assurer du maintien de celle-ci. En cas de démission la direction avise la MDPH.

- Un départ en retraite

A partir de 55 ans, un travailleur d'ESAT peut faire valoir ses droits à la retraite selon les dispositions légales en vigueur.

- Une embauche à temps plein en milieu ordinaire de travail

Si un travailleur handicapé de l'ESAT accède à temps plein au milieu ordinaire dans le cadre d'un contrat de travail. Il sera sorti des effectifs de l'ESAT. Il conservera un droit à réintégration durant toute la validité de son orientation.

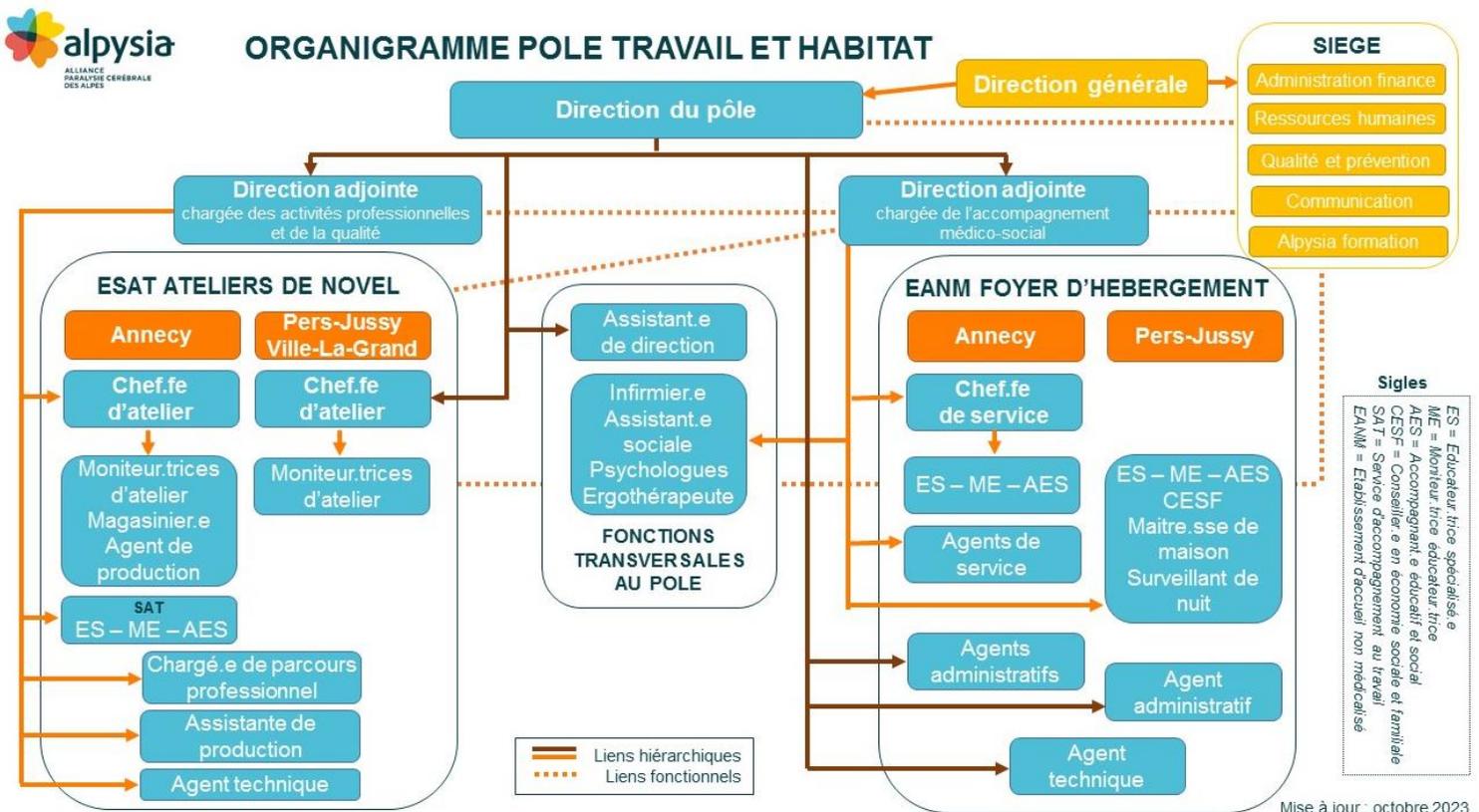


4. FONCTIONNEMENT DE LA STRUCTURE

4.1. Les ressources humaines

4.1.1. Organigramme

L'organigramme du pôle travail et habitat fait apparaître les liens hiérarchiques et fonctionnels.



4.1.2. Fonctions

En 2023, l'établissement compte 22,94 Equivalents Temps Plein (ETP) qui ont été demandés et alloués par l'ARS.

Les professionnels de l'établissement constituent une **équipe pluridisciplinaire** au service des projets des personnes accompagnées :

- Professionnels d'encadrement
- Professionnels administratifs
- Professionnels socio-éducatifs
- Professionnels médicaux et paramédicaux
- Professionnels d'entretien des locaux et de maintenance



Il est précisé que les fonctions de direction, le service social et le service soin sont **mutualisés au sein du pôle** travail et habitat.

Les prestations de **restauration et d'entretien des locaux sont externalisées** pour l'ESAT.

Une présentation des missions des différents professionnels est reproduite en **annexe n°4**.

4.1.3. Valeurs managériales

Les fonctions managériales de l'Association ont fait l'objet d'un travail accompagné d'un prestataire extérieur en vue d'identifier ces fonctions comme des fonctions reconnues et nécessaires à l'organisation, et d'outiller l'équipe de direction à cette fin. La synchronisation des pratiques managériales est au cœur d'un management qui promeut le bien-être au travail et se fonde sur le sens de la mission.

L'équipe de direction s'est accordée sur les valeurs managériales suivantes :

- Responsabilité
- Exemplarité
- Solidarité
- Autorité
- Loyauté
- Equité

4.2. Les moyens financiers

L'établissement relève de la compétence de l'ARS et est financé en dotation globale. Les moyens sont définis dans le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) pour la période de 5 ans 2022-2026 à partir du budget de référence (le BBZ Budget Base Zéro, base reconductible au 31/12 N-1). L'association gestionnaire est soumise chaque année à une présentation budgétaire et tarifaire sous la forme d'un état prévisionnel des recettes et dépenses (EPRD) et produit un état des recettes et des dépenses (ERRD) ainsi qu'un rapport d'activité.

La dotation fait l'objet d'une actualisation sur la base d'un taux arrêté par l'autorité de tarification. Le contrat prévoit des cibles d'activité à atteindre au plus tard au terme de la période de contractualisation.

En 2023, le montant de la dotation pour l'établissement s'élève à 1 581 935 €.

Le budget annexe de production et de commercialisation de l'ESAT était en 2022 de 1 900 000 €.



4.3. Les locaux

4.3.1. Le cadre bâti actuel

L'ESAT les ateliers de Novel, est implanté sur 3 sites :

- **Un site principal situé à Annecy** 106 avenue de France à proximité du cœur de ville. Les locaux sont anciens (1978) et plus complètement adaptés aux besoins notamment en raison d'un manque de place pour le stockage et la production. Il regroupe des ateliers, un magasin et des bureaux notamment les services administratifs et la direction du pôle travail et habitat. Le site est parfaitement desservi par les transports en commun de la ville d'Annecy.
- **Un site situé à Pers-Jussy** ouvert en 2011. Il regroupe une pension animalière gérée par les travailleurs de l'ESAT, des ateliers de sous-traitance et une partie du foyer d'hébergement. Il est situé en zone rurale. Les locaux sont fonctionnels mais la surface de stockage reste limitée pour les activités de sous-traitance. Il n'y a pas de transport en commun régulier mais des dispositifs de mobilité spécifique peuvent être mobilisés pour se déplacer.
- **Un atelier de sous-traitance situé à Ville La Grand** que nous louons. Il est situé à proximité du cœur de ville au sein des locaux de la résidence Villa Magna (foyer d'hébergement et un foyer de vie) gérée depuis 2021 par APF France Handicap. Les transports en commun de l'Agglomération d'Annemasse permettent un accès facile au site.

4.3.2. Le projet architectural

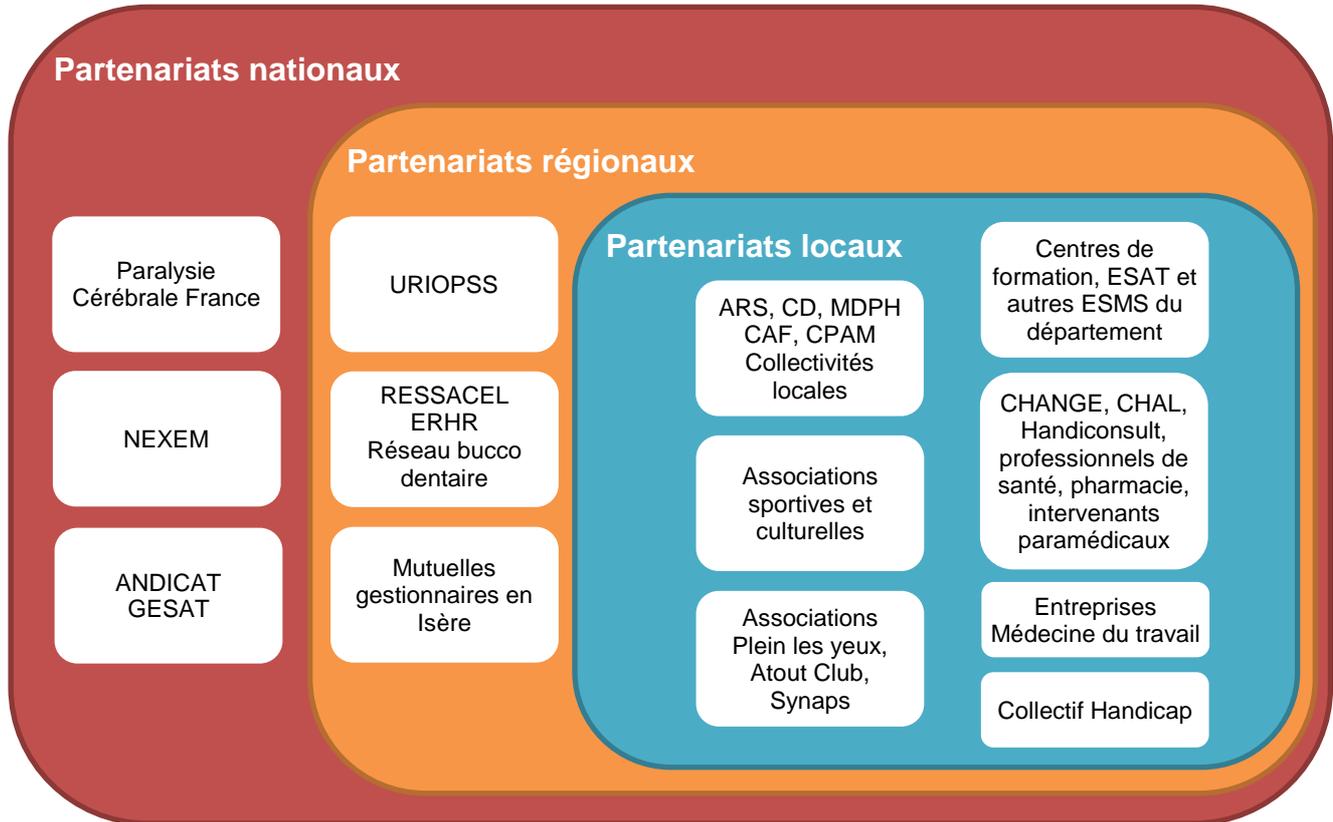
Pour pouvoir faire face aux nouveaux enjeux de nos activités de production nous devons reconstruire les locaux situés à Annecy. Nous devons construire un bâtiment mieux adapté aux exigences de la production et aux besoins des travailleurs en situation de handicap. Ses nouveaux locaux doivent permettre de capter de nouveaux marchés qui ne sont pas réalisables sur le site actuel.

Ce projet devra s'implanter dans un secteur géographique proche de la ville d'Annecy pour permettre la mobilité des travailleurs de l'ESAT qu'ils soient résident du foyer d'hébergement ou à leur domicile.



4.4. Les partenariats et réseaux

Pour mener à bien sa mission et pour répondre aux objectifs qu'il s'est fixé, l'établissement développe de nombreux partenariats notamment :





4.5. Les instances

Différentes instances sont mises en place :

- Instances de gouvernance associative
- Instances de pilotage (du siège et du pôle)
- Instances représentatives (du personnel et des usagers)

4.5.1. Les instances de gouvernance associative

LES INSTANCES DE GOUVERNANCE ASSOCIATIVE				
<p>Les instances associatives de gouvernance statutaires sont</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'assemblée générale annuelle, • les réunions de bureau, • les conseils d'administration (min 3x/an). <p>Les directeurs(trices) d'établissements et service sont associés aux bureaux ou conseils d'administration sur invitation du bureau. Le projet associatif prévoit l'animation de commissions permanentes (6 commissions : finances, gestion des ressources humaines, éthique, communication et recherche de fonds, sports et cultures, loisirs et vacances adaptées) dans lesquels les directeurs ou professionnels désignés par eux sont associés.</p>				Réunions décisionnelles
Instance	Fréquence	Objectifs	Pilote Participants	Nature de réunion
Commissions PATRIMOINE FINANCE RESSOURCES HUMAINES	3x/an par commission	Suivi de la mise en œuvre du projet associatif Contrôle	Présidente Administrateurs, Directeur général Directeurs de pôle Directeur administratif et financier (DAF) Directeur ressources humaines (DRH)	Réunion informative et décisionnelle
Commissions SPORT ET CULTURE VACANCES, REPIT, LOISIRS ANTENNES TERRITORIALES	3x/an par commission	Mise en œuvre de la vie associative	Administrateur délégué par le CA Professionnels (selon thématique) Bénévoles Usagers	Collaborative



4.5.2. Les instances de pilotage du siège

LES INSTANCES DE PILOTAGE DU SIEGE				
Instance	Fréquence	Objectifs	Pilote Participants	Nature de réunion
Comité de direction (CODIR)	Mensuelle	Réflexion et décisions stratégiques, mutualisations relatives à la gestion et aux projets des ESSMS	Directeur Général Directeurs de pôle DAF et DRH	Réunion décisionnelle
Comité technique (COMITECH)	Mensuelle	Mise en œuvre des décisions : un sujet principal Points d'informations ou de concertation succincte Suivi des GTT	Directeur Général Directeurs de pôle, directeurs adjoints, DAF, DRH Responsables : - qualité projets innovation (RQPI) - sécurité et environnement (RSE) - organisme de formation (ROF)	Réunion décisionnelle et collaborative
Comité technique élargi (COMITECH élargi)	3x/an	Sujets techniques relatifs au fonctionnement des ESSMS	Membres du COMITECH et chefs de service	Réunion d'information Collaborative
Groupes de Travail Transversaux (GTT)	Fonction de la feuille de route annuelle	- GTT parcours de vie : analyse des parcours au sein de l'association - GTT Soins : thématiques transversales liées aux soins (gestion des risques infectieux, délégations de soins, éducation thérapeutique...) - GTT Communication alternative adaptée	Directeurs ou DA Chefs de service et professionnels selon thématique	Réunion collaborative
Conférences siège / pôle	Mensuelle	- Conférence de gestion - Conférence RH - Conférence qualité	Directeurs et DA Selon type de conférence :	Réunion décisionnelle et collaborative



		- Conférence sécurité Echanges, impulsion et suivi d'actions dans les 4 domaines	DAF, DRH, RQPI ou RSE	
--	--	---	-----------------------	--

4.5.3. Les instances de pilotage du pôle

LES INSTANCES DE PILOTAGE DU POLE ET DE L'ESAT				
Instance	Fréquence	Objectifs	Pilote Participants	Nature de réunion
Réunion Direction du Pôle	2h / mois	Informations / situation RH / situations managériale / planification ...	Directeur Directeurs adjoints,	Réunion décisionnelle
Réunion Cadres ESAT	2h /semaine	Informations / situation RH / situations managériale / planification production...	Directeur / Directeur Adjoint / Chefs d'atelier des 2 sites	Réunion décisionnelle
Réunion Médico-sociale	2h/ semaine	Point sur les situations complexes du pôle	Directrice adjointe Equipe médico-sociale du pôle (AS, infirmière, psychologue, ES du SAT)	Réunion collaborative
Réunion de Synthèse	1h30 Selon besoin	Etude d'une situations complexes d'un travailleur	Directeurs Adjointes pôle Equipe médico-sociale du pôle + professionnels référents du travailleur	Réunion décisionnelle
Réunions Générale site	2h 2 x par année	Information associative et propre au pôle + orientations et objectifs	Direction + Tous les professionnels de l'ESAT du site concernés	Réunion informative
Réunion Projet Personnalisé		Evaluation et suivi des projets des travailleurs; Echanges sur les	Directeur adjoint Chef d'atelier Moniteurs SAT Psychologue	Réunion collaborative



	2h une fois par semaine	pratiques.	Assistante sociale Infirmière	
Réunion Production	1h une fois par semaine	Point sur l'activité de production	Directeur adjoint chef d'atelier et moniteurs d'atelier	Décisionnelle et informative

4.5.4. Les instances représentatives du personnel

LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	
<p>Le Comité social et économique (CSE) assure l'expression collective des salariés de l'Association. Il a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Salaires ■ Application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale ■ Conventions et accords applicables dans l'entreprise <p>La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSCCT) se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Il contribue à l'élaboration annuelle du DUERP et au plan d'actions.</p>	Réunion décisionnelle/ collaborative

4.5.5. Les instances représentatives des travailleurs

LES INSTANCES REPRESENTATIVES DES USAGERS	
<p>Le conseil de la vie sociale (CVS) est un lieu d'expression et d'échange entre les résidents et l'établissement. C'est une instance qui représente les résidents et qui leur permet de prendre la parole, d'être écouté. Elle est obligatoire dans toutes les structures d'hébergements (Loi du 2 janvier 2002) avec un rôle de conseil. Elle donne son avis et fait des propositions en ce qui concerne l'établissement.</p> <p>L'ESAT a mis en place un CVS unique pour les 3 sites.</p> <p>Un délégué des travailleurs est élu par et parmi les travailleurs de l'ESAT. Il est chargé de représentée/ou d'accompagner les travailleurs auprès de la direction pour traiter une situation individuelle complexe.</p> <p>Une instance mixte composée de travailleurs élus au CVS et de professionnels (en nombre égal) est chargé de donner des avis et de formuler des propositions sur la qualité de vie au travail, l'hygiène et la sécurité, ainsi que l'évaluation et la prévention des risques professionnels.</p>	Réunion collaborative et/ou décisionnelle



4.6. Les droits des usagers, la bientraitance et l'éthique

Alpsychia met en œuvre pour chacune des structures les **outils de la loi 2002-2** (livret d'accueil, contrat de séjour ou document de prise en charge individuel, règlement de fonctionnement) et s'assure de leur révision.

Alpsychia est engagée dans une **politique de prévention de la maltraitance**. Le recueil et le traitement des événements indésirables à l'initiative des professionnels, des réclamations à l'initiative des usagers et des familles, fait l'objet de procédures et d'une communication régulière auprès des différents acteurs. Depuis 2021, les événements indésirables et réclamations sont consignés dans le logiciel Ageval. Ils sont traités par la direction et font l'objet d'une analyse consolidée par le service qualité et prévention du siège en vue de mettre en place des actions préventives associatives et de développer l'amélioration continue du service rendu.

La **commission éthique** instaurée en 2018 a pour objet de promouvoir la réflexion éthique, le questionnement éthique pour les usagers, les familles et les professionnels. L'Association avait organisé préalablement une conférence-débat intitulée « soin, accompagnement et démarche éthique » en 2016. Les attendus sont de partir de situations singulières concrètes rencontrées pour lesquelles valeurs et principes d'actions sont en contradiction afin de donner du sens aux pratiques, de prendre des décisions plus justes, de se donner des repères communs. Parmi les sujets abordés, ceux du respect, de la liberté d'aller et venir, de la vie intime, de l'alimentation.

4.7. L'amélioration continue de la qualité et la prévention des risques

Alpsychia impulse une **dynamique d'amélioration continue de la qualité et de prévention des risques**, pilotée par le service qualité et prévention du siège et mis en œuvre dans chaque établissement et service.

L'Association a développé des **outils** au service de cet objectif et accompagne leur appropriation par les professionnels : arborescence informatique unique, logiciel dossier usager Imago, logiciel qualité Ageval.

La structuration de l'**organisation qualité** se précise avec l'élaboration d'un manuel qualité, la mise en place de l'approche processus, la formalisation de procédures, la tenue régulière de conférence qualité et la désignation de référents qualité dans les établissements.

L'Association veille à périodiquement **mesurer l'impact de ses actions** sur ses bénéficiaires mais également sur son environnement, à travers notamment des enquêtes de satisfaction.

Le service qualité et prévention d'Alpsychia coordonne et veille au respect des normes en matière d'**hygiène, sécurité et entretien** des bâtiments.

Par ailleurs, les établissements et services d'Alpsychia s'engagent dans la mise en œuvre des **évaluations** selon le nouveau dispositif instauré par la loi du 24 juillet 2019 relative à



l'organisation et à la transformation du système de santé et le calendrier fixé par les autorités de contrôle et tarification. Cette réforme, construite par la Haute Autorité de Santé, promeut 4 valeurs : le pouvoir d'agir de la personne, le respect des droits fondamentaux, l'approche inclusive des accompagnements et la réflexion éthique des professionnels. Sur la base d'un référentiel et de méthodes d'évaluations communs, les ESSMS doivent désormais se faire évaluer tous les 5 ans par un organisme tiers indépendant agréé. Cette évaluation peut être précédée d'une auto-évaluation réalisée par l'établissement ou le service.

4.8. La qualité de vie et des conditions de travail

Alpysia s'engage dans une politique en matière de Qualité de Vie au travail, de Conditions de Travail et d'égalité professionnelle (QVCT).

L'Association met un point d'honneur à favoriser le bien-être de chacun, tout au long de la vie professionnelle et est persuadée que la QVCT est un enjeu essentiel pour développer et favoriser l'épanouissement des salariés et permette un accueil et un accompagnement qualitatif des personnes et situation de handicap.

La volonté « QVCT » d'Alpysia s'inscrit dans la continuité des enjeux actuels et à venir, tout en s'adaptant aux évolutions internes et externes comme :

- Une période de tension sans précédent du marché du travail,
- D'importants projets de développement, de construction, reconstruction, d'établissements de l'Association,
- L'apparition de nouvelles attentes et de nouveaux standards d'exercice professionnel (télétravail, gestion des carrières et des parcours professionnels, rapport à l'engagement professionnel, participation et droit d'expression),
- L'apparition de nouvelles attentes sociales, sociétales (développement durable, compliance, transparence et responsabilité sociale de l'Association).

La prise en considération de l'ensemble de ces éléments conduit l'Association :

- À donner une impulsion nouvelle à la fonction « Ressources Humaines ». Cette dernière doit désormais prioriser l'attractivité, la fidélisation, la qualité de vie au travail, les conditions de travail, la reconnaissance, la valorisation et la participation du droit d'expression, de l'éthique,
- À révéler et composer la marque employeur de l'Association.

Un plan d'action est élaboré et les actions sont progressivement déployées :

- Amélioration de l'organisation du travail
- Respect du droit à la déconnexion
- Proposition d'activités de lutte contre le stress
- Promotion du co-développement

Un accord collectif sur le sujet est en cours de négociation en NAO avec les organisations syndicales.



5. PLAN D' ACTIONS 2023 - 2027

5.1. Les orientations stratégiques

Le projet associatif 2023-2026 d'Alpysia comporte **six orientations stratégiques** dans lesquelles s'inscrivent les projets d'établissements et services :

- Orientation 1 : Développer le pouvoir d'agir des personnes en situation de handicap et la place de leurs familles
- Orientation 2 : Innover et adapter l'offre de services dans une dynamique inclusive
- Orientation 3 : Développer l'ancrage et le rayonnement de l'Association sur le territoire de l'Arc Alpin
- Orientation 4 : Contribuer à l'évolution des politiques publiques
- Orientation 5 : Structurer la RSE
- Orientation 6 : Renforcer l'efficacité du siège

5.2. Les fiches actions

Les axes de développement des cinq années à venir résultent du bilan des fiches actions du précédent projet, du diagnostic CPOM ainsi que des thématiques identifiées avec les usagers, familles, professionnels et partenaires dans le cadre des groupes de travail et questionnaires mise en place pour la réécriture du projet d'établissement.

Le **plan d'actions de l'établissement** se structure en plusieurs fiches actions :

- 1 fiche action transversale issue du projet associatif
- 4 fiches actions issues du CPOM
- 3 fiches actions issues du projet d'établissement

PLAN D' ACTION			
Source	Ref FA	Action	Sous-actions
Projet associatif	PA 1	L'autodétermination	
CPOM	CP 1.4	Développer l'offre d'accompagnement en faveur des PHV	1.41 Projet spécifique pour travailleurs ESAT vieillissants
	CP 1.10	Diversifier l'offre d'accueil de jour	1.101 Diversification de l'offre, temps partiel subi en ESAT
	CP 2.1	Adapter l'emploi et l'offre de formation professionnelle	2.21 Accompagner vers l'emploi ordinaire 2.22 Développer une offre de formation pour les TSH
	CP 3.2	Améliorer la prévention et la	3.22 IDE ESAT



		réponse aux besoins de soins	
Projet d'établissement	PE 1	Adapter les activités de soutien pour répondre aux attentes et besoins des travailleurs	1.1 Développer l'offre d'activités adaptées 1.2 Transformer le projet d'accompagnement de l'atelier transitoire pour mieux répondre au besoin des PHV 1.3 Adapter les locaux pour mieux répondre aux besoins d'activités de soutien
	PE 2	Reconstruire l'ESAT	2.1 Elaborer les plans d'architecte + dépôt du permis de construire et plan de financement 2.2 Lancement des travaux + suivi des travaux 2.3 Déménagement et installation dans les nouveaux locaux
	PE 3	Mise en œuvre de la réforme des ESAT	3.1 Embaucher un chargé de parcours professionnel. 3.2 Faire évoluer les dispositifs de l'ESAT dans le cadre législatif. 3.3 Développer l'offre de formation professionnelle pour les TSH.

Les fiches actions détaillées issues du projet d'établissement figurent en **annexe n° 5**.



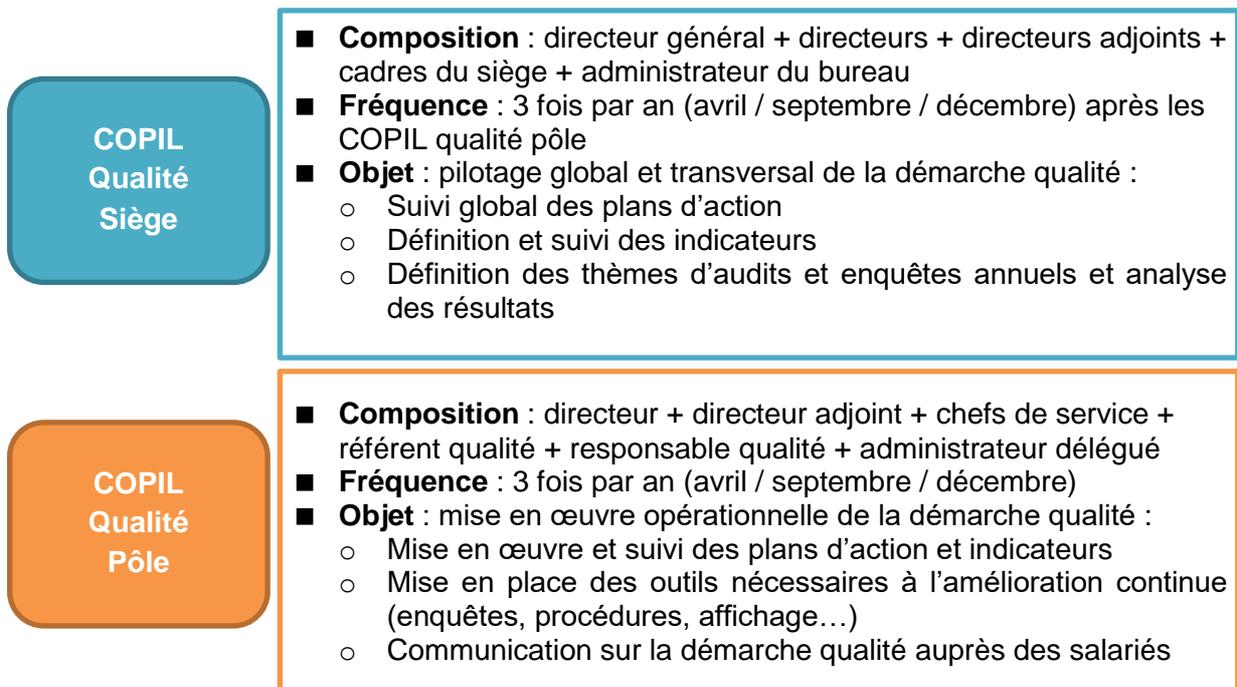
5.3. Le pilotage et l'évaluation du projet

Le présent projet d'établissement a une durée de validité maximale de 5 ans. Il est régulièrement actualisé, suivi et évalué.

L'actualisation du projet consiste à :

- Intégrer dans les éléments descriptifs les évolutions constatées (par exemple, dans les modes d'organisation)
- Revoir les projections et les objectifs d'amélioration (le plan d'actions) en fonction des contraintes et des opportunités qui se présentent

Le suivi de la mise en œuvre du projet est assuré à deux niveaux : au niveau de l'établissement et au niveau du siège, dans le cadre des instances qualité. Chaque fiche action intègre des indicateurs qui permettent de mesurer sa mise en œuvre. L'outil Ageval contribue au pilotage du plan d'actions.



L'évaluation du projet s'inscrit plus largement dans la démarche d'amélioration continue des prestations de l'établissement. Ainsi, lors des différentes évaluations (auto-évaluation, évaluation par un organisme habilité), la mise en œuvre du projet est évaluée.



6. LISTE DES ANNEXES

- Annexe 1 : Bilan du projet d'établissement 2016-2020
- Annexe 2 : Description de la cartographie des processus
- Annexe 3 : Liste des recommandations de bonnes pratiques
- Annexe 4 : Tableau des fonctions et missions
- Annexe 5 : Fiches actions détaillées
- Annexe 6 : Glossaire



Annexe 1 : bilan du projet d'établissement 2016-2020

Code couleur :

Action transversale à toute l'association
Action partagée entre plusieurs établissements
Action spécifique à l'établissement

Fiches actions	Etat d'avancement	Réalisations	Suites à donner En vue de l'écriture du PE 2023-2027 ESAT
OS 1 : ADAPTATION ET DEVELOPPEMENT DE L'OFFRE POUR REpondre AUX BESOINS			
1.1 Connaître les publics accompagnés, les besoins et mesurer ces besoins	Partiellement réalisé	Actions définies dans CPOM. Analyse de la population via IMAGO et indicateurs ANAP.	Besoin de sécuriser et fiabiliser les données notamment sur les déficiences et les pathologies. Suivre le plan d'action CPOM.
1.2. Comprendre l'évolution des politiques publiques et les besoins et attentes des personnes en situation de handicap	Partiellement réalisé	Adaptation de l'offre après diagnostic CPOM.	Mener des enquêtes territoriales pour identifier les besoins non couverts ou couverts par défaut par des non spécialistes.
1.3 Etudier la faisabilité de nouvelles modalités de prise en charge	Partiellement réalisé	Actions définies dans le CPOM.	Suivre le plan d'action CPOM.
1.4 Rechercher de nouveaux marchés pour l'ESAT	Partiellement réalisé	Mise en place d'une plaquette et d'un site internet dédiés entreprise. Réflexion sur nouveau projet activité (chatterie sur Annecy notamment). Ciblage activité relais colis à PYC. Sollicitation des clients déjà existants dans le portefeuille sur de nouvelles productions.	Poursuivre développement site internet + communication. A ce jour pas de sous charge de travail en atelier. Besoin de compléter activité de la pension animalière. Etudier possibles marchés internes (gestion archives, mise à disposition service admin et technique).
1.5 Développer les compétences des travailleurs en lien avec les marchés	Partiellement réalisé	Mise en œuvre d'un plan de formation et travail sur la polyvalence en atelier. Analyse des besoins	Mettre en place un outil d'évaluation des capacités et un plan de polyvalence des travailleurs. Développer les formations



		de formations au cours des PP.	professionnelles internes et externes. Partenariat à développer avec l'ESP de l'AISP. Mettre en place un poste de chargé de parcours d'ici la fin d'année (insertion, stage...) Poursuivre le partenariat avec le CEM et le SESSAD projet 16/25 ans afin que l'ESAT soit présenté et perçu comme un parcours d'expérience.
1.6 Formaliser et organiser un service transitoire	Réalisé	Un service d'accompagnement au travail dédié a été mis en place (4 ETP). Il pilote les activités de soutien + l'atelier transitoire et les temps de repas + lien FH et familles.	Voir développement de l'offre sur le site PYC/VLG Lien SAT/FH a renforcer.
OS 2 : PERSONNALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT			
2.1 Affiner la construction du projet personnalisé (Action partagée FH/ESAT)	Partiellement réalisé Réaliser : PP ESAT A Réaliser : Cohérence avec PP du FH	L'ESAT a mis en place un processus PP totalement maîtrisé. Les PP sont à jour et revus tous les ans. 5 PP co-construits ESAT/FH, intéressant mais démarche stoppée en raison des contraintes organisationnelles.	Déterminer méthode de mise en cohérence avec le PP/FH.
2.2 Préparer les fins de parcours des travailleurs	Partiellement réalisé	Création poste DA médico-social chargé de l'équipe médico-sociale, de la cohérence de prise en charge FH/ESAT, des situations complexes.	SATTHAV + activité de jour Goéland et ou service interne au FH SAJ ou SAS. Démarche d'anticipation fin de carrière. (50 ans)
2.3 Formalisation des processus et procédures d'accompagnement	Partiellement réalisé	Processus admission et processus « Projet personnalisé » en cours de validation.	Poursuivre la mise en place des documents supports de l'accompagnement.
OS 3 : DEMARCHE DE QUALITE ET DE PREVENTION			
3.1. Placer la qualité de vie et le bien être des usagers au centre des préoccupations	Partiellement réalisé	Mise à disposition des recommandations de bonnes pratiques et charte des droits et liberté affichée.	Intégration dans livret d'accueil des nouveaux salariés des repères de bientraitance.



		Mise en place du comité éthique.	Réaliser enquête de satisfaction.
3.2. Mettre en place une politique qualité basée sur les RBPP et la prévention et gestion des risques	Partiellement réalisé	Mise en place de la cartographie générale des processus et charte documentaire. Travail sur les procédures engagé. Désignation de référents qualité. Conférence qualité périodiques.	Déploiement sur les établissements et mise en place comité de pilotage et de suivi. Intégration dans Ageval.
3.3. Harmoniser les outils de l'accompagnement	Partiellement réalisé	Charte graphique et architecture documentaire définie. Mise à jour des outils loi-2002 en cours.	Mise à jour des documents à poursuivre.
3.4. Actualiser les outils de l'accompagnement et les adapter à la lecture du travailleur	A réaliser	Relance GTT communication.	Déterminer un mode de communication adapté transversale ADIMC74.
OS 4 : ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT			
4.1. Formaliser les temps de coordination et d'échanges entre ESAT et SAVS pour améliorer l'accompagnement	A réaliser	Rencontre ESAT /SAVS prévue en 2022 pour formaliser les attendus et déterminer les modalités de coordination des services.	Mettre en place des temps de coordination entre les services
4.2. Adapter l'encadrement aux publics accueillis	Partiellement réalisé	Mise en place de formation spécifique sur l'accompagnement des TSH.	Reprendre formation siège et formation IMC pour les nouveaux pro. Elaborer un catalogue de formation obligatoire via livret de bienvenue et journée d'accueil des nouveaux salariés.
4.3. Adapter les locaux de l'ESAT du site d'Annecy	Partiellement réalisé	Démarche lancée, cahier des charges réalisé + prise de contact avec la mairie	Finaliser construction ou achat de nouveaux locaux pour l'ESAT d'ici fin du CPOM (2027).
OS 5 : ANCRAGE DANS LE TERRITOIRE, INSERTION ET OUVERTURE SUR L'ENVIRONNEMENT			
5.1. Etablir une cartographie des réseaux et partenariats	Partiellement réalisé	Relance du comité des associations 74. Participation au collectif handicap 38.	Participer à un comité local en Savoie. Formaliser la cartographie des réseaux et partenariats.
5.2 Evaluer les réseaux et partenariats et	Partiellement réalisé	Mise en place de convention avec plusieurs partenaires.	Poursuivre les conventionnements



développer le conventionnement			
5.3 Elaborer une stratégie de communication externe et consolider les outils de communication	Réalisé	Mise en place commission communication, nouvelle identité, Mag Alpysia, site internet, docs communication mécènes, plaquettes établissement. Travail en cours avec cabinet de communication.	Poursuivre la démarche et lancer les cibles pour le mécénat



Annexe 2 : description de la cartographie des processus

Processus de pilotage

■ Management stratégique, prospective et développement

La direction générale met en œuvre la stratégie fixée par le Conseil d'Administration.

Elle promeut et contrôle :

- L'appropriation des recommandations de bonnes pratiques
- Le respect des droits des usagers
- La conformité aux textes réglementaires et la cohérence avec les schémas d'organisation sanitaires et médico-sociaux.

En veille permanente sur l'évolution des besoins et les opportunités liées à l'environnement, le siège soutient l'innovation et l'évolution de l'offre dans une perspective de diversification des prestations, favorable à l'individualisation des réponses.

■ Bientraitance, éthique et participation des usagers

L'Association promeut une démarche éthique et bienveillante tant dans sa gouvernance et dans les actions menées par les structures qu'elle gère. Elle est attentive à favoriser le pouvoir d'agir et l'autodétermination des personnes accompagnées, via la construction de leur projet personnalisé, leur participation aux instances de l'Association et des établissements (CVS) et la promotion de leur place de citoyen à part entière dans la société.

■ Partenariats, communication et recherche de fonds

L'Association développe des partenariats dans les domaines de l'éducation, du travail et de la formation, des soins et de la santé, de la culture, des sports et des loisirs. Elle participe aux instances stratégiques de consultation et de construction des politiques publiques et travaille en lien avec les autorités de contrôle et de tarification ainsi qu'avec les collectivités territoriales.

Le siège, les établissements et services et les bénévoles s'organisent pour élaborer et mettre en œuvre une communication adaptée favorisant l'information des familles et des usagers et la promotion d'une image dynamique soutenant l'inclusion et la citoyenneté des personnes. Ce travail essentiel vise également à rechercher une hybridation des ressources par la collecte de dons, legs et subventions complémentaires dans l'objectif de financer l'amélioration des services rendus.

Processus supports

■ Gestion des ressources humaines

Le service ressources humaines du siège pilote la mise en place d'une démarche d'amélioration continue de la politique de gestion compétences.

A ce titre, il assure :



1 - la mise en œuvre de la politique RH de l'Association en conformité avec le cadre réglementaire en vigueur. Il tient compte des enjeux actuels et à venir :

- L'évolution des compétences, des parcours professionnels
- L'égalité professionnelle
- L'apparition de nouveaux standards d'exercice professionnel
- La prise en considération de nouvelles attentes sociales, sociétale comme le développement durable, la compliance et la responsabilité sociale
- Le développement de l'attractivité et la fidélisation

2 - La préparation et la sécurisation des paies dans le respect de la législation en vigueur

Il s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale de l'Association, visant à prévenir, réduire les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles et à en limiter les conséquences humaines, sociales et économiques.

Plus généralement, il contribue à la mise en œuvre de dispositifs permettant de préserver la santé, le bien-être et la sécurité des salariés et l'existence d'un climat social apaisé et constructif.

■ **Gestion administrative, financière et patrimoniale**

Le service administratif et financier organise la gestion comptable, dans son ensemble, des établissements et services.

Il réalise et sécurise les flux financiers notamment par la mise en place de procédures de gestion et de contrôle. Il veille au respect des réglementations comptables et fiscales.

Il réalise et anime le processus budgétaire, accompagne les établissements et services dans l'analyse des écarts et propose les actions correctives afin de garantir l'atteinte des objectifs financiers de la gestion contrôlée (CPOM) et ceux de la gestion propre.

Dans le cadre des ressources qui lui sont confiées, il optimise la gestion de la trésorerie ainsi que le patrimoine mobilier et immobilier. Il pilote les investissements et propose toute opération de nature à renforcer la solidité financière de l'Association.

Il assure la communication financière auprès des autorités de contrôle et de tarification et de toutes les autres parties prenantes de l'activité de l'Association (administrateurs, commissariat aux comptes, banques...).

■ **Qualité, gestion des risques et RSE**

Le service qualité et prévention du siège pilote la mise en place d'une démarche d'amélioration continue de la qualité du service rendu et de prévention des risques individuels et collectifs.

A ce titre, il accompagne les établissements et services dans la réalisation d'évaluation, la mesure de la satisfaction des bénéficiaires et la prévention des risques.

Il supervise le traitement des événements indésirables et des réclamations ainsi que l'évaluation des risques professionnels et la mise en œuvre du plan d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.



Il veille au respect des droits fondamentaux des usagers et assure la promotion d'une démarche de bientraitance.

Il est garant de l'engagement dans une dynamique de responsabilité sociale et environnementale qui contribue à améliorer la qualité de vie des usagers, aidants et salariés et notre impact sur la société.

■ **Hygiène, sécurité, entretien et transports**

Le service qualité et prévention a pour mission de coordonner les activités hygiène, sécurité, entretien et transports mises en œuvre sur l'ensemble des établissements et services.

La nécessaire mutualisation des moyens humains, matériels et prestataires doit tendre vers une meilleure réactivité, une complémentarité des compétences et l'optimisation des ressources matérielles et financières.

La création de procédures communes vise à harmoniser les pratiques et à optimiser l'organisation des actions.

Cette organisation doit maîtriser le processus de réalisation de chaque tâche, le renseignement des outils dédiés au suivi des actions jusqu'au reporting auprès des directions.

Une veille réglementaire permet l'amélioration des savoir-faire et sécurise la réponse à nos obligations légales. L'objectif poursuivi est la sécurisation des personnes et des biens.

■ **Restauration et lingerie**

Les prestations de restauration et lingerie sont pilotées par la direction de chaque établissement et service. Une étude sur la mutualisation de ces activités est à conduire afin d'améliorer la qualité du service rendu et d'en optimiser sa gestion. Différentes options sont envisagées dans le respect des normes HACCP (Sécurité alimentaire) et RABC (Circuit du linge):

- prestations d'ESAT ou Entreprises Adaptées
- maintien d'un prestataire externe en introduisant plus de souplesse dans les relations contractuelles
- retour pour partie à des prestations directes en régie sur site



Annexe 3 : liste des guides et recommandations de bonnes pratiques

Type de document	Titre	Date de publication
RBPP	Éducation thérapeutique du patient Définition, finalités et organisation	2007
RBPP	Mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées	2008
RBPP	La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre	2008
RBPP	Ouverture de l'établissement à et sur son environnement	2008
RBPP	Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance	2008
RBPP	Les attentes de la personne et le projet personnalisé	2008
RBPP	Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement	2009
RBPP	Le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux	2010
RBPP	Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en Esat	2013
RBPP	L'accompagnement à la santé de la personne handicapée	2013
RBPP	L'adaptation de l'intervention auprès des personnes handicapées vieillissantes	2015
RBPP	Le soutien des aidants non professionnels. Une recommandation à destination des professionnels du secteur social et médico-social pour soutenir les aidants de personnes âgées, adultes handicapés ou souffrant de maladie chronique vivant à domicile	2015
RBPP	Les « comportements-problèmes » au sein des établissements et services accueillant des enfants et adultes handicapés - Volet 1 Organisation à privilégier et stratégies de prévention et Volet 2 Stratégies d'intervention	2016
Guide	Qualité de vie : handicap, les problèmes somatiques et les phénomènes douloureux	2017
RBPP	Les « comportements-problèmes » au sein des établissements et services accueillant des enfants et adultes handicapés - Volet 3 Les espaces de calme-retrait et d'apaisement	2017
RBPP	Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap	2018
RBPP	Élaboration, rédaction, et animation du projet d'établissement ou de service	2020
RBPP	Rééducation et réadaptation de la fonction motrice de l'appareil locomoteur des personnes diagnostiquées de paralysie cérébrale	2021



RBPP	L'accompagnement de la personne présentant un trouble du développement intellectuel (TDI) - Volet 1 Autodétermination et évaluations fonctionnelles	2022
Référentiel	Évaluation des ESSMS : référentiel et manuel	2022
Guide	Améliorer la participation des usagers dans les commissions des usagers et les conseils de la vie sociale	2022



Annexe 4 : tableau des fonctions et missions

La présentation des missions ci-dessous est indicative et non exhaustive. Des fiches de fonction sont élaborées pour chaque métier.

FONCTIONS	MISSIONS
Direction / encadrement	
Directeur du pôle travail et hébergement	<ul style="list-style-type: none"> ■ Assurer la responsabilité de l'agrément ; ■ Elaborer, conduire et animer le projet d'établissement ; ■ Assurer la gestion budgétaire et financière de l'ESAT ; ■ Manager l'équipe de cadre et le personnel administratif; ■ Garantir les obligations en terme de sécurité ; ■ Assurer une démarche commerciale auprès des clients ; ■ Représenter l'ESAT à l'externe.
Directeur adjoint chargé des activités professionnelles et de la démarche qualité	<ul style="list-style-type: none"> ■ Assurer le management des chefs d'atelier et du personnel éducatif; ■ Mettre en œuvre, suivre et évaluer des projets personnalisés des travailleurs en situation de handicap ; ■ Participer à la mise en œuvre du projet global de l'établissement et à son évolution. ■ Assurer le suivi de la maintenance et la logistique ■ Elaborer la démarche qualité de l'établissement
Directeur adjoint chargé de l'accompagnement médico-social	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mettre en œuvre, suivre et évaluer la démarche de synthèse ■ Participer à la mise en œuvre du projet global de l'établissement et à son évolution ■ Piloter et manager l'équipe médico-social ■ Assurer le suivi des situations individuelles complexes ■ Garantir la transversalité avec le foyer d'hébergement
Chefs d'atelier	<ul style="list-style-type: none"> ■ Manager les moniteurs d'atelier et le magasinier ■ Piloter les activités de production ou de prestation de service ■ Gérer la logistique liée à la production
Administratif	
Assistante de direction	<ul style="list-style-type: none"> ■ Assister et/ou décharger le directeur de ses missions administratives et organisationnelles ; ■ Assurer les liens entre l'ESAT et le secrétariat de l'Association et de la Direction Générale ■ Assurer le suivi en lien avec le service RH du siège des travailleurs handicapés ■ Assurer l'accueil physique et téléphonique.
Assistante administrative	<ul style="list-style-type: none"> ■ Assurer le suivi et la gestion des tâches administratives courante ■ Assurer des commandes et de la facturation ■ Suivre et planifier des interventions de maintenance ■ Gérer
Assistante de production	<ul style="list-style-type: none"> ■ Assurer la gestion administrative des activités de production.



Socio-professionnel	
Educateur spécialisé	<ul style="list-style-type: none"> ■ Coordonner les activités d'accompagnement paramédical et social des travailleurs handicapés de l'ESAT ; ■ Participer à l'élaboration et la conduite des projets personnalisés des travailleurs ; ■ Aider et accompagner les travailleurs dans la réalisation de certains actes au sein de l'ESAT.
Accompagnant éducatif et social	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mettre en œuvre et accompagner des activités de soutien conditionnant l'exercice professionnel ; ■ Aider et accompagner les travailleurs dans la réalisation de certains actes au sein de l'ESAT.
Moniteur d'atelier	<ul style="list-style-type: none"> ■ Encadrer les travailleurs en situation de handicap dans les activités d'ateliers ; ■ Participer aux actions de soutien des travailleurs liées à la production ; ■ Assurer la responsabilité de la production à réaliser, de ses délais et de son contrôle.
Magasinier	<ul style="list-style-type: none"> ■ Réaliser la préparation et les commandes clients ; ■ Réaliser la réception des produits liés à la production ; ■ Assurer les livraisons des produits auprès des clients ; ■ Encadrer l'aide magasinier en situation de handicap.
Chargé de parcours	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organiser et assurer l'accompagnement et le suivi des travailleurs en stage, en mise à disposition ■ Assurer et construire des liens avec des partenaires dans le champ de la formation et de l'emploi en milieu ordinaire ■ Piloter et animer le plan de formation
Assistante sociale	<ul style="list-style-type: none"> ■ Assurer les missions d'accueil, d'admission, d'orientation et de sortie des travailleurs ; ■ Soutenir et accompagner les demandes des travailleurs au plan administratif, social ou financier ; ■ Assurer le lien avec les familles.
Services généraux	
Agent technique	<ul style="list-style-type: none"> ■ Assurer l'entretien des équipements technique et des locaux ■ Réaliser des outillages pour faciliter la production ■ Veiller au bon fonctionnement du parc de véhicule
Equipe médicale et paramédicale	
Psychologue	<ul style="list-style-type: none"> ■ Accompagner au plan psychologique les travailleurs en situation de handicap de l'ESAT.
Infirmière	<ul style="list-style-type: none"> ■ Assure le suivi médical des travailleurs en lie avec la médecine du travail ■ Réalise des actions de prévention en santé ■ Oriente les travailleurs dans le cadre de leur santé ■ Réalise des soins de premier niveau si nécessaire dans le cadre des activités professionnelles
Ergothérapeute	<ul style="list-style-type: none"> ■ Évaluer les déficiences, les capacités et les performances motrices, sensibles, sensorielles, cognitives des travailleurs et faire des préconisations en fonction de leurs besoins.



Annexe 5 : fiches actions détaillées

Action N° 1 : Adapter les activités de soutien pour répondre aux attentes et besoins des travailleurs						
Contexte	Vieillessement des travailleurs + augmentation de la fatigabilité + besoin d'ouverture vers le milieu ordinaire.					
Finalité(s)	Proposer une offre d'activités de soutien qui permette de répondre aux besoins et attentes des travailleurs afin de les maintenir dans leur emploi au sein de l'ESAT et/ou de les faire accéder au milieu ordinaire de travail					
Périmètre	ESAT Les Ateliers de Novel					
Pilote	DA activités professionnelles					
Equipe	DA activités professionnelles - DA accompagnement médico-social - Equipe du SAT - Psychologue - Personnes accompagnées.					
Modalités de réalisation de l'Action et Calendrier	Sous-Action 1.1 : Transformer le projet d'accompagnement de l'atelier transitoire pour mieux répondre aux besoins liés à la fatigabilité des travailleurs.	2023	2024	2025	2026	2027
		X				
	Sous-Action 1.2 : Développer l'offre d'activités adaptées.	2023	2024	2025	2026	2027
			X			
	Sous-Action 1.3 : Adapter les locaux pour mieux répondre aux besoins d'activités de soutien.	2023	2024	2025	2026	2027
				X	X	
Moyens	Cahier des charges reconstruction de l'ESAT. Formation des professionnelles du SAT. Développement des partenariats avec le milieu ordinaire.					
Indicateur(s) de suivi	Nouvelles activités proposées. Conventions de partenariat mises en place.					
Indicateur(s) de résultat	Projet d'accompagnement par l'atelier transitoire révisé. Augmentation heures activités adaptées. Livraison de locaux adaptés aux besoins des activités.					



Action N° 2 : Mener la reconstruction de l'ESAT, site d'Annecy.						
Contexte	L'ESAT a besoin de reconstruire des locaux pour améliorer les conditions de travail et d'accompagnement des TSH et pour pouvoir mieux répondre aux attentes de ses clients (diversification de l'activité).					
Finalité(s)	Construire un nouveau bâtiment pour l'ESAT, site d'Annecy					
Périmètre	<i>PTH, site d'Annecy</i>					
Pilote	Directeur PTH					
Equipe	DG + DAF + administrateur délégué PTH + administrateur chargé des projets de construction + Cadres ESAT Annecy + Responsable sécurité environnement + professionnels site Annecy + travailleurs site Annecy					
Modalités de réalisation de l'Action et Calendrier	Sous-Action 2.1 : Elaborer les plans d'architecte, le plan de financement et déposer le permis de construire.	2023	2024	2025	2026	2027
		X				
	Sous-Action 2.2 : Lancer les travaux et en assurer le suivi.	2023	2024	2025	2026	2027
			X	X		
	Sous-Action 2.3 : Déménager et s'installer dans les nouveaux locaux.	2023	2024	2025	2026	2027
					X	
Moyens	Mobilisation de partenaires externes (architecte, maître d'œuvre, financeurs...). Plans du bâtiment - Plan de financement - Permis de construire - Suivi des travaux - Ingénierie de projet.					
Indicateur(s) de suivi	Existence de plans architectes et financement - Obtention du permis de construire - Démarrage des travaux - Suivi des étapes de la construction.					
Indicateur(s) de résultat	Livraison des nouveaux locaux et installation.					



Action N° 3 : Mettre en œuvre la réforme des ESAT						
Contexte	Mise en œuvre du plan de transformation des ESAT					
Finalité(s)	Renforcer les droits et le pouvoir d'agir des travailleurs en ESAT pour les rapprocher des droits fondamentaux reconnus à tout travailleur					
Périmètre	<i>ESAT Les Ateliers de Novel</i>					
Pilote	Directeur PTH					
Equipe	Cadres ESAT - Equipe pluridisciplinaire ESAT dont chargé de parcours professionnel - Personnes accompagnées.					
Modalités de réalisation de l'Action et Calendrier	Sous-Action 3.1 : Embaucher un chargé de parcours professionnel.	2023	2024	2025	2026	2027
		X				
	Sous-Action 3.2 : Faire évoluer les dispositifs de l'ESAT dans le cadre législatif et réglementaire.	2023	2024	2025	2026	2027
		X	X	X	X	X
	Sous-Action 3.3 : Développer l'offre de formation professionnelle pour les TSH.	2023	2024	2025	2026	2027
				X	X	X
Moyens	Décrets d'application du plan de transformation - Fiche de poste chargé de parcours professionnel - Mobilisation service RH siège et organisme de formation interne.					
Indicateur(s) de suivi	Embauche effective d'un chargé de parcours professionnel. Nombre de livrets de parcours professionnel. Mise en place du délégué des travailleurs. Mise en place de l'instance représentative professionnelle des travailleurs handicapés. Mise en œuvre des nouvelles conditions de travail (salaires, congés, horaires) Nombre de démarches d'accompagnement vers le milieu ordinaire.					
Indicateur(s) de résultat	Mise en œuvre de parcours professionnels en lien avec les projets professionnels personnalisés.					



Annexe 6 : glossaire

ADIMC	Association Départementale des Infirmes Moteurs Cérébraux
ADN	Ateliers de Novel
AES	Accompagnateur Educatif et Social
ANAP	Agence Nationale de la Performance sanitaire et médico-sociale
ANESM	Agence Nationale de l'Evaluation et de la qualité des ESMS
ARS	Agence Régionale de Santé
ASP	Agence de Services et de Paiement
AT	Accueil Temporaire
CA	Conseil d'Administration
CAF	Caisse d'Allocations Familiales
CASF	Code de l'Action Sociale et des Familles
CAT	Centre d'Aide par le Travail
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CEM	Centre d'Education Motrice
CESF	Conseillère en Economie Sociale et Familiale
CD	Conseil Départemental
CHAL	Centre Hospitalier Alpes Léman
CHANGE	Centre Hospitalier Annecy Genevois
CSE	Comité Social et Economique
CSSCT	Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail
CNH	Conseil National Handicap
CIH	Comité Interministériel du Handicap
COFIL	Comité de Pilotage
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CPOM	Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CVS	Conseil de Vie Sociale
DA	Directeur Adjoint
DAF	Directeur Administratif et Financier
DG	Directeur Général
DRH	Directeur des Ressources Humaines
DUERP	Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
EA	Entreprise Adaptée
EAM	Etablissement d'Accueil Médicalisé
EEAP	Etablissement pour Enfants et Adolescents Polyhandicapés
EHPAD	Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes
EANM	Etablissement d'Accueil Non Médicalisé
EPRD	Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses
ERRD	Etat Réalisé des Recettes et des Dépenses
ERHR	Equipe Relai Handicap Rare
ES	Educateur Spécialisé
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
ESMS	Etablissements et services Sociaux et Médico Sociaux
FAM	Foyer d'Accueil Médicalisé
FH	Foyer d'Hébergement
FV	Foyer de Vie
GEM	Groupe d'Entraide Mutuelle
GTT	Groupe de Travail Transversal
HAS	Haute Autorité de Santé



IDE	Infirmier Diplômé d'Etat
IMC	Infirmier Moteur Cérébral
ISO 9001	Norme ISO version 2008
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
ME	Moniteur Educateur
PAD	Pôle Accompagnement à Domicile
PAS	Place d'Aide par le Stage
PE / PS	Projet d'Etablissement / Projet de Service
PES	Pôle Enseignement et Soins
PHAJ	Pôle Hébergement et Accueil de Jour
PHV	Personne Handicapée Vieillissante
PP	Projet Personnalisé
PRAPS	Programme Régional d'Accès à la Prévention et aux Soins des personnes démunies
PTH	Pôle Travail et Habitat
RAPT	Réponse Accompagnée Pour Tous
RBPP	Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles
RESACCEL	REseau régional de Soins et d'ACcompagnement des personnes Cérébrolésées en Auvergne-Rhône-Alpes
RH	Ressources Humaines
RQPI	Responsable Qualité Projets Innovation
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises
SAJ	Service d'Accueil de Jour
SAT	Service d'Accompagnement au Travail
SATTHAV	Service d'Accueil Transitoire pour Travailleurs en situation de Handicap Vieillissants
SAVS	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SERAFIN-PH	Services et Etablissements : Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées
SESSAD	Service d'Education Spécialisée et de Soins A Domicile
TSH	Travailleur en situation de handicap