



Le PARMELAN

**PROJET DU COMPLEXE**

**LE PARMELAN**

**AAPEI EPANOU**

**2020-2025**



# Sommaire

<b>1. Propos introductif</b> .....	2
<b>2. L'association gestionnaire</b> .....	5
2.1 Histoire et projet .....	5
2.2 Raison d'être de l'association .....	6
2.3 Valeurs associatives .....	6
2.4 L'association en 2020 .....	6
2.5 Ambitions de l'association .....	7
<b>3. Le complexe Le Parmelan</b> .....	8
3.1 Organisation du complexe .....	8
3.2 Les grands changements entrepris depuis le dernier projet de complexe .....	12
3.3 Raison d'être et valeurs du complexe .....	13
<b>4. Le droit des personnes accompagnées</b> .....	15
4.1 Les droits fondamentaux .....	15
4.2 Le public et son entourage .....	19
<b>5. La qualité de l'accompagnement des personnes accueillies au complexe</b>	21
5.1 Missions et prestations proposées .....	21
5.2 Philosophie d'accompagnement .....	26
5.3 Processus d'admission et d'accueil .....	29
<b>6. L'éthique comme support transversal</b> .....	31
<b>7. La prise en compte de l'environnement et du développement durable</b> .....	33
<b>8. L'environnement partenarial</b> .....	36
<b>9. Management, organisation et conditions de travail</b> .....	37
9.1 Réorganisation du complexe en 2020 .....	37
9.2 Management et compétences utilisées .....	40
9.3 Instances de concertation .....	42
<b>10. Prospective, vision à 5 ans pour le complexe</b> .....	43
10.1 Plan d'actions dans les 5 ans à venir .....	43
10.2 Animer et faire vivre le projet .....	43
<b>Annexes : les fiches actions</b> .....	45

## 1. Propos introductif

**L'élaboration d'un projet d'établissement est un moment clé de la vie d'une structure comme la nôtre.** Il permet de définir (ou de clarifier) nos valeurs et la philosophie de notre organisation, nos modalités d'intervention et nos objectifs pour les cinq années à venir... **une vraie boussole indiquant notre cap en permettant à toutes et tous, usagers, proches, partenaires et professionnels de se situer et de se mobiliser !**

Permettez-moi, tout d'abord de revenir un instant sur un débat actuel qui agite notre secteur et qui concerne plus particulièrement nos établissements et services d'aide par le travail (ESAT) : **Quel est le rôle d'un ESAT ? Existe-t-il un avenir pour nos établissements ?**

Tandis que l'emploi pour tous n'est plus la règle depuis de nombreuses années et que les budgets sociaux sont de plus en plus contraints, **il est évident que les 1500 établissements et services d'aide par le travail en France relèvent aujourd'hui un défi humain, social et économique considérable : celui de défendre un droit au travail et un accompagnement psychosocial pour plus de 120 000 personnes en situation de handicap.**

Un certain nombre de textes internationaux ou nationaux ont questionné ces dernières années, au nom même de la notion d'inclusion, l'existence de nos structures. Il est vrai que nos dispositifs restent opaques et peu lisibles/visibles pour la plupart de la population. De nombreuses questions restent mal traitées et/ou sans réponse : le positionnement économique et l'enrichissement des fonctions/activités de nos structures, les possibilités de formation professionnelle, de réadaptation et d'inclusion, les approches innovantes concernant les soutiens psychosociaux et l'accompagnement, le statut juridique et financier des travailleurs, l'évaluation des services et de la qualité de vie, les solutions au vieillissement...

**Une adaptation et une modernisation de nos structures sont nécessaires : pourquoi ?**

- Nos ESAT n'accueillent plus les mêmes populations qu'à leur création : nous connaissons un élargissement de ces populations avec un accompagnement des personnes accueillies de plus en plus différencié.
- Une demande (justifiée) de reconnaissance de nos ouvriers de plus en plus forte concernant l'évolution de leurs droits et leur capacité à participer à la gouvernance des établissements.
- Notre secteur doit accepter enfin que la production du social devienne indissociable de la production économique. Cela suppose de vrais partages et partenariats collaboratifs entre nos structures et nos autorités de tutelles, les MDPH, Pôle Emploi, les services de santé mentale, l'AGEFIPH... et bien évidemment les milieux économiques.

**Nos établissements justifieront de leurs intérêts s'ils proposent :**

- Une vraie mission d'accompagnement vers l'emploi en faisant évoluer d'une part leur modèle économique pour davantage de souplesse mais également leur offre d'accompagnement aux travailleurs.

- Des actions d'expression, de socialisation, de formation aux habilités sociales encore plus nombreuses...tout ce qui encourage l'accroissement de l'autonomie, une inclusion sociale et une bonne qualité de vie.
- Une meilleure valorisation et un accompagnement des professionnels de nos établissements via des formations adaptées aux enjeux actuels.

**Début 2021, Sophie CLUZEL, Secrétaire d'Etat auprès du premier ministre chargée des Personnes Handicapées, a lancé une grande concertation sur l'évolution des ESAT auprès des différentes parties prenantes. Un véritable plan de transformation de nos établissements a été proposé : celui-ci réaffirme, en premier lieu, le rôle de premier plan des ESAT et impulse avec force une nouvelle dynamique de parcours professionnel.**

Des mesures importantes ont été prises dont certaines verront le jour dès 2022.

- Le statut spécifique de la personne accueillie en ESAT est conservé mais des droits nouveaux apparaissent tels que les droits aux congés exceptionnels, l'accès à la formation professionnelle et l'ouverture du Compte Personnel de Formation (CPF) ainsi que le droit à une complémentaire santé et prévoyance. Pour les ouvriers du complexe Le Parmelan, cela ne changera pas grand-chose car ces droits sont, pour la plupart, déjà bien réels chez nous.
- Les parcours professionnels sont dynamisés et sécurisés : l'orientation en ESAT devient « parcours renforcé en emploi » et permettra à nos ouvriers d'évoluer en ESAT, en Entreprises Adaptées (EA) et/ou en entreprise ordinaire en fonction de leurs souhaits et de leurs capacités. Ces trajectoires seront sécurisées avec l'instauration d'un droit aux allers retours sans nouvelle décision administrative de la MDPH. Ceci est un vrai grand changement nous permettant de garantir une fluidité dans les parcours. L'ESAT deviendra ainsi, selon les profils et les choix de vies, un lieu de transition, de formation, un relais entre une formation initiale et le monde du travail mais aussi un espace où pourra s'épanouir durablement la personne qui ne voudrait pas ou ne se sentirait pas en capacité de franchir le pas vers le milieu ordinaire.

**A chacun son chemin ... A chacun son possible... Voilà ce qui va nous porter sur les cinq prochaines années !**

Dans le projet d'établissement précédent, couvrant la période des années 2015 à 2020, nous avons travaillé autour des axes de progrès suivants, que ce soit au niveau de la partie travail comme sur les hébergements :

- Développer et améliorer l'autonomie et les capacités des usagers,
- Adapter notre communication et faciliter la prise en compte des besoins des usagers,
- Améliorer la fluidité de nos process, structurer notre organisation et développer les compétences de nos professionnels.

Pour ce nouveau projet, notre volonté est de porter haut et de mettre en musique les fortes attentes et ambitions de notre association.



### Inclusion professionnelle et sociale

#### L'Inclusion professionnelle :

Comment construire une vraie politique de valorisation et d'insertion professionnelle au sein de notre complexe ?

**L'inclusion sociale :** loisirs et culture, participation citoyenne, bénévolat et un habitat plus inclusif...



### Autodétermination

Choisir sa voie ... et faire entendre sa voix !

Créer les conditions pour rendre les personnes actrices de leur projet.



### Adaptation de l'accompagnement pour les travailleurs ESAT à temps partiel

Développer la notion d'accueil de jour au sein du complexe



### Amélioration continue de la qualité d'accompagnement

Simplifier et mieux communiquer sur des process tels que l'admission, le projet personnalisé, les orientations... à destination des personnes accueillies et de leurs proches



### Engagement pour l'environnement

Le projet de rénovation des Césardes et la loi EGALIM pour la cuisine centrale en sont les piliers



### Organisation : identité du complexe et engagement

**Construire une vraie identité pour notre complexe :** une identité, une mission et des valeurs partagées par tous les professionnels.  
**Impliquer les professionnels** par l'autonomie et le travail en équipe.

Ces six axes sont nos ambitions pour ce projet et seront développés en fiches actions dans la partie finale du document. Ils constituent le fondement de l'action des professionnels qui collaborent au sein du complexe. Ce document est aussi le reflet du questionnement continu des équipes pluridisciplinaires.

**Alors découvrons ensemble ce projet et ouvrons de nouvelles perspectives aux personnes que nous accompagnons !**

Philippe CHOLAT  
Directeur du complexe Le Parmelan



## 2. L'association gestionnaire

### 2.1 HISTOIRE ET PROJET

Un projet est avant tout une représentation du réel dans le futur, c'est à dire envisager, avec une connotation positive de l'avenir, que demain ne sera pas comme hier.

Pour définir le projet associatif 2018-2023 de l'AAPEI EPANOU nous avons choisi d'affirmer notre responsabilité sociétale, c'est à dire de considérer que notre association opère dans un environnement dont nous dépendons mais que nous impactons également.

Ainsi, 7 questions centrales guident notre projet associatif et définiront, progressivement, une démarche continue d'amélioration présente au sein des projets de nos établissements :



Mobiliser un réseau au service d'une ambition commune :  
Accompagner les parcours de vie des personnes handicapées

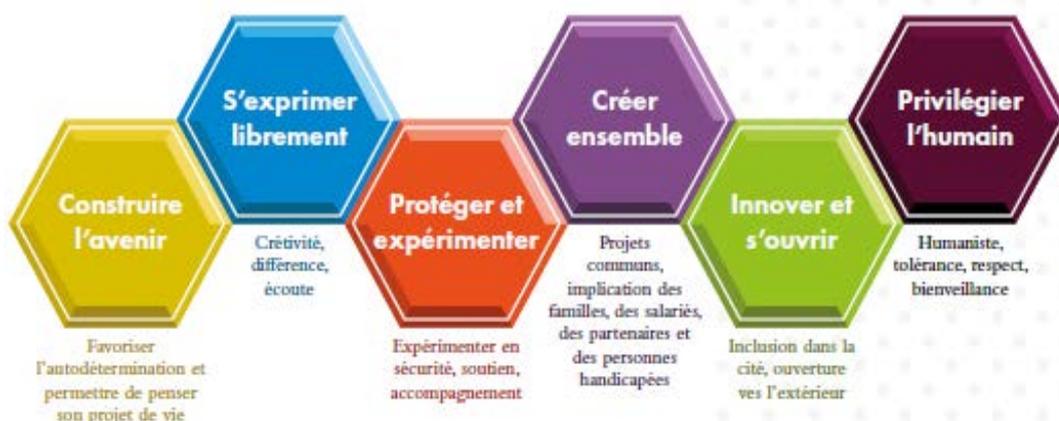


## 2.2 RAISON D'ETRE DE L'ASSOCIATION

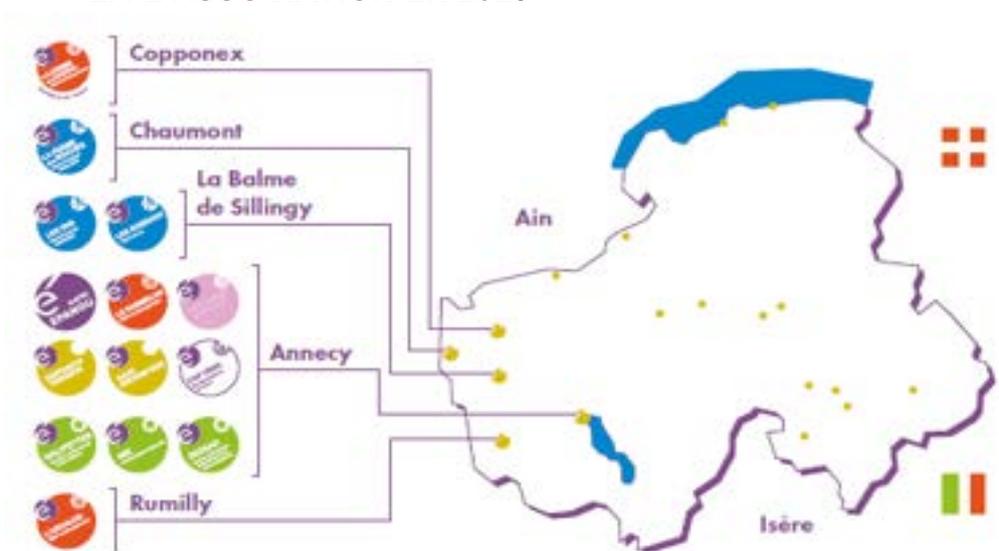
L'AAPEI EPANOU est une association reconnue à but exclusif d'assistance et de bienfaisance, régie par la loi de 1901, qui accueille et accompagne 680 personnes en situation de handicap du plus jeune âge à la fin de vie. L'association adhère aux entités régionales et départementales de l'UNAPEI, instance nationale qui œuvre au service des personnes déficientes intellectuelles et de leurs familles depuis 1960.

Dans son projet associatif 2018-2023, l'AAPEI EPANOU définit ainsi sa raison d'être : « **TOUTE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP EST A LA FOIS VULNERABLE ET PLEINE DE RICHESSES, ET NOUS POUVONS L'ACCOMPAGNER POUR TROUVER SA PLACE DANS LA SOCIETE** ».

## 2.3 VALEURS ASSOCIATIVES



## 2.4 L'ASSOCIATION EN 2020



680 personnes en situation de handicap, enfants et adultes,  
450 professionnels,  
340 familles adhérentes,  
17 modalités d'accompagnements, organisées en 5 pôles,  
1 implantation principale sur le territoire annécien et un rayonnement sur le département.

## 2.5 AMBITIONS DE L'ASSOCIATION

Pour alimenter ses réflexions et ses engagements auprès des personnes en situation de handicap, l'AAPEI EPANOU s'engage dans une démarche « Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) ». La RSO est une référence pertinente pour l'association, car elle s'inscrit pleinement dans le champ de l'économie sociale et solidaire. Ce choix n'est pas une rupture avec les valeurs historiques de l'association, il vient étayer la volonté permanente de bienveillance envers les bénéficiaires.

En ce sens, la Norme ISO 26000 (modèle non certifiant), met en lumière 7 principes de comportement d'une organisation :

- Redevabilité,
- Transparence,
- Comportement éthique,
- Reconnaissance des intérêts des parties prenantes,
- Respect du principe de légalité,
- Prise en compte des normes internationales de comportement,
- Respect des droits de l'homme.

Ces principes ont été adaptés dans leur formulation pour répondre aux enjeux et contexte du secteur social et médico-social.



## 3. Le complexe Le Parmelan

### 3.1 ORGANISATION DU COMPLEXE

Le complexe Le Parmelan s'appuie sur un dispositif « travail » constitué d'un ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail), d'une SATTHAV (Section d'Accueil et de Transition pour Travailleurs Handicapés Vieillissants) et sur un dispositif « hébergements » constitué de foyers d'hébergement, d'un foyer de vie et d'appartements de soutien. Le nombre de personnes accueillies mentionné dans le schéma ci-dessous correspond aux places autorisées par les agréments.



Pour plus de détails, les dispositifs « travail » et « hébergements », remplissent les missions suivantes et s'appuient sur des réglementations et des financements spécifiques :

### L'ESAT

ESAT Le Parmelan situé 8, rue Louis Breguet 74600 Seynod.  
Date d'agrément et autorisation : 16 Mars 2010 pour 193 places (ETP).  
L'annexe Les Césardes située 39, chemin de la croix 74600 Seynod.  
L'annexe L'Arcalod située 34, avenue de l'Arcalod ZI Rumilly Sud 74150 Rumilly.

**La cuisine centrale est venue compléter ce dispositif en 2018 :**

La cuisine centrale La Tournette, également un atelier ESAT, est située 8, rue Louis Breguet à Seynod et réalise 870 repas par jour

### Missions :

Les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) sont des établissements médico-sociaux qui relèvent, pour l'essentiel, des dispositions figurant dans le code de l'action sociale et des familles. Ce sont des structures de travail inclusives. Ils offrent aux personnes handicapées des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social. En France, 120 000 personnes éloignées de l'emploi ont un travail pérenne grâce à 1500 ESAT. Les ESAT proposent des parcours professionnels individualisés allant du maintien au travail pour les plus fragiles à l'insertion en milieu ordinaire pour une petite minorité. Le travail en ESAT participe à l'inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap.

### CADRE RÉGLEMENTAIRE :



Les travailleurs d'ESAT ont un statut d'usagers d'établissements médico-sociaux.  
Ils signent avec l'ESAT un contrat de séjour de type particulier appelé contrat de soutien et d'aide par le travail en application de l'article L. 243-4 du CASF. Tout en devenant usagers d'un service médico-social, les personnes en situation de handicap qui intègrent un ESAT acquièrent dans le même temps la qualité de travailleurs, au sens des articles L. 5213-1 et 2 du code du travail c'est-à-dire qu'elles sont reconnues aptes à occuper un emploi malgré leur handicap. Depuis la loi 11 février 2005, les travailleurs d'ESAT bénéficient d'un certain nombre de dispositions issues du droit du travail relatives aux absences et aux congés, à la santé et la sécurité au travail mais aussi en termes de droits à la formation et à la VAE.

### Financement :

Dotations globales de l'Etat (ARS),  
dans le cadre d'un CPOM  
(Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens)



## Actualités du réseau UNAPEI

Pour faire connaître les ESAT et les personnes en situation de handicap qui y travaillent, l'Unapei lance « Unapei et entreprises ». Il s'agit d'une démarche qui réunit l'ensemble des personnes engagées en faveur de l'inclusion professionnelle des personnes handicapées pour défendre l'impact économique et social du secteur protégé.

La plateforme dédiée est en ligne depuis le 25 mai 2021 ([www.unapeientreprises.fr](http://www.unapeientreprises.fr)) et répertorie les 600 ESAT et 120 entreprises adaptées du réseau Unapei, afin de permettre aux acteurs économiques de trouver la prestation qu'ils cherchent à proximité.

Ce projet ambitieux est soutenu par la **campagne de communication « Fiers de bien faire »** pour valoriser les compétences des personnes en situation de handicap mais aussi celles des professionnels qui les accompagnent dans l'emploi (film, bannière, affiche) :



Photo de l'ESAT, site rue Louis Bréguet à Seynod

## LA SATTHAV

Section d'accueil transitoire pour  
travailleurs handicapés  
vieillissants.  
Accueil de jour situé 8, rue Louis  
Bréguet - 74600 SEYNOD.  
10 places.

## Missions :

Proposer un aménagement du temps des  
travailleurs vieillissants de l'ESAT pour :  
Les accompagner dans leur parcours  
professionnel  
Les préparer au statut de retraité, les  
accompagner dans une activité adaptée  
et des occupations diverses

## TEXTES RÉGLEMENTAIRES ET SCHÉMAS :

Code de l'action sociale et des familles

Décret n°2006-703 du 16 Juin 2006

Loi « Hôpital, Patient et Territoire » du 21 Juillet 2009

Réponse ministérielle du 31 mars 2020 relative aux personnes en situation de handicap  
psychique

Réponse ministérielle du 19 novembre 2019 relative au transport des personnes en  
établissement et service d'aide par le travail (ESAT)

Réponse ministérielle du 19 novembre 2019 relative au statut du travailleur en établissement  
et service d'aide par le travail (ESAT)

Schéma départemental en faveur des personnes en situation de handicap et lois qui  
encadrent le secteur du handicap et du médico-social

## Financement :

Dotation globale du Conseil  
Départemental



Photo de la SATTHAV, site rue Louis Bréguet à Seynod

## LES DISPOSITIFS D'HEBERGEMENT

Foyer le Champ d'Or situé 8, rue Louis Breguet 74600 Seynod (foyer d'hébergement 38 places)  
Foyer de vie (10 places) Les Coquelicots situé 8, rue Louis Breguet 74600 Seynod.  
Foyer Le Petit Bois 1 et 2 situé rue du Sephora 74150 Rumilly (foyer d'hébergement 16 places).  
Les appartements de soutien (31 places) situés à Seynod et Rumilly.  
3 places d'accueil temporaire (2 places au foyer d'hébergement et une place en appartement).

## Missions :

Héberger les travailleurs d'ESAT en dehors de leur temps de travail  
Les aider de manière à leur donner un maximum d'autonomie  
Les orienter, les guider et les soutenir dans l'organisation des loisirs et la vie quotidienne  
Maintenir les acquis  
Favoriser l'épanouissement, la réalisation de toutes les potentialités intellectuelles, affectives et corporelles, l'autonomie maximale quotidienne, sociale et professionnelle  
Favoriser l'intégration dans les différents domaines de la vie  
Aider dans la vie courante et dans les soins d'entretien  
Leur offrir un cadre de vie sécurisant et épanouissant propre à une bonne intégration dans la ville tout en préservant les liens familiaux

## TEXTES RÉGLEMENTAIRES ET SCHÉMAS :

Éléments généraux concernant les établissements médico-sociaux. Éléments spécifiques liés à l'autorisation accordée par le Préfet de Haute-Savoie et aux renouvellements successifs accordés par le président du Conseil Départemental. Le schéma départemental en faveur des personnes en situation de handicap est aussi un document de référence.

## Financement :

Dotation globale du Conseil  
Départemental



Photo du foyer Le Petit Bois à Rumilly

## 3.2 LES GRANDS CHANGEMENTS ENTREPRIS DEPUIS LE DERNIER PROJET DE COMPLEXE

Des chantiers importants ont été mis en œuvre et entrepris en partie dans le précédent projet de complexe, notamment :

- Sur le plan immobilier ;
- Sur le plan des outils de travail.



### Quels changements concrètement ?

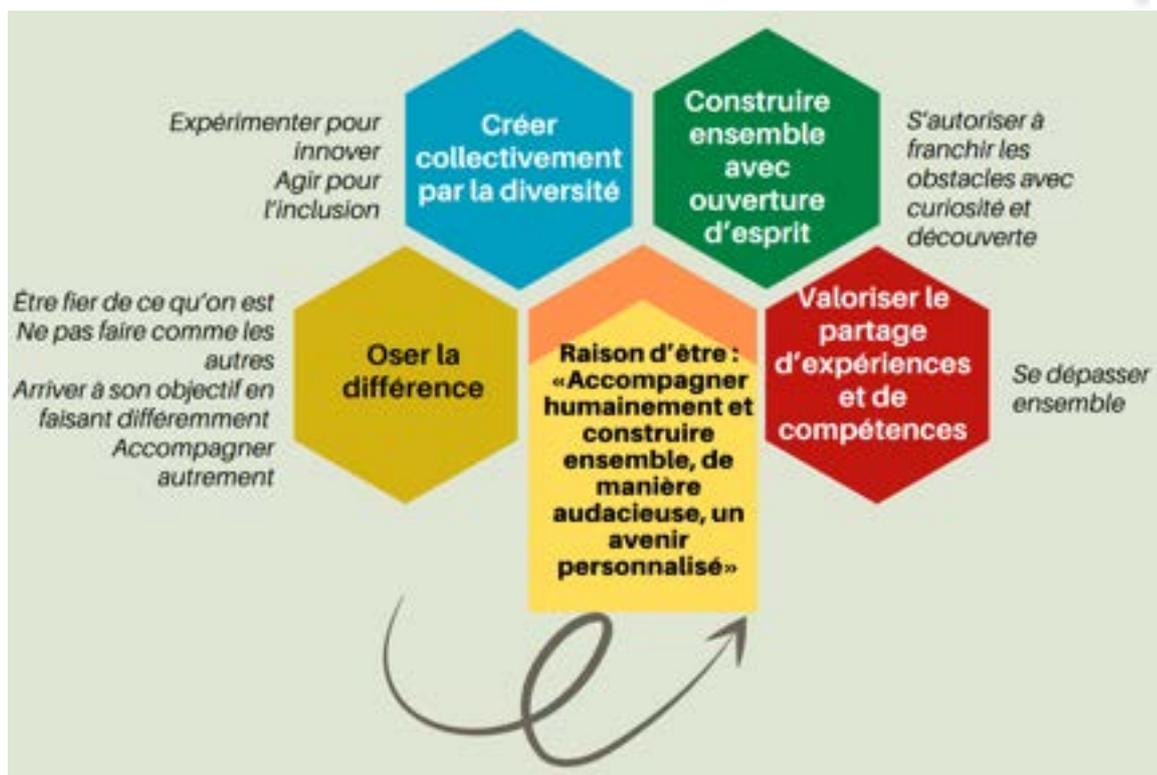


## 3.3 RAISON D'ÊTRE ET VALEURS DU COMPLEXE

Une forte dynamique est lancée depuis début 2021. Elle a pour principal objectif de renforcer l'identité et la raison d'être du complexe. Deux séances de travail associant une quinzaine de représentants du complexe, des professionnels, des personnes accompagnées et des proches d'utilisateurs se sont tenues avec le cabinet de conseil « Grain de sel ».

Les séances ont permis de travailler sur les fondamentaux de l'organisation, à savoir la raison d'être et les valeurs partagées du complexe Le Parmelan. Il est intéressant de noter que la raison d'être du complexe, au-delà de s'inscrire dans un accompagnement personnalisé des usagers, traduit la notion de « care » (prendre soin) pour l'ensemble des parties prenantes, que sont les professionnels, les familles et les proches.

Les résultats des réflexions sont présentés de manière synthétique dans le schéma ci-dessous :



## CE QU'IL RESTE A FAIRE CONCERNANT LA DÉMARCHE SUR LES VALEURS, LA RAISON D'ÊTRE ET LES AMBITIONS STRATÉGIQUES

- Quelques séances de travail pour valider le travail en cours sur les valeurs et pour articuler la raison d'être avec les ambitions stratégiques d'ici fin 2021.
- La séance sur les valeurs associera l'encadrement, des professionnels représentatifs des métiers et des pôles, des usagers et des familles.
- La séance sur les ambitions stratégiques associera l'encadrement représentatif du complexe.



### Pistes de progrès

- Se mettre d'accord collectivement sur des valeurs partagées, la raison d'être et les ambitions stratégiques.

**Lien avec la fiche action 10** « Construire une identité, une mission et des valeurs partagées par tous les professionnels du complexe »



## 4. Le droit des personnes accompagnées

### 4.1 LES DROITS FONDAMENTAUX



Dans chacun de ses établissements et service, le complexe Le Parmelan respecte les lois, les règles et les recommandations, notamment :

- **La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978** relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;
- **La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne**, adoptée en 2000, qui interdit toute discrimination fondée sur un handicap et qui « reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté » ;
- **La loi 2002-2** rénovant l'action sociale et médico-sociale ;
- **La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées** du 11 février 2005 ;
- **La convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées**, ratifiée par tous les pays de l'Union Européenne et entrée en vigueur en janvier 2011. C'est le premier instrument international juridiquement contraignant établissant des normes minimales en matière de droits des personnes handicapées ;
- **Les stratégies européennes en faveur des droits des personnes handicapées** (2010-20 puis 2021-2030) sur 3 thèmes : droits dans l'Union Européenne, autonomie, non-discrimination et égalité des chances ;
- **La loi du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé** qui rappelle le droit à compensation pour toute personne en situation de handicap. Elle mentionne aussi la nécessité de construire des réponses individualisées et concrètes pour chaque personne à travers notamment la création d'un Plan d'Accompagnement Global (PAG). L'objectif est de prévenir tout risque de rupture de prise en charge. Ces dispositions participent à la mise en œuvre de la démarche « Une réponse accompagnée pour tous », préconisée par le rapport Piveteau ;
- **La « transformation de l'offre d'accompagnement » explicitée notamment par la circulaire du 2 mai 2017** relative aux orientations de l'exercice 2017 pour la campagne budgétaire des établissements et services médico-sociaux accueillant des personnes handicapées et des personnes âgées. Celle-ci vise à sécuriser les parcours quel que soit le lieu de vie choisi et surtout « à garantir à chaque personne un accompagnement souple, modulaire et construit au regard de ses attentes, en développant son accès effectif aux apprentissages, à la formation et l'emploi, à la santé, au logement, et à toutes activités favorisant sa pleine participation à la vie sociale ».

Le complexe Le Parmelan s'appuie aussi sur :

- La charte des droits et libertés de la personne accompagnée ;
- La charte pour la dignité des personnes handicapées mentales de l'UNAPEI.



### Autodétermination

#### Qu'est-ce que cela signifie ?

Le concept l'autodétermination est défini comme la « capacité à prendre des décisions libres d'influences et d'interférences exagérées, pour agir et gouverner sa vie » (Wehmeyer, 2006). Trois facteurs déterminent l'émergence d'un comportement autodéterminé :

- les capacités individuelles
- les occasions fournies par l'environnement et les expériences de vie
- les types de soutien dont bénéficie la personne (ce qui implique de proposer un juste soutien)

#### Que fait le complexe Le Parmelan en faveur de l'autodétermination des personnes ?

- Valoriser les pratiques existantes favorisant l'autodétermination
- Renforcer l'accessibilité de l'information : développement de méthode adaptée en communication aidée, FALC et développement d'assistance technologie et numérique
- Initier l'apprentissage dans la prise de choix
- Consolider le travail sur l'estime de soi : apparence, langage, valorisation des rôles sociaux, reconnaissance de soi et mutuelle...
- Développer des expérimentations : laisser agir, favoriser la mobilisation, aider à chercher le sens des actions, dans la vie de la cité, explorer les possibles voies d'orientations, envisager une plus grande souplesse dans les parcours
- Évaluer les facultés des personnes face à l'autodétermination, mobiliser les outils adaptés
- Promouvoir le développement de la pair-aidance (entraide entre bénéficiaire) et l'implication des personnes dans des associations
- Oser prendre des risques pour apprendre de ses expériences (gestion du risque en conscience)



Autodétermination

Le complexe Le Parmelan considère que l'auto-détermination est un axe fort de son projet et s'inscrit en cela pleinement dans le projet associatif.

Les paroles des usagers du complexe attestent de l'importance de la notion d'auto-détermination et de ses multiples réalités.



### Paroles de travailleurs ESAT sur le site de Rumilly

#### Témoignages de Nicolas, David, Sarah et Sébastien

À une époque le regard sur le handicap était difficile. Aujourd'hui c'est différent, nous avons moins d'étiquettes. Les personnes en situation de handicap ont pu évoluer dans le travail, dans l'autonomie de notre vie quotidienne, dans la parole et l'expression de nos droits.

#### Témoignage de Sébastien

Voyager m'a ouvert l'esprit. Je me sens plus ouvert et tolérant pour accepter tous les handicaps, et toutes les différences.

#### Témoignage de Sarah

Je savais que j'avais un handicap mais je ne savais pas exactement lequel. J'ai beaucoup évolué pour accepter et vivre avec mon handicap. Du coup c'est plus facile d'aller vers les autres.



Photo du site de l'Arcalod à Rumilly



### Paroles de travailleurs ESAT sur les sites de Seynod

J'ai demandé à travailler dans un milieu protégé,  
J'ai fait le choix de mon activité en fonction de mon expérience.  
Puis j'ai fait la demande de travailler à mi temps. Elle a été acceptée  
J'ai fait des choix professionnels avec l'aide de ma monitrice.  
J'ai toujours réalisé presque tout ce que je voulais, même si parfois j'ai échoué.  
Ça arrive. Mais j'ai eu une belle vie.

J'ai travaillé en milieu ordinaire, mais ce n'était pas adapté à moi,  
Trop de rendements, de productivité et de stress.  
À force d'échec, je n'en pouvais plus.  
J'ai fait le choix de travailler en milieu protégé en cuisine.  
Maintenant j'ai envie de découvrir d'autres secteurs, d'autres activités toujours en milieu protégé.  
J'ai été bien accompagné dans mon projet professionnel.

Je me sens libre de prendre mon envol.  
J'ai l'impression qu'on décide pour moi.  
Je prends les conseils mais je suis majeur et j'aimerais décider pour moi même.  
J'ai toujours le sentiment d'être sous contrôle.  
Et même si j'ai des envies c'est compliqué d'aboutir.  
Les réseaux sociaux nous rendent moins satisfaits de notre propre vie.  
Ça pousse à se comparer.

Toutefois, des pistes de progrès sont à mener dans ce sens, notamment sur la pair-aidance.



**TRAVAILLER LA CAPACITÉ D'AUTODÉTERMINATION  
POUR LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES PAR LE  
COMPLEXE EST UN OBJECTIF A AMELIORER TOUT  
AU LONG DE LA VIE**



#### Pistes de progrès

→ Développer l'auto-détermination chez les personnes accueillies.

[Lien avec la fiche action 3](#) « Favoriser l'expression, l'affirmation de soi des personnes accompagnées »

[Lien avec la fiche action 4](#) « Développer la pair-aidance »

## 4.2 LE PUBLIC ET SON ENTOURAGE



**Le complexe Le Parmelan** connaît de manière fine le public accueilli, l'accès à ses droits, la nécessité de sa participation sous différentes formes et anticipe les évolutions. Il valorise les compétences de ses professionnels et veille au bien-être des personnes accompagnées, dans le respect de la RSO (responsabilité sociétale des organisations).

Il veille aussi à entretenir les relations avec l'entourage et l'environnement de la personne accompagnée. La place des aidants est fondamentale et permet de proposer un accompagnement personnalisé et dont les objectifs sont partagés avec les proches.

**Les profils des personnes accompagnées sont présentés ci-après.**



### PROFIL DES PERSONNES ACCUEILLIES A L'ESAT

- Profils hétérogènes.
- Adultes, 60% d'hommes et 40% de femmes.
- En majorité, jeunes provenant de structures IME/ IMPRO.
- Personnes extérieures (centre de formation, autre ESAT...).
- Places PAS (dispositif d'insertion professionnelle, notification ESAT) - 1 place PAS sur les 3 sites du complexe.
- MISPE (mise en situation professionnelle en établissement et service d'aide par le travail) : la MDPH envoie un jeune pour un stage de 10 jours maximum renouvelable une fois pour évaluer si une orientation ESAT peut être appropriée.
- Les parcours sont de plus en plus variés. De plus en plus de parcours en milieu ordinaire, avec des ruptures de vie.
- En recherche d'un accompagnement adapté pour stabiliser une situation (logement, soin, inclusion sociale...).
- Certaines personnes nécessitent un étayage important dans leur vie quotidienne et avec leur entourage, d'autres moins.
- Les situations sociales précaires peuvent se surajouter à la situation de handicap.
- Des personnes qui ont des troubles associés à leur handicap (psychologiques, psychiques).
- Pour plus de 80% des travailleurs, le handicap principal est la résultante d'une déficience intellectuelle. Pour les autres, il s'agit de handicap psychique (15 %), handicap moteur, autisme, sensoriel.



## PROFIL DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES PAR LA SATTHAV

- Aménagement transitoire du temps de travail, devenu nécessaire en raison du vieillissement des travailleurs handicapés.
- Une certaine usure professionnelle nécessite le passage à mi-temps.
- Préparation au statut de retraité.
- Les personnes accueillies ont 40 ans au minimum.
- Des personnes ayant des déficiences intellectuelles, cognitives ou psychiques et des troubles associés.



## PROFIL DES RÉSIDENTS HÉBERGÉS

- Hébergements collectifs ou logements en petits collectifs.
- Des personnes ayant des déficiences intellectuelles, cognitives ou psychiques et des troubles associés.

### En foyer de vie

- Des anciens travailleurs vieillissants, avec des problématiques de santé modérées, un besoin d'étayage important sur la vie quotidienne.
- Un accompagnement tourné sur l'occupationnel, les activités, le bien-être et l'inclusion sociale.

### En foyer d'hébergement

- Des adultes qui ont une activité professionnelle en ESAT.
- Publics hétérogènes, certains ont besoin d'un accompagnement à la vie quotidienne soutenu, d'autres moins.

Les publics en foyer restent souvent de longues années ce qui explique un vieillissement des résidents.

### En appartement de soutien

- Des personnes qui peuvent gérer leur vie quotidienne avec l'appui d'un accompagnement adapté.
- Des colocations de 2 à 4 personnes. Deux studios individuels.

**Évolutions :**  
+ de troubles psychiques, la part  
du handicap psychique augmente  
d'année en année.  
Publics vieillissants avec une  
amplification dans les 5 ans.  
Arrivée de jeunes autistes  
actuellement en parcours  
IME/IMPRO



# Qualité de l'accompagnement des bénéficiaires

## 5. La qualité de l'accompagnement des personnes accueillies au complexe

### 5.1 MISSIONS ET PRESTATIONS PROPOSEES

#### COMPRENDRE LE DISPOSITIF TRAVAIL AU COMPLEXE LE PARMELAN



**ESAT**

##### DEUX TYPES D'ACTIVITÉS POUR LES TRAVAILLEURS

###### Sous-traitance industrielle

- Conditionnement, montage électromécanique, mailing, assemblage, pliage...

###### Prestations de services

- Espaces verts : entretien de collectivités, entreprises et copropriétés...
- Blanchisserie
- Entretien de locaux
- Collecte et tri de papiers de bureaux
- Travaux extérieurs : ponçage, peinture, petite maintenance...
- Mise à disposition et détachement en entreprise
- Cuisine centrale : service de restauration en liaison froide pour les services et établissements de l'AAPEI Epanou



**SATTHAV**

##### Accompagnement des personnes accueillies

- Proposer un aménagement transitoire du temps de travail, devenu nécessaire en raison du vieillissement aux travailleurs handicapés
- Les préparer au statut de retraité
- Réaliser l'accompagnement professionnel et social nécessaire

##### ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEURS

Insertion professionnelle, formation, insertion sociale, accès aux soins, expression et participation des personnes accueillies, soutien scolaire, autonomie...

**LA CUISINE  
CENTRALE**



- L'ouverture de la cuisine centrale en 2018 et sa montée en puissance en 2019 ont été un vrai succès.
- Cette cuisine a été l'occasion de créer une nouvelle activité pour nos travailleurs. En 2021, 12 travailleurs officiaient en cuisine (dont 7 en temps partiel).
- Ce bâtiment d'une superficie totale de 800 m<sup>2</sup> (550 m<sup>2</sup> pour la cuisine et 250 m<sup>2</sup> pour le restaurant) a une capacité de plus de 1000 repas par jour.
- La production s'effectue du lundi au vendredi toute l'année (sans fermeture).
- Elle occupe une équipe de 9 professionnels.
- Nous livrons 870 repas par jour sur les différents sites de l'association (15 sites et 42 unités) en liaison froide (camion réfrigéré).
- Un contrat d'assistance technique avec Sodexo a débuté en Janvier 2018. Notre partenaire intervient notamment au niveau de la gestion des approvisionnements, gestion diététique des menus, formation HACCP et des process.

## COMPRENDRE LE STATUT DES TRAVAILLEURS ESAT

- **S'il exerce une activité professionnelle** qui lui garantit un revenu, le travailleur d'ESAT a le statut d'usager d'une structure médico-sociale.
  - Ce statut lui permet de bénéficier d'un accompagnement, de conditions de travail adaptées et d'une plus grande sécurité que dans d'autres environnements professionnels.
- **Le travailleur ESAT peut exercer une activité :**
  - Au sein de l'ESAT ;
  - A l'extérieur de l'ESAT (prestations de service chez un client) ;
  - Dans le cadre d'une mise à disposition chez un employeur.
- **Un environnement protégé et des conditions adaptées pour :**
  - Construire un projet professionnel et se former ;
  - Exercer une activité professionnelle.
- **Un accompagnement sur mesure :**
  - Au sein de l'ESAT, le travailleur bénéficie d'un accompagnement global (médico-social, éducatif et psychologique) ;
  - Cet accompagnement favorise son épanouissement personnel, social, maintient et développe ses potentialités ;
  - Les objectifs de l'accompagnement sont de maintenir ses acquis scolaires, de développer ses connaissances et d'acquérir davantage d'autonomie.
- **Un statut protecteur :**
  - Une rémunération garantie dans la limite légale de 35 heures par semaine (55 et 110% du SMIC) ;
  - Pas de licenciement possible ;
  - Droit à l'allocation aux adultes handicapés (AAH) selon le degré de handicap ;
  - Droits sociaux (congés annuels, formation, VAE, présence parentale...)
  - Droit à la participation au sein de l'ESAT via notamment le Conseil à la Vie Sociale (CVS).

## COMPRENDRE LE DISPOSITIF HÉBERGEMENTS AU COMPLEXE LE PARMELAN



### FOYERS D'HÉBERGEMENT

#### Accompagnement des personnes accueillies

- Assurer l'hébergement et la prise en charge éducative de personnes adultes handicapées qui exercent une activité professionnelle en journée (milieu ordinaire ou protégé de travail).
- L'accueil peut se faire de manière temporaire.

### FOYER DE VIE

#### Accompagnement des personnes accueillies

- Assurer l'hébergement et la prise en charge éducative de personnes adultes handicapées qui ne travaillent plus.



### APPARTEMENTS DE SOUTIEN

- Même mission que le foyer d'hébergement mais ces appartements s'adressent à des personnes, dont le degré d'autonomie permet une vie en appartements regroupés.
- Les résidents confectionnent leurs repas, entretiennent leur logement et leur linge.



## NOUVEAUTÉS SUR LES FOYERS

Les nouveaux locaux du foyer Champ d'or ont été investis en juillet 2020 : 30 usagers ont déménagé et pris possession de leurs chambres avec l'aide des professionnels et de bénévoles.

Les locaux sont lumineux et très spacieux

- Superficie des chambres de 20 m<sup>2</sup> (au lieu de 11 m<sup>2</sup> actuellement),
- Espace douche, lavabos et WC dans chaque chambre avec une accessibilité renforcée,
- 2 studios permettant l'accueil de couples ou de travailler l'autonomie de la personne,
- Des espaces communs adaptés et spacieux (salons, cuisines, buanderies...),
- Un bâtiment aux nouvelles normes énergétiques.

La deuxième phase de travaux est en cours : l'ancien pavillon haut est en cours de rénovation et sera livré et réceptionné d'ici fin 2021.

**Comprendre la palette de prestations proposées par le complexe**  
**Le Parmelan sur les volets « travail et hébergements »**

<b>Inclusion professionnelle</b>	
<b>Prestations proposées</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Permettre à la personne accueillie de s'inscrire dans un parcours professionnel</li><li>→ Proposer des activités professionnelles adaptées et diversifiées, y compris hors les murs, permettant une valorisation, un développement et une reconnaissance des compétences</li><li>→ Proposer des actions de formation et des stages</li><li>→ Accompagner les personnes dans leur recherche d'emploi, de stages et de formation</li></ul>
<b>Enjeux</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Veiller à l'équilibre psychique, social et physique des personnes accueillies</li><li>→ Permettre le développement des compétences et de l'identité professionnelle</li><li>→ Favoriser l'insertion dans un tissu social et économique, en permettant une sortie du dispositif institutionnel</li></ul>

<b>Inclusion sociale</b>	
<b>Prestations proposées</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Proposer des actions de soutien socio-éducatif visant à faciliter l'expression, le libre choix et l'autonomie de la personne accueillie</li><li>→ Favoriser le lien avec l'environnement extérieur</li></ul>
<b>Enjeux</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Veiller à l'équilibre psychique, social et physique des personnes accueillies</li><li>→ Favoriser l'auto-détermination et le pouvoir d'agir</li></ul>

<b>Hébergements</b>	
<b>Prestations proposées</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Proposer différentes solutions d'hébergements : foyers de vie, d'hébergement, appartements de soutien, en fonction de la situation et des habiletés de la personne accueillie</li></ul>
<b>Enjeux</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Veiller à l'équilibre psychique, social et physique des personnes accueillies</li><li>→ Favoriser des solutions d'hébergement différentes au sein du complexe permettant de répondre aux besoins de la personne tout au long de son parcours</li><li>→ Accompagner la personne dans sa recherche de logement en fonction de son autonomie</li></ul>

<b>Accompagnement personnalisé</b>	
<b>Prestations proposées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Proposer écoute, attention et accompagnement individualisé par des professionnels formés</li> <li>→ Accompagner les personnes en fonction de leurs besoins et de leur projet personnalisé</li> <li>→ Proposer un accompagnement spécifique aux travailleurs vieillissants</li> <li>→ Préparer les personnes à la retraite</li> <li>→ Co construire avec les personnes leur projet personnalisé en articulant le volet travail et hébergement</li> </ul>
<b>Enjeux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Veiller à l'équilibre psychique, social et physique des personnes accueillies</li> <li>→ Permettre le développement des compétences et de l'identité professionnelle</li> <li>→ Favoriser et prendre en compte la participation et l'expression des personnes accueillies et de leur entourage</li> </ul>

<b>Accès aux soins</b>	
<b>Prestations proposées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Faciliter l'accès aux soins par un suivi individualisé, une orientation et un accompagnement vers des professionnels du soin</li> <li>→ Prendre soin des personnes tout au long de leur parcours dans le complexe grâce à des équipes pluridisciplinaires</li> </ul>
<b>Enjeux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Veiller à l'équilibre psychique, social et physique des personnes accueillies</li> </ul>

<b>Participation et expression</b>	
<b>Prestations proposées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Rendre les informations accessibles et compréhensibles pour les personnes accueillies</li> <li>→ Permettre l'élection des délégués travailleurs et la participation aux réunions des délégués</li> <li>→ Permettre l'élection des représentants CVS et favoriser la participation des usagers aux cercles de parole et CVS</li> <li>→ Recueillir périodiquement le niveau de satisfaction et les attentes des personnes accueillies concernant la qualité de service</li> </ul>
<b>Enjeux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Favoriser et prendre en compte la participation et l'expression des personnes accueillies</li> </ul>



LA SATTHAV PROPOSE UN ACCUEIL DE JOUR POUR 10 PERSONNES A MI TEMPS. LE COMPLEXE SOUHAITE DÉVELOPPER L'ACCUEIL DE JOUR POUR S'ADAPTER D'AVANTAGE AUX SITUATIONS DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES ET NOTAMMENT LES TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL



### Pistes de progrès

→ Développer l'accueil de jour au complexe Le Parmelan.

Lien avec la fiche action 5 « Développer la notion d'accueil de jour au sein du complexe »

## 5.2 PHILOSOPHIE D'ACCOMPAGNEMENT

L'accompagnement s'inscrit dans une vision globale. Il trouve le juste équilibre entre le positionnement professionnel et le respect de la volonté et des besoins des personnes accueillies.



Deux axes forts de son accompagnement sont l'**inclusion professionnelle et sociale**.



### **Inclusion professionnelle**

**Qu'est-ce que cela signifie ?** L'inclusion vise à lever les obstacles à l'accessibilité aux structures ordinaires d'enseignement, de formation, d'emploi. L'inclusion débute par des activités au sein des ESAT générant du lien social et passe par toutes les formes possibles (prestations hors les murs, mise à disposition, emploi accompagné...). Cette vision large de l'inclusion correspond aussi à la réalité actuelle du marché du travail pour des travailleurs présentant des déficiences parfois importantes.

**Que fait le complexe Le Parmelan aujourd'hui en faveur de l'inclusion professionnelle des personnes accompagnées ?**

- Favoriser un parcours professionnel pour les usagers
- Amplifier les liens avec les acteurs locaux de l'insertion, de la formation professionnelle et de l'emploi qui peuvent permettre une montée en compétences des équipes des ESAT ;
- Amplifier les actions de formation qualifiante ou pré qualifiante des travailleurs d'ESAT ;
- Systématiser une approche d'inclusion avec les entreprises en contrat avec les ESAT ;
- S'engager à garantir le retour en ESAT.

### **Inclusion sociale**

**Qu'est-ce que cela signifie ?** L'inclusion vise à lever les obstacles à l'accessibilité aux structures ordinaires de santé, aux services sociaux, aux loisirs, aux sports, à la culture, aux actions citoyennes, au bénévolat.

**Que fait le complexe Le Parmelan aujourd'hui en faveur de l'inclusion professionnelle des personnes accompagnées ?**

- Encourager les activités d'utilité sociale : si les activités de loisirs ou thérapeutiques ont toute leur place dans la vie institutionnelle, les activités d'utilité sociale sont insuffisamment développées alors qu'elles concourent à l'objectif d'inclusion ;
- Permettre aux usagers de mettre en avant leurs potentialités d'autonomie, en acceptant que parfois l'inclusion puisse s'opposer à une volonté de protection totale et légitime ;
- Anticiper des formes d'habitat inclusif pour l'avenir en tissant des liens différents avec les bailleurs sociaux et en observant les expériences existantes.

Les paroles des usagers du complexe attestent de l'importance de la notion d'inclusion et de ses multiples réalités.



**Paroles de travailleurs ESAT sur le site de Rumilly**

**Témoignages de Sarah et David**

Nous avons participé à l'écriture d'un livret d'accueil pour aider à la visite du musée de Rumilly.  
Nous avons travaillé avec la responsable du musée pour écrire ce livret en facile à lire et à comprendre pour tous les visiteurs du musée.  
Nous nous sommes sentis utiles pour la ville de Rumilly.



**Paroles d'un travailleur ESAT sur sur le site de Seynod lors du Duoday \* 2021**

**Témoignage de Sylvain**

J'ai passé la journée avec le service technique de la Mairie d'Annecy. J'ai été accueilli par une responsable très sympa et à l'écoute. Avec l'équipe, nous sommes allés souffler les feuilles dans un parc pour enfants. La responsable m'a fait visiter la Préfecture et son parc. J'en ai parlé à un moniteur des espaces verts pour qu'on puisse proposer cette méthode écologique à nos clients. J'ai visité les nouvelles serres de la ville d'Annecy. C'était super intéressant, je ne me suis pas ennuyé une seule seconde. J'ai hâte de pouvoir faire de nouvelles découvertes en stage.

\*C'est quoi le Duoday ?  
Une structure accueillie à l'occasion d'une journée nationale (en 2021, c'était le 18 novembre), une personne en situation de handicap en duo avec un professionnel volontaire.

Toutefois, des pistes de progrès sont à mener dans ce sens.



### Pistes de progrès

- Développer l'inclusion professionnelle au complexe Le Parmelan.
- Développer l'inclusion sociale par l'accès aux loisirs, à la culture, à la citoyenneté.

**Lien avec la fiche action 1** « Ensemble, se dépasser pour l'inclusion professionnelle »

**Lien avec la fiche action 2** « Faire de l'inclusion un levier d'accompagnement »

## 5.3 PROCESSUS D'ADMISSION ET D'ACCUEIL

Beaucoup de processus rythment la vie de nos usagers au sein du complexe Le Parmelan. Le processus d'admission et d'accueil en est un des principaux :

### PROCESSUS D'ADMISSION ET D'ACCUEIL

- **Un premier entretien** est réalisé par la chargée d'insertion de l'ESAT avec la personne qui souhaite faire un stage : évaluation de la motivation par rapport au secteur demandé, visite des locaux.
  - La personne indique si elle souhaite un accueil temporaire ou être hébergée.
  - Le relais est fait avec le chef de service hébergements (foyer ou appartements de soutien) qui prévoit une visite de l'hébergement avec le stagiaire.
- **Un stage ESAT** est réalisé et un bilan de stage est rédigé par la chargée d'insertion et le moniteur d'atelier.
  - A noter, une réunion stages mensuelle permet de décider des stages et des dates de stages.
- **Deux cas :**
  - Le stage est probant et la personne peut entrer à l'ESAT.
    - Elle rédige une lettre pour demander son admission à l'ESAT.
  - Un autre stage est proposé correspondant davantage aux possibilités et souhaits de la personne.
    - Possibilité de faire plusieurs stages pour maximiser les chances de trouver une activité professionnelle qui convient.
- **Une commission d'admission** se réunit trimestriellement : équipe de direction, chefs de service pôle travail et hébergements, psychologue et assistante sociale.
  - Elle examine tous les bilans et valide ou non l'admission à l'ESAT - c'est le directeur qui décide au final.
  - Le mode d'hébergement est validé (la période du stage est une période d'évaluation du mode d'hébergement).
- **Le secrétariat** prend contact avec la personne et lui propose une date de rencontre au bout de 15 jours à 1 mois de présence à l'ESAT (équipe de direction, chef de service, secrétariat) pour lui présenter le complexe et lui donner toutes les explications.
- **Le contrat d'embauche** est signé et le secrétariat récupère tous les justificatifs nécessaires. **Un contrat d'hébergement** est signé si nécessaire.

L'admission en ESAT fait suite à une orientation par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). A partir de 2022, cette orientation ne se limitera plus à l'ESAT mais prévoira un « **parcours renforcé vers l'emploi** ». Il permettra une meilleure connexion avec le milieu ordinaire du travail et rendra possible un droit au retour.



**MÊME SI DANS LE PRÉCÉDENT PROJET DE COMPLEXE, UN TRAVAIL AVAIT ÉTÉ FAIT SUR LES PROCESS, CETTE DÉMARCHÉ DOIT S'AMPLIFIER AUTOUR D'UNE SIMPLIFICATION DES PROCESS ET DE LEUR COMMUNICATION AUX USAGERS ET À LEURS PROCHES (ADMISSION/ACCUEIL, PROJET PERSONNALISÉ, NOUVELLES ORIENTATIONS...)**



### **Pistes de progrès**

- **Simplifier les process qui concernent les personnes accompagnées pour une meilleure compréhension par les personnes accompagnées et leurs proches.**

**Lien avec la fiche action 6** « Simplifier et mieux communiquer sur des process tels que l'admission, le projet personnalisé, les orientations, à destination des personnes accompagnées et de leurs proches »



## 6. L'éthique comme support transversal

« C'est au moment du "je ne sais pas quelle est la bonne règle" que la question éthique se pose. (...) Ce moment où je ne sais pas quoi faire, où je n'ai pas de normes disponibles, où je ne dois pas avoir de normes disponibles, mais où il faut agir... » Jacques Derrida, « *Ethique du don* », Colloque de Royaumont, décembre 1990.

Cette définition du philosophe Jacques Derrida remet au cœur du fonctionnement d'un établissement médicosocial la gestion des situations délicates auprès des usagers. Le questionnement du fonctionnement collectif par les différentes parties prenantes (professionnels, bénéficiaires, familles et amis de l'association gestionnaire), dépasse alors le cadre juridique. Dans un espace éthique, une réflexion est menée sur les dilemmes ou situations qui mettent en tension les valeurs et les droits, dans des situations professionnelles concrètes, comme par exemple :



Pour ces indispensables réflexions, les professionnels peuvent s'appuyer sur les travaux du comité d'éthique de l'AAPEI EPANOU qui réunit à l'initiative de son bureau deux à trois réunions par an et organise une conférence annuelle.

A l'issue des synthèses réalisées, des tableaux de capitalisation sont produits et mis à disposition des équipes pluridisciplinaires.

Cette liste de documents « ressources » positionne la question éthique comme un fondement de la qualité de l'accompagnement.

**L'objectif est de donner des repères aux professionnels dans des situations de dilemmes où la prise de décision est difficile, grâce à un questionnaire structuré, étayé et pluridisciplinaire, garant des repères éthiques, juridiques et déontologiques.** Ces repères doivent permettre d'adapter ou ajuster les accompagnements et la pratique.

Il convient, dans les années futures, de rendre cette démarche plus concrète et pour le complexe Le Parmelan, de travailler sur des applications plus pratiques.

## Exemples de sujets traités par le Comité éthique depuis 2014

- Conduites addictives
- Internet et handicap
- Consentement
- Vie intime et sexualité en institution
- La fin de vie et la mort
- Surveillance lors de l'usage des salles de retrait
- Liberté de religion, laïcité et exercice professionnel
- Prise en compte de la parole de la personne en situation de handicap lors de situations complexes de désaccord

Le comité éthique permet de s'enrichir des idées des autres. J'ai changé d'idée suite à un débat sur le port du voile, j'ai fais évoluer mes représentations. Les débats éthiques permettent de mettre de l'eau dans notre vin. Lors de la conférence éthique j'ai pu m'exprimer devant une assemblée c'était émouvant. A ce jour, le compte-rendu n'est pas en FALC, cela pourrait être intéressant de penser une information pour tous.

Témoignage de Nagy  
ouvrier blanchisserie  
et membre du comité  
éthique





## 7. La prise en compte de l'environnement et du développement durable

### Les engagements du Complexe le Parmelan dans l'environnement



Engagement dans le respect de l'environnement et l'innovation

- Une cohérence avec les choix associatifs : éco-cup, papier recyclé...
- Un recyclage des papiers sur le site ESAT de Rumilly, on trie et recycle près de 75 tonnes de papier de bureau par an.
- Le lavage de vaisselle réutilisable (aujourd'hui les gobelets, élargissement à d'autres objets, en lien avec la démarche environnementale du Grand Annecy).
- La sensibilisation autour du tri et du compostage à destination des personnes en situation de handicap, via le Grand Annecy.
- La cuisine du Parmelan commence à mettre en œuvre la loi Egalim : lutte contre le gaspillage alimentaire, augmentation des fruits et légumes frais et locaux.

#### La loi Egalim en quelques mots

##### Publication

Loi publiée en novembre 2018, avec des décrets d'application publiés en avril 2019. Néanmoins, de nouvelles précisions sur certains articles de cette loi sont encore attendus dans les prochains mois ... Certains articles devront s'appliquer dès le 1er janvier 2022.

##### Objectifs

Les 3 objectifs principaux de la loi : 1/ Rémunérer les producteurs de façon plus équitable par une meilleure répartition de la valeur. 2/ Favoriser une alimentation saine, sûre et durable pour tous et respectueuse du bien-être animal. 3/ Renforcer la qualité sanitaire, environnementale et nutritionnelle des produits, pour mieux répondre aux attentes des consommateurs.



Pour notre équipe en cuisine, la loi Egalim c'est comment mieux manger en étant plus responsable ? Concrètement on se réorganise pour limiter les déchets plastiques car on veut supprimer les barquettes blanches jetables.

On veut utiliser des contenants recyclables ou réutilisables. On va cuisiner avec plus de produits locaux et bio. On agit sur le système : moins de camion sur les routes, on fait profiter les producteurs locaux...

La pesée sera mise en place prochainement, ce sera un vrai outil contre le gaspillage alimentaire.

On va pouvoir affiner notre système de fonctionnement et indirectement on va participer à faire évoluer les représentations sur les engagements écologiques.



Témoignage du responsable de la cuisine centrale



Photo de la cuisine centrale à Seynod



### Pistes de progrès

→ **Mettre en œuvre la loi EGALIM à la cuisine centrale.**

**Lien avec les fiches action 7** « Consommer mieux pour moins jeter à la cuisine centrale »

**LA RÉNOVATION DU SITE DES CÉSARDES À SEYNOD, UNE VRAIE OPPORTUNITÉ D'UN BATIMENT RESPECTANT L'ENVIRONNEMENT**

Une plateforme professionnelle dédiée à un pôle multi-services et tournée vers l'inclusion professionnelle.  
Un bâtiment respectueux de l'environnement et peu énergivore ( récupération d'eau de pluie, panneaux solaires, achat de petits véhicules électriques...).

Les paroles des usagers du complexe attestent de la rénovation en cours sur le site des Césardes.



**Paroles d'un travailleur ESAT sur le site des Césardes**

**Témoignage de Guillaume**

Les travaux aux Césardes vont faire du bien.  
Tout le bâtiment va être refait et agrandi en 2022 ou en 2023.  
Tout remettre à neuf va moderniser l'Esat.  
Les espaces verts auront un garage pour leurs camions.  
Nous aurons 2 ateliers de plus.  
J'espère que la direction a trouvé un bâtiment pour le temps des travaux.  
Les ouvriers ont hâte d'avoir un Esat neuf.



**Pistes de progrès**

- **Réaliser les travaux de rénovation du site ESAT des Césardes et emménager sur la nouvelle plateforme.**

**Lien avec les fiches action 8** « Rénover, agrandir et innover sur le site des Césardes pour que celui-ci porte haut les ambitions environnementales et sociétales de l'EPANOU »



# Partenariats communautés et développement local

## 8. L'environnement partenarial

L'environnement partenarial du complexe Le Parmelan montre l'ancrage des activités sur le territoire. Le complexe entretient et développe des partenariats sur différents axes :





# Relations et conditions de travail

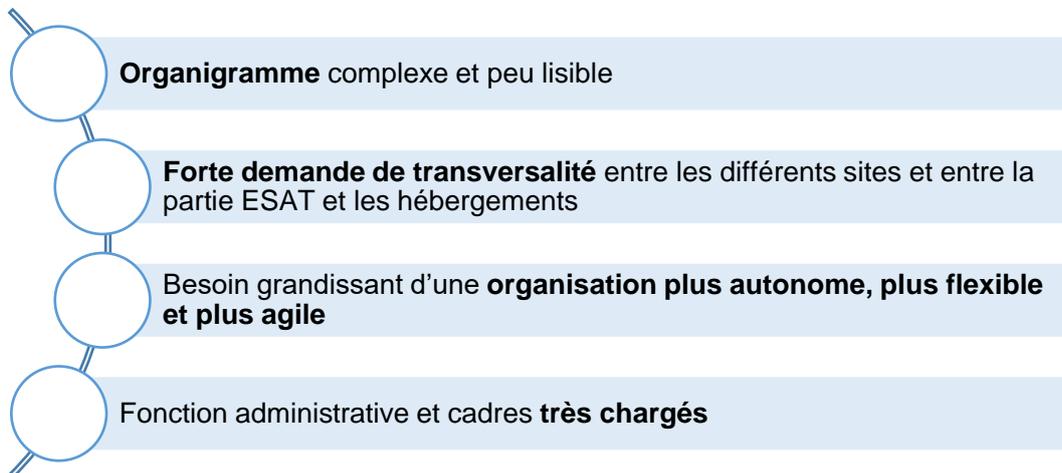
## 9. Management, organisation et conditions de travail

### 9.1 REORGANISATION DU COMPLEXE EN 2020

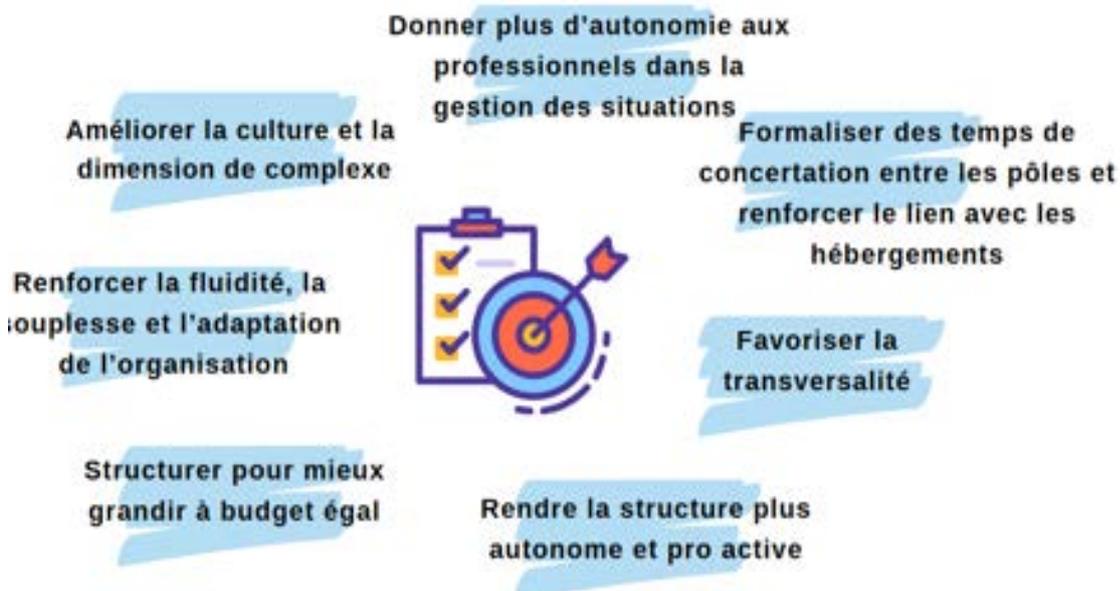
L'organisation du complexe a été reposée en 2019 afin d'être plus lisible, plus cohérente et plus fluide. Les objectifs poursuivis dans ce changement sont de mieux structurer pour mieux grandir et d'améliorer la culture et la dimension de complexe. Rappelons que Le Parmelan est issu de la fusion de deux entités le Parmelan et l'Arcalod et que celle-ci est relativement récente. Le complexe est désormais organisé en 3 pôles :

- Pôle travail
- Pôle hébergements
- Pôle appui à l'accompagnement

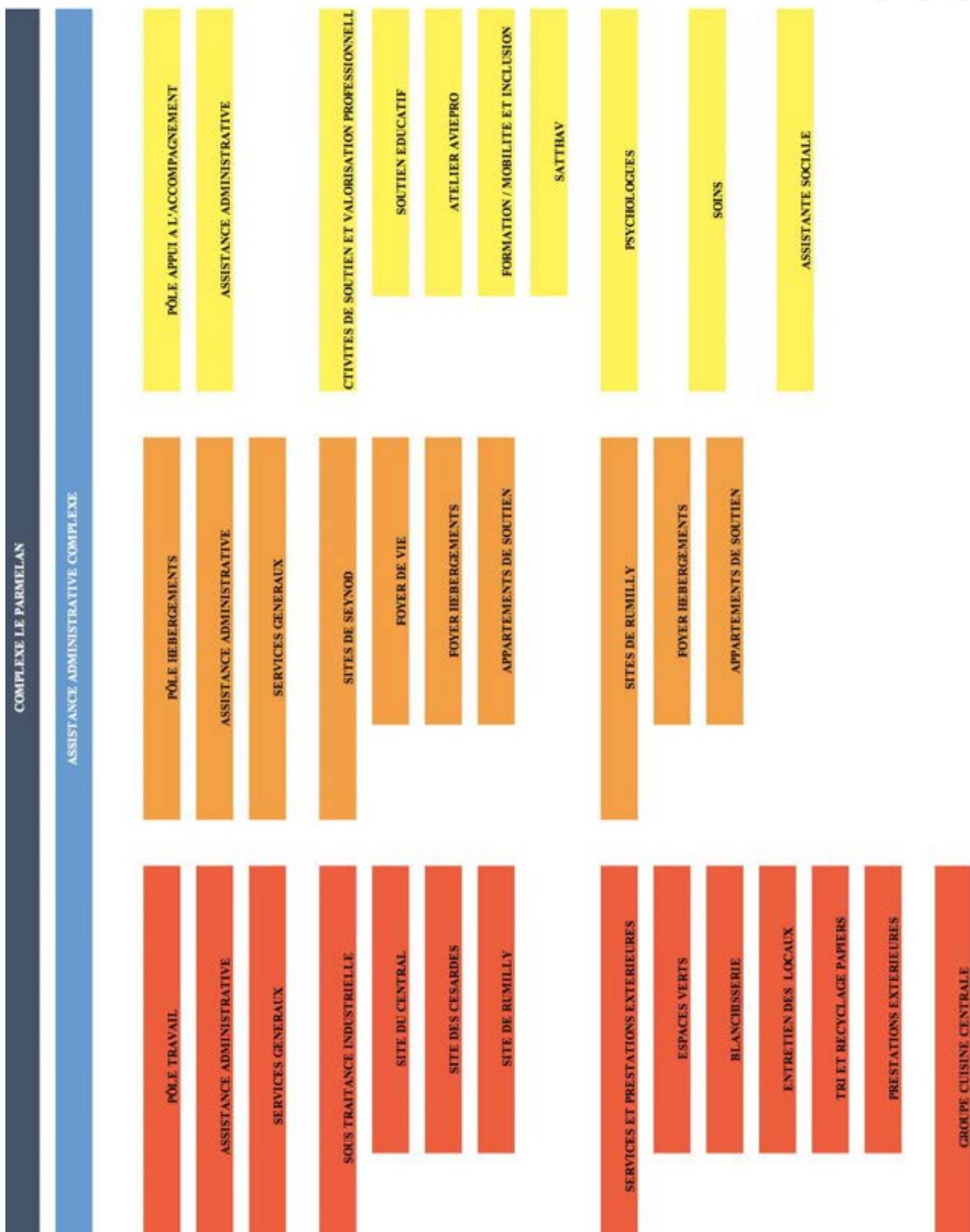
#### Pourquoi ce travail de réorganisation ?



#### Quels objectifs concrets ?



## Organigramme fonctionnel mis en place



La démarche de réorganisation a débouché sur un renforcement de l'équipe d'encadrement et une remise à plat des fonctions, selon la méthode suivante :



Les pôles travail et hébergements sont dirigés par un directeur adjoint sur le périmètre complet du complexe.

Chaque directeur adjoint est aidé dans sa mission par deux cadres.

Le pôle Appui à l'accompagnement est sous l'autorité du directeur de complexe aidé par un cadre sur les activités de soutien et de valorisation professionnelle.

La cuisine centrale, animée par un chef de cuisine, est intégrée au pôle travail mais reste sous l'autorité du directeur de complexe.

De plus, un travail commun des professionnels et de l'encadrement mené en 2020 nous a permis d'évaluer cette nouvelle organisation et de mettre en place quelques ajustements nécessaires à la bonne marche du complexe.

Enfin, un travail conséquent a été mené d'un point de vue systémique avec une grande partie des salariés autour de 3 fondamentaux que sont la **communication**, le **travail en équipe** et l'**autonomie**. Cette démarche animée par une intervenante externe, a associé dans un premier temps les professionnels de l'ESAT puis ceux des hébergements.

Au cours des séances, les fondamentaux suivants ont été approfondis :



**COMMUNICATION**

L'enjeu est de faciliter la communication entre professionnels pour les usagers : faire accroître les compétences de chacun pour mieux écouter l'autre, éviter les jeux psychologiques, le jugement, l'influence. Les équipes de direction s'engagent dans une amélioration de la communication, le développement de la communication non-violente pour permettre l'affirmation de sa vision dans un respect des autres.



**TRAVAIL D'ÉQUIPE**

Le but est de construire des collaborations de qualité entre les différents membres et aux différents niveaux de l'organisation. Chacun joue un rôle au service de l'accompagnement : décision, responsabilité, professionnalisme. L'ambition est de permettre à chacun de prendre sa place et de rendre plus fluide l'organisation. Cette conception partagée encourage le pouvoir d'agir au sein du complexe, grâce au développement des compétences, à l'entraide pour éviter stress et isolement.



**AUTONOMIE**

**-L'encadrement** : les cadres affirment leur capacité à se sentir responsables de communiquer sur la notion d'équipe, de délégation, d'encourager la prise d'initiative des salariés. D'un point de vue global, les équipes de direction souhaitent s'ouvrir progressivement au management participatif, selon la pertinence des projets.

**-Les collaborateurs** : l'ensemble des collaborateurs du complexe du Parmelan sont invités à s'autoriser à trouver des solutions par leurs propres moyens et à proposer des idées dans une dynamique de responsabilité partagée. Cette posture nécessite une ouverture d'esprit, une libération des habitudes pour que collectivement chacun puisse s'autoriser à mettre de l'huile dans les rouages.



### **Pistes de progrès**

→ **Impliquer et favoriser la motivation des professionnels.**

**Lien avec la fiche action 9** « Dynamiser la politique de bien-vivre au travail et la responsabilisation des équipes »

## **9.2 MANAGEMENT ET COMPETENCES UTILISEES**

Plusieurs catégories de personnel interviennent et tous sont formés conformément aux exigences de leur métier.

Le complexe ne recrute ainsi que des professionnels diplômés pour toutes les fonctions qui demandent un diplôme obligatoire (personnel éducatif, cadres...).

Dans le cas particulier des moniteurs d'ateliers, ces dernières années, l'établissement a favorisé, en fonction du parcours et de l'expérience du personnel, l'acquisition du Certificat de Qualification aux Fonctions de Moniteur d'Atelier.

Le personnel des fonctions supports du complexe (administratif, logistique, entretien, cuisine, ...) est recruté en fonction des exigences propres à chaque poste.

D'un point de vue global, **les qualités humaines indispensables** à l'accompagnement de personnes en situation de handicap ou au simple fait de les côtoyer sont recherchées pour chaque professionnel du complexe, notamment :

- L'empathie, une capacité d'écoute, une capacité à intervenir dans une « juste distance » avec les personnes accueillies, de la bienveillance

**Les attentes des personnes**, de leurs familles et des politiques publiques sont sans cesse en mouvement, les compétences du personnel doivent alors s'adapter. L'encadrement du complexe contribue à valoriser et développer les compétences de l'ensemble des collaborateurs, à travers :

- Des réunions d'équipes permettant un travail ciblé et thématique ;
- Un accompagnement individuel permettant de travailler sur les points de progrès de chacun ;
- Des entretiens professionnels ;
- Une disponibilité importante et une proximité pour chaque collaborateur.

**Le management** au sein du complexe est ainsi exigeant et rigoureux mais également humain, attentif et dynamique.

Le complexe Le Parmelan propose à ses collaborateurs des formations collectives ou parfois individuelles qui permettent :

- L'adaptation des compétences (aux évolutions des types de déficience, au vieillissement, aux troubles du comportement...);
- L'acquisition de nouvelles compétences (lors du développement d'une nouvelle activité professionnelle au sein de l'ESAT par exemple) ;
- Le maintien de la capacité professionnelle (par la réalisation des formations et recyclages obligatoires à certains métiers par exemple).

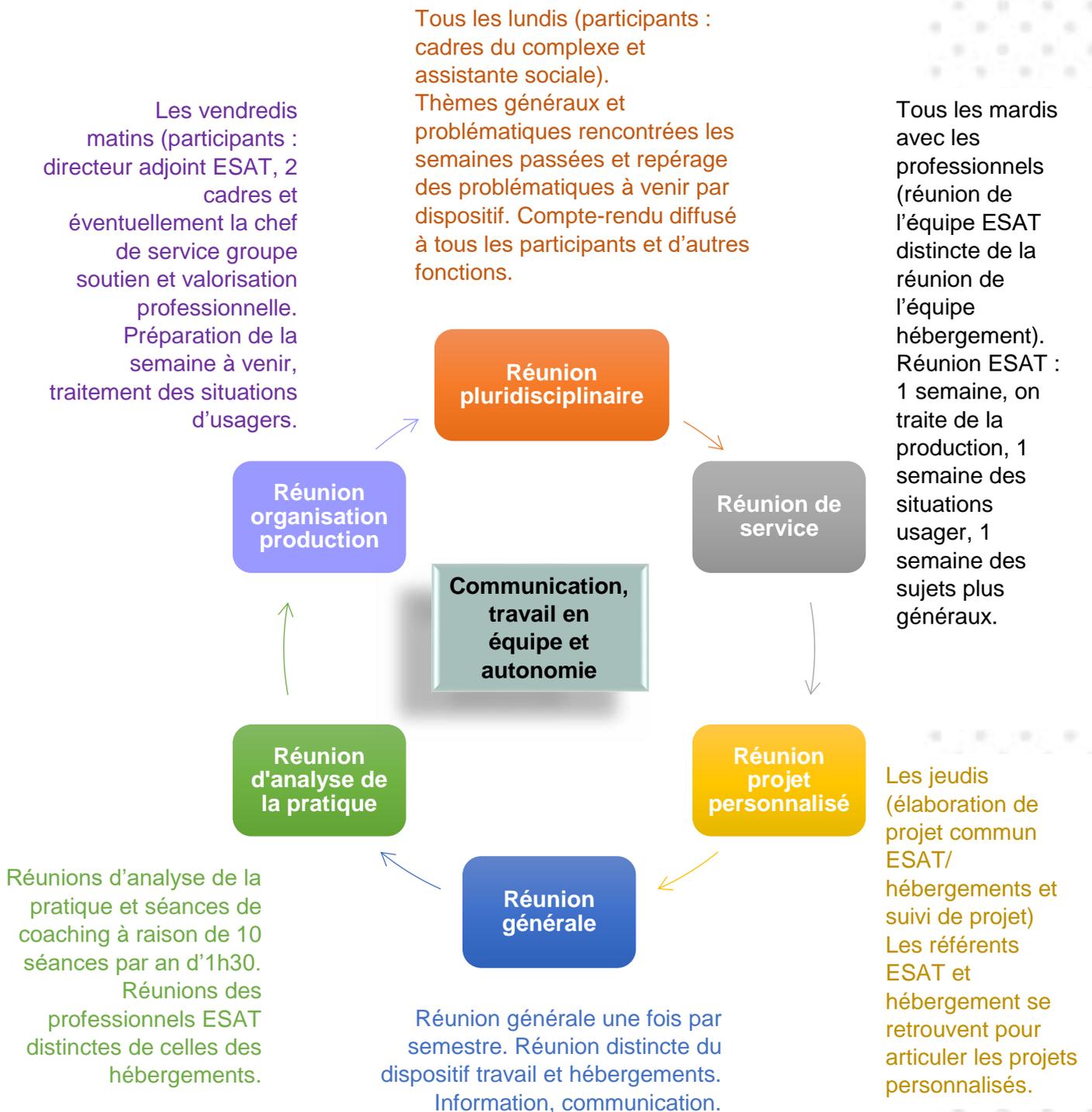
Le complexe Le Parmelan met en œuvre également **de nombreuses actions spécifiques réduisant les risques de maltraitance** :

- Analyse de la pratique pour l'ensemble du personnel accompagnant directement les personnes accueillies ;
- Des actions de sensibilisation régulières pour le reste du personnel.

L'Association et ses établissements disposent en outre d'un protocole de prévention de la maltraitance remis à chaque salarié et stagiaire, affiché et communiqué aux autorités administratives.

### 9.3 INSTANCES DE CONCERTATION

L'organisation de nos réunions d'équipes sont au service des trois fondamentaux de l'organisation que sont la « communication », le « travail d'équipe » et « l'autonomie ».



## 10. Prospective, vision à 5 ans pour le complexe

**A chacun son chemin ... à chacun son possible !** Ce nouveau projet est une belle opportunité pour toutes les équipes du complexe de se projeter et d'anticiper les défis de demain.

Les enjeux sociétaux actuels du secteur médico-social nous poussent à intégrer pleinement de nouvelles préoccupations comme les enjeux environnementaux, une compréhension approfondie des besoins et surtout des envies et souhaits des personnes accueillies, de nouveaux concepts comme l'inclusion professionnelle et l'inclusion sociale ...

Tout ceci n'est pas simple ... et piloter la complexité pour être plus agile demain nécessite et nécessitera de remettre sans cesse en question nos pratiques, d'innover, de multiplier et d'améliorer les passerelles avec tout notre environnement et nos partenaires, d'ouvrir grand nos portes et nos fonctionnements afin de libérer les énergies... celles de nos équipes, celles de nos partenaires mais aussi, et bien évidemment, celles des personnes que nous accompagnons et de leurs proches !

### 10.1 PLAN D' ACTIONS DANS LES 5 ANS A VENIR

Dix fiches actions supports à l'intention des professionnels détaillent les thèmes cités en introduction.

Le support retenu pour la déclinaison opérationnelle de ce projet d'établissement en actions concrètes est l'acronyme anglo-saxon SMART :

- S** comme Simple et / ou inscrit dans un système
- M** comme Mesurable
- A** comme Atteignable
- R** comme Réaliste ou Réalisable
- T** comme Temporel avec des échéances connues

Une synthèse vous en est proposée dans les pages suivantes. Ces actions seront mises en œuvre dans des groupes de travail spécifiques et pilotées et coordonnées par le comité de pilotage (COPIL) à l'origine de ce nouveau projet de complexe.

### 10.2 ANIMER ET FAIRE VIVRE LE PROJET

Un nouveau projet de complexe demande une communication adaptée pour associer et sécuriser toutes les composantes de notre structure. En premier lieu, « faire voir » c'est aussi « faire valoir ». Par ailleurs, la mise en œuvre du projet repose sur la dynamique collective que le complexe Le Parmelan sera en capacité de créer et maintenir, autour des axes forts qu'il s'est fixés. Un comité de pilotage de suivi se tiendra deux fois par an.

Bien que ces axes et ces fiches actions constituent un guide de travail, ils ne constituent pas un cadre immuable et figé. Les situations inattendues auxquelles les professionnels et le complexe seront confrontés pourront ainsi être gérées avec réactivité.

Voici une présentation synthétique des fiches actions :

Thèmes	Fiches actions		Finalité	Correspondance ISO						
	N°	Intitulé								
	1	Ensemble, se dépasser pour l'inclusion professionnelle	Dynamiser les parcours socio-professionnels des ouvriers d'ESAT							
	2	Faire de l'inclusion un levier dans l'accompagnement	Renforcer l'environnement inclusif des personnes accompagnées au quotidien							
	3	Favoriser l'expression et l'affirmation de soi des personnes accompagnées	Renforcer l'autodétermination des personnes accompagnées au quotidien de manière concrète							
	4	Développer la pair-aidance								
	5	Développer la notion d'accueil de jour au sein du complexe	Développer et renforcer l'accueil de jour pour les travailleurs du complexe							
	6	Simplifier et mieux communiquer sur les process à destination des personnes accompagnées et de leurs proches	Simplifier les démarches pour la personne accompagnée, ainsi que pour ses proches, tout au long de son parcours							
	7	Consommer mieux pour moins jeter à la cuisine centrale	Mise en œuvre complète de la loi EGAlim et de ses évolutions législatives							
	8	Rénover, agrandir et innover sur le site des Césardes	Améliorer fortement l'impact environnemental du bâtiment							
	9	Dynamiser la politique de bien-vivre au travail et la responsabilisation des équipes	Favoriser la qualité de vie au travail et la cohésion interne							
	10	Construire une identité, une mission et des valeurs partagées par tous les professionnels du complexe	Identifier les fondamentaux de notre organisation pour favoriser le sentiment d'appartenance au complexe Le Parmelan							

## Annexes : les fiches actions

Orientation 1 « Faire de l'inclusion professionnelle et sociale un levier dans l'accompagnement »	
<b><u>Action 1</u> : Ensemble, se dépasser pour l'inclusion professionnelle</b>	<p><u>Finalité</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer la dynamique d'inclusion professionnelle</li> <li>• Favoriser la montée en compétences en outillant les professionnels et les ouvriers</li> <li>• Accroître la possibilité du champ des possibles en termes d'orientation, de vie professionnelle, de formation...</li> </ul>
PROFESSIONNELS CONCERNES	RESULTATS ATTENDUS
Équipe pluridisciplinaire sur l'ESAT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une sécurisation des parcours professionnels</li> <li>• La mise en place d'un suivi et d'un accompagnement</li> <li>• Un changement de culture en interne pour intégrer les pratiques liées à l'inclusion professionnelle</li> </ul>
MOYENS	PERSPECTIVES/ ETAPES
<p>Communication</p> <p>Partenaires externes et internes</p> <p>Prospection sur l'extérieur</p> <p>Pôle accompagnement (chargée d'insertion, ...)</p>	<p><u>A destination des professionnels de l'ESAT du Parmelan</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formalisation et développement des stages internes, formalisation de processus en 2018.</li> <li>• Réorganisation de l'ESAT en pôle de service.</li> <li>• Embauche à temps plein de la chargée d'insertion en octobre 2020.</li> <li>• Février 2020, embauche de la coordinatrice d'inclusion professionnelle dynamique transversale à 0,3 ETP.</li> <li>• Communication/sensibilisation dans une réunion thématique pour créer une vision partagée de l'inclusion professionnelle (mars 2020 et octobre 2020).</li> <li>• Formation sur l'élaboration projet professionnel pour deux professionnels du groupe soutien et une chargée d'insertion du Dispositif Horizon (dynamique transversale).</li> <li>• Travail sur le livret de compétences 2021.</li> <li>• Création du contrat et du processus de mise à disposition en vue d'une embauche en 2021.</li> </ul> <p><u>A destination des ouvriers ESAT</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Travail autour des mises à disposition professionnelles dès 2009 (externalisation des ateliers en entreprise).</li> <li>• Mise en place des Duoday dès 2016.</li> <li>• Création du groupe Avie pro en 2016/2017 (habilités sociales, ateliers socio-professionnels, communication aidée).</li> <li>• En 2018, formation gestes et postures pour les ouvriers à la Motte Servolex.</li> <li>• Formation professionnelles qualifiantes pour les ouvriers EV.</li> <li>• En 2019, stages espaces verts avec la Ville d'Annecy.</li> <li>• Développement de stages en milieu ordinaire.</li> <li>• En 2021, mise en œuvre de suivis individuels du parcours d'insertion professionnelle.</li> <li>• Formation « mieux se connaître au travail » sur les identités des ouvriers en 2021.</li> </ul> <p><u>A destination des partenaires</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Clarification de la procédure stage/immersion avec les partenaires 2020.</li> <li>• Développement des rencontres partenaires au nombre de 16 sur 2020/2021.</li> <li>• Partenariat avec l'ADAPT Horizon, (convention de stage) en 2021 et contrat de sous-traitance.</li> <li>• 2021 : création d'une plaquette « inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap : nos compétences à votre service ».</li> </ul>
	<p><b>Année N</b></p>
	<p><b>Année N + 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer une culture partagée autour de l'inclusion professionnelle : communiquer sur les actions, les témoignages des professionnels et des ouvriers d'ESAT.</li> <li>• Poursuivre la mise en œuvre des suivis individuels d'accompagnement socio-professionnel (11 actuels) et multiplier les expérimentations : <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Dans le milieu protégé : intra et inter ESAT</li> <li>→ Dans le droit commun : enquête métier, stages, atelier cap emploi... (référencement de l'existant et suivi des indicateurs pour progresser)</li> </ul> </li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place une mise à disposition en vue d'une embauche.</li> <li>• Étudier des impacts possibles administratifs et financiers pour l'ouvrier ESAT en cas de sortie vers le milieu ordinaire.</li> <li>• Expérimentation du projet Emploi Handicap : « incubateur de Talent », si la subvention est accordée. Si le projet ne se met pas en place, nommer un interlocuteur privilégié dans la relation client dans le champ de l'insertion professionnelle et définir les missions à tenir pour faire le lien et l'accompagnement avec l'entreprise extérieure.</li> <li>• Poursuivre le tissage du réseau partenarial : 2 nouveaux partenaires et 1 signature de charte.</li> </ul>
<b>PARTENAIRES</b>	<b>Année N + 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérimenter une deuxième mise à disposition en vue d'une embauche.</li> <li>• Favoriser une sortie dans le milieu ordinaire.</li> <li>• Déploiement du projet Emploi Handicap : « incubateur de Talent », si la subvention est accordée.</li> </ul>
Entreprises extérieures MDPH Pôle emploi Mission locale Dispositif Horizon	<b>Année N + 3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer la dynamique d'inclusion professionnelle en lien avec les indicateurs spécifiques.</li> </ul>
	<b>Année N + 4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagner une autre sortie dans le milieu ordinaire.</li> <li>• Renforcer la dynamique d'inclusion professionnelle en lien avec les indicateurs spécifiques.</li> </ul>

#### INDICATEURS ET CRITERES D'EVALUATION

Cf : Liste complète des indicateurs « insertion professionnelle ESAT Parmelan »

Amélie Henri référente avec le soutien de Cathy Jacquet – Valérie Gellier pour le référencement des documents.

Objectif premier : répertorier l'existant et suivre les indicateurs pour progresser

## Orientation 1 « Faire de l'inclusion professionnelle et sociale un levier dans l'accompagnement »

<b>Action 2 : Faire de l'inclusion un levier dans l'accompagnement</b>		<b>Finalité :</b> Renforcement d'un environnement inclusif des personnes accompagnées au quotidien de manière concrète
<b>CONSTATS ELEMENTS DE DIAGNOSTIC</b>		<b>RESULTATS ATTENDUS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque d'accessibilité dans l'environnement de vie pour permettre et améliorer l'autonomie des personnes accompagnées.</li> <li>Pas ou peu d'espace ou de projet ouvert pour permettre des projets inclusifs à partir de nos locaux.</li> <li>Manque de solutions pour répondre aux demandes des personnes accompagnées afin d'adhérer à des associations.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Meilleure accessibilité de l'environnement de proximité</li> <li>Promotion de l'inclusion dans les démarches administratives et actes de la vie quotidienne</li> <li>Développement de projets inclusifs autour du bénévolat et des loisirs</li> <li>Organisation de projets qui permettent aux personnes en situation de handicap d'expérimenter d'autres lieux, de rencontrer d'autres publics...</li> <li>Aménagement des sites du complexe pour permettre de créer des espaces partagés</li> </ul>
<b>ACTEURS CONCERNES</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Equipe de direction et d'encadrement</li> <li>Equipes éducatives</li> <li>AAPEI EPANOU Service Vacances</li> <li>Personnes accompagnées</li> <li>UDAPEI 74</li> <li>Partenaires extérieurs</li> </ul>		
<b>MOYENS</b>		<b>ETAPES/ MISE EN ŒUVRE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Créer un groupe de travail en interne (Professionnels et usagers)</li> <li>Rencontres UDAPEI</li> <li>Recherche de subventions</li> <li>Recherche de partenaires externes et internes</li> <li>Communication sur le site internet de l'EPANOU</li> <li>Développer les outils de communication sur l'extérieur (flyers, site internet, réseaux sociaux, calendrier)</li> </ul>	<b>Année N</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Engager un travail avec l'UDAPEI 74, pour favoriser le repérage des lieux label S3A : lister les établissements labélisés de proximité et les communiquer aux personnes accompagnées et leurs familles.</li> <li>Évaluer le nombre de personnes inscrites dans les associations et les clubs de loisirs. Les faire connaître de toutes les personnes accompagnées et de leurs familles.</li> <li>Initier un groupe de travail sur l'aménagement extérieur des établissements afin de favoriser un espace dédié au « vivre ensemble » (un jardin thérapeutique partagé, point lecture avec boîte à livre...).</li> <li>Formaliser un groupe de travail pour faciliter les actions bénévoles et les activités de jour inclusives.</li> <li>Organiser des portes ouvertes ESAT et hébergements pour tous nos clients et partenaires.</li> </ul>
	<b>Année N+1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poursuivre le travail avec l'UDAPEI 74 pour développer un environnement adapté de proximité et envisager un travail de co-développement</li> <li>Porter et engager l'aménagement de ou des espaces extérieurs inclusifs grâce au projet validé.</li> <li>Favoriser des projets inter structures où les personnes en situation de handicaps jouent un rôle d'animateur (piste de travail : musique en EHPAD - les chorales inclusives permettent de dépasser les frontières de l'âge, du handicap et des idées reçues tout en donnant l'opportunité de créer de nouveaux liens).</li> </ul>
	<b>De N+2 à Année N+4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promouvoir et faire connaître le ou les projets d'espaces extérieurs inclusifs auprès d'autres structures voisines : crèche, maison retraite...</li> <li>Travailler sur un projet poulailler avec l'ensemble des acteurs du site Louis Breguet en lien avec un lycée agricole et la fin des travaux sur les foyers d'hébergement à Seynod.</li> </ul>
<b>INDICATEURS ET CRITERES D'EVALUATION</b>		
<p>CR de réunion avec l'UDAPEI 74, création d'une cartographie de l'environnement de proximité des usagers</p> <p>CR des réunions avec Le service vacances AAPEI EPANOU</p> <p>Nombre de personnes inscrites dans des associations = ambition de 3 actions bénévoles</p> <p>Nombre de personnes inscrites dans les clubs de loisirs hors réseau associatif/augmenter le nombre de personnes inscrites.</p> <p>Projet d'aménagement de l'espace extérieur inclusif et collectif</p> <p>Nombre de portes ouvertes/nombre de participants</p>		

## Orientation 2 « Promouvoir l'autodétermination des personnes accompagnées au sein du complexe »

### **Action 3 : Favoriser l'expression et l'affirmation de soi des personnes accompagnées**

Finalité : Intégration et renforcement de l'autodétermination des personnes accompagnées au quotidien de manière concrète

#### CONSTATS ELEMENTS DE DIAGNOSTIC

Lieux de parole et informations pas suffisamment accessibles aux personnes accompagnées.  
Donner davantage à la personne accompagnée la possibilité de s'exprimer.  
Favoriser la possibilité de faire des propositions et des choix.  
Favoriser une communication simple et directe.

#### RESULTATS ATTENDUS

- Appropriation par les usagers, les familles et les professionnels du concept d'autodétermination. Développement des opportunités pour les personnes accompagnées afin d'être acteurs de leurs vies et de s'exprimer en leur nom propre : favoriser le développement du « je ».
- Évolution de la posture des professionnels.
- Meilleure appropriation de l'information et meilleure traçabilité de l'information. Développement des outils de communication (outils numériques, FALC...) afin de rendre l'information plus accessible et opérante : culture partagée de la communication aidée.
- Meilleur dynamisme des instances représentatives existantes : CVS, réunion de délégués travailleurs, réunion d'atelier, groupe d'expression des usagers au niveau des hébergements ...
- Promotion des exercices de citoyenneté.

#### ACTEURS CONCERNES

- Équipe de direction et encadrement
- Équipe éducative
- Personnes accompagnées
- Familles
- Partenaires extérieurs

#### MOYENS

#### ETAPES/ MISE EN ŒUVRE

	<b>Année N</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place d'un programme de formation mixte (usagers/ professionnels/ famille) sur le concept d'autodétermination pour les différentes unités du complexe.</li> <li>• Réorganiser et redéfinir l'architecture des instances représentatives des personnes accompagnées au niveau du complexe : quelles réunions (réunion d'ateliers, délégués des travailleurs, réunion de régulation aux hébergements, CVS ...)? Pourquoi et pourquoi faire ? Quelle fréquence ? Rendre accessibles et compréhensibles toutes ces informations aux personnes accompagnées et à leurs familles.</li> <li>• Engager avec les équipes éducatives un travail de préparation des réunions (formation ?) pour favoriser la prise de parole des bénéficiaires.</li> <li>• Créer une boîte à questions, à idées pour mieux exprimer les besoins et pour élargir les possibilités d'expression pour les personnes accompagnées et leurs familles.</li> <li>• Projet transversal Foyer de vie et SATTHAV : favoriser et développer la création d'un podcast trimestriel et mise en ligne sur le site de l'EPANOU afin de valoriser la prise de parole des usagers.</li> </ul>
	<b>Année N + 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuer le programme de formation mixte (usagers/ professionnels/ famille) sur le concept d'autodétermination pour les différentes unités du complexe.</li> <li>• Travailler sur les comptes rendus des réunions des instances représentatives : comment les rendre accessible à tous ?</li> <li>• Réaliser des ateliers d'habiletés sociales : « comment prendre la parole dans une assemblée ? », « comment poser une question en réunion ? », « soigner sa présentation physique », « comment se positionner et dire oui ou non ? »...</li> <li>• Démultiplier l'utilisation des outils numériques pour favoriser l'expression.</li> </ul>
	<b>De N + 1 à Année N + 4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entretenir et dynamiser cette sensibilisation des personnes accompagnées sur l'autodétermination.</li> </ul>

#### INDICATEURS ET CRITERES D'EVALUATION

Nombre de réunion de délégués/nombre de groupes de paroles hébergements par an  
Retour enquête de satisfaction par rapport à la qualité du CR des réunions CVS  
Nombre de personnes formées à l'autodétermination : quelle ambition ?  
Nombre de personnes qui utilisent des outils de communication ex : autocollant, planning  
Nombre d'ateliers d'habiletés sociales  
Diffusion du projet podcast  
Mise en place d'une « boîte à idées », « boîte à questions » et nombre d'idées / questions par an

## Orientation 2 « Promouvoir l'autodétermination des personnes accompagnées au sein du complexe »

### **Action 4 : Développer la pair-aidance**

Finalité : Intégration et renforcement de l'autodétermination des personnes accompagnées au quotidien de manière concrète

#### CONSTATS ELEMENTS DE DIAGNOSTIC

La pair-aidance qui repose sur l'entraide entre personnes est peu développée au sein du complexe.  
La pair-aidance regroupe un ensemble de pratiques qui procède de formes d'accompagnement ou encore d'entraide et de soutien, par lesquelles une personne s'appuie sur son savoir expérientiel vécu, c'est-à-dire le savoir qu'elle a retiré de sa propre expérience d'une situation vécue, habituellement.

#### RESULTATS ATTENDUS

- Valorisation et identification des compétences des personnes accompagnées
- Évolution de la posture des professionnels et développement d'une culture professionnelle qui prend davantage appui sur le tutorat entre usagers
- Transmission de savoir-faire : pour les travailleurs, valorisation des compétences, du rôle social/, expérimentation des formateurs parmi les travailleurs en situation de handicap

#### ACTEURS CONCERNES

- Equipe de direction et encadrement
- Equipe éducative
- Personnes accompagnées (y compris les retraités ESAT)
- Familles
- Partenaires extérieurs
- Bénévoles

#### MOYENS

#### ETAPES/ MISE EN ŒUVRE

	<b>Année N</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formaliser des outils favorisant la pair-aidance : élaborer un tableau de compétences pour la pair-aidance en créant un outil d'offre/demande de compétences « Je propose ma compétence » « J'ai besoin de telles compétences ».</li> <li>• Organiser des groupes de pair-aidance par thématique (EDL, EV, cuisine ...) afin de permettre la transposition des savoirs faire professionnels pour répondre à des besoins de la vie quotidienne pour certaines personnes accompagnées ayant des difficultés. Permettre la transversalité ESAT / Hébergements de ces savoir-faire.</li> <li>• Dynamiser le tutorat existant à l'ESAT (stagiaires, nouveaux venus) et l'expérimenter aux hébergements (accueil temporaire).</li> </ul>
	<b>Année N + 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En fonction des résultats de la première année, mise en place de formations (usagers/professionnels) sur le concept de pair-aidance.</li> <li>• Faire intervenir des usagers du complexe vivant en autonomie auprès de jeunes en IMPRO qui auraient envie de prendre leur autonomie.</li> <li>• Aider un groupe d'usagers à organiser de manière autonome un projet de loisirs commun à partir de leurs propres compétences (sports, choix du lieu...).</li> </ul>
	<b>De N + 1 à Année N + 4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permettre la pair-aidance à la fois en interne mais aussi à un niveau inter-associatif : actions de pair aidance avec des personnes en situation de handicap hors établissement et hors association.</li> </ul>

#### INDICATEURS ET CRITERES D'EVALUATION

Création d'outils sur la pair-aidance  
Nombre de tuteurs ESAT et hébergements  
Nombre de tutorés ESAT et hébergements

## Orientation 3 « Adapter l'accompagnement pour les travailleurs ESAT à temps partiel »

### **Action 5 : Développer la notion d'accueil de jour au sein du complexe**

Finalité : Développer et renforcer l'accueil de jour pour les travailleurs du complexe

#### CONSTATS ELEMENTS DE DIAGNOSTIC

#### RESULTATS ATTENDUS

La proposition de places en accueil de jour est faible sur l'ensemble de l'AAPEI EPANOUE. Elle se limite à :

- 5 places à l'EAM les Iris ;
- 8 places au Foyer de Vie les Roseaux ;
- 10 places (mi-temps) en SATTHAV sur le Complexe Le Parmelan ;
- Et depuis cette année, autorisation d'ouvrir 6 places à la Ferme des Roches pour des personnes autistes.

Sur le complexe Le Parmelan, 29 % des travailleurs ont plus de 50 ans en début d'année 2021. Pour une grande partie, le travail à temps plein pose des problèmes de fatigabilité et nécessite la mise en place de temps partiels.

Les solutions d'accompagnement hors temps de travail pour les travailleurs d'ESAT à temps partiels sont inexistantes en dehors de la SATTHAV : 10 mi-temps ne permettent pas à ce jour une individualisation du temps de prise en charge.

Nous souhaitons, de plus, mettre en place des réponses adaptées aux travailleurs souffrant de troubles psychiques (environ 15 % des travailleurs du complexe) : réponses qui nécessitent une grande souplesse permettant, là aussi, une individualisation du temps de prise en charge (temps partiels, répit, gestion d'urgence ...).

Parallèlement, le nombre de jeunes sous amendement Creton sur le Complexe Enfants est important et en constante progression. Ils étaient 20 en début d'année 2021. Un petit nombre d'entre eux ont de réelles compétences travail et pourraient éventuellement être admis en ESAT si ce n'est qu'ils n'ont pas les capacités de travailler à temps plein.

- Cet accueil de jour, situé sur le complexe Le Parmelan, devra assurer une prise en charge sur 5 jours ouvrés, 220 jours par an et sur les horaires d'ouverture suivants : 8h15 -17h00 le lundi, mardi, mercredi, jeudi et 8h15 -13h15 le vendredi (ouverture sur la base de 40h).
- Nous engloberons la SATTHAV actuelle dans ce nouveau dispositif ce qui permettra de mutualiser les moyens. La capacité sera de 10 places (10 ETP) en sachant que nous avons déjà 10 mi-temps pourvus avec les personnes accueillies actuellement à la SATTHAV.

#### ACTEURS CONCERNES

- Equipe pluridisciplinaire sur l'ESAT, les hébergements et les cadres
- Personnes accompagnées
- AAPEI EPANOUE service Loisirs et vacances
- Partenaires extérieurs

#### MOYENS

#### ETAPES/ MISE EN ŒUVRE

- Moyens humains et logistiques de la SATTHAV existants
- Budget complémentaire du Conseil Départemental permettant des recrutements supplémentaires de personnel éducatif

**Année N**

**Année N+1**

**De N+2 à Année N+4**

- Mise en place d'une équipe projet afin de travailler et poser l'organisation de ce dispositif.
- Recrutement des postes à pourvoir et mise en place dès que possible.

- Faire vivre ce dispositif de manière dynamique.

#### INDICATEURS ET CRITERES D'EVALUATION

Nombre de personnes accompagnées dans ce dispositif.

Récapitulatif annuel des projets et activités développés au sein de ce dispositif.

## Orientation 4 « Améliorer la qualité de l'accompagnement en continu »

**Action 6 : Simplifier et mieux communiquer sur des process tels que l'admission, le projet personnalisé, les orientations ... à destination des personnes accompagnées et de leurs proches**

Finalité : Simplifier les démarches pour la personne accompagnée, ainsi que pour ses proches, tout au long de son parcours

CONSTATS ELEMENTS DE DIAGNOSTIC		RESULTATS ATTENDUS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Les processus tels que l'admission, le parcours et projet personnalisé, l'organisation des accompagnements et soins ainsi que la sortie et les (re)orientations ont du mal à être compris par les personnes accompagnées ainsi que leurs proches. De nombreux efforts ont déjà été fait en ce sens pour mieux communiquer autour de ces thèmes mais nous devons aller beaucoup plus loin...</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Clarification et simplification des processus visés dans cette fiche action à la fois pour les personnes accompagnées mais aussi pour les proches</li> <li>Rendre accessibles ces différents process par une communication adaptée.</li> </ul>
ACTEURS CONCERNES		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Équipe pluridisciplinaire sur l'ESAT, les hébergements et les cadres</li> <li>Personnes accompagnées</li> <li>Familles</li> </ul>		
MOYENS		ETAPES/ MISE EN ŒUVRE
	<b>Année N</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Clarifier et simplifier le processus « admission » et communiquer de manière adaptée à ce sujet.</li> </ul>
	<b>Année N+1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Clarifier et simplifier le processus « projet personnalisé » et communiquer de manière adaptée à ce sujet.</li> <li>Un travail sur le « projet personnalisé » en lui-même au sein du complexe devra être accompli afin de le rendre encore plus accessible à la personne accompagnée.</li> </ul>
	<b>De N+2 à Année N+4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Clarifier et simplifier les processus « accompagnements et soins » ainsi que « réorientation et sortie » et communiquer de manière adaptée à ce sujet.</li> </ul>
INDICATEURS ET CRITERES D'EVALUATION		
Questionnaire de satisfaction vis-à-vis des personnes accompagnées et des proches sur chacun de ses processus.		

## Orientation 5 « S'engager pour l'environnement »

### **Action 7 : Consommer mieux pour moins jeter à la cuisine centrale**

Finalité : Mise en œuvre complète de la loi EGalim et de ses évolutions législatives

#### CONSTATS ELEMENTS DE DIAGNOSTIC

- Le gaspillage alimentaire est défini en France depuis 2013 comme « toute nourriture destinée à la consommation humaine qui, à une étape de la chaîne alimentaire, est perdue, jetée ou dégradée. » La lutte contre le gaspillage alimentaire est globale puisqu'elle englobe les denrées et les déchets alimentaires. Elle s'effectue tant en amont avec la prévention qu'en aval avec la gestion des déchets.
- La loi EGalim du 30 octobre 2018 prévoit de renforcer la qualité sanitaire, environnementale et nutritionnelle des produits pour une alimentation saine, de qualité et durable.
- Un décret en Avril 2019 vient compléter cette loi en indiquant l'obligation de servir des repas pour la restauration collective qui comprennent une part au moins égale à 50 % des produits bénéficiant de labels ou issus des circuits courts et au moins 20 % de produits issus de l'agriculture biologique (application au plus tard en 2025).

#### RESULTATS ATTENDUS

- Servir au sein de nos établissements une alimentation saine, de qualité et durable.
  - Maintenir les indicateurs qualité de la cuisine centrale à un haut niveau.
  - Servir des repas qui comprennent une part au moins égale à 50 % des produits bénéficiant de labels ou issus des circuits courts et au moins 20 % de produits issus de l'agriculture biologique.
  - Mettre en place la mesure du gaspillage alimentaire partout où nous le pouvons et le réduire d'au moins 20 %.
  - Réfléchir au remplacement des barquettes plastiques à usage unique par des produits soit biodégradables soit durables.

#### ACTEURS CONCERNES

- Equipe de la cuisine centrale
- Equipe pluridisciplinaire sur l'ESAT, les hébergements et les cadres
- Personnes accompagnées
- Partenaires extérieurs ( Sodexo... )

#### MOYENS

#### ETAPES/ MISE EN ŒUVRE

<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuisine centrale et les cuisines satellites</li> </ul>	<b>Année N</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maintenir les indicateurs qualité de la cuisine centrale à un haut niveau.</li> </ul>
	<b>Année N + 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maintenir les indicateurs qualité de la cuisine centrale à un haut niveau.</li> <li>Mettre en place la mesure du gaspillage alimentaire.</li> <li>Augmenter de manière sensible les produits bénéficiant de labels ou issus des circuits courts et les produits issus de l'agriculture biologique.</li> </ul>
	<b>De N + 1 à Année N + 4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maintenir les indicateurs qualité de la cuisine centrale à un haut niveau.</li> <li>Servir des repas qui comprennent une part au moins égale à 50 % des produits bénéficiant de labels ou issus des circuits courts et au moins 20 % de produits issus de l'agriculture biologique pour l'année N+4.</li> <li>Avoir réduit en année N+ 4 le gaspillage alimentaire de 20 % par rapport la mesure initiale de l'année N + 1.</li> <li>Avoir trouvé une ou des solutions biodégradables ou durables pour les barquettes plastiques à usage unique.</li> </ul>

#### INDICATEURS ET CRITERES D'EVALUATION

Indicateurs Sodexo sur le suivi de nos approvisionnements alimentaires.  
Audits de la DDPP et indicateurs qualité des laboratoires extérieurs tels que Mérieux Nutrisciences.  
Indicateurs internes sur le suivi du gaspillage alimentaire.

## Orientation 5 « S'engager pour l'environnement »

### ***Action 8 : Rénover, agrandir et innover sur le site des Césardes pour que celui-ci porte haut les fortes ambitions environnementales et sociétales de l'EPANOU***

Finalité : Améliorer fortement l'impact environnemental du bâtiment du site des Césardes

#### CONSTATS ELEMENTS DE DIAGNOSTIC

- Les enjeux sociétaux et l'évolution du secteur médico-social nous poussent à intégrer de nouvelles préoccupations comme les enjeux environnementaux ou les évolutions en cours ou à venir du secteur du travail protégé. Pour ce faire, nous avons besoin d'un bâtiment accueillant, ouvert, fonctionnel, modulable et respectueux de l'environnement.
- Le site des Césardes date de 1986. C'est un bâtiment aujourd'hui restreint (1320 m2 ne permettant pas de développer de nouvelles activités) et l'aménagement de ses espaces n'est plus adapté (pas de quai de livraison, espace de stockage restreint, ateliers non modulables ...). Le site est une « passoire énergétique » : mauvaise isolation, chauffage au gaz ... De plus, il est peu accueillant et manque d'attractivité, ce qui n'est pas à l'image d'une structure qui se veut ouverte, agile et innovante.

#### RESULTATS ATTENDUS

- Les travaux que nous allons initier sur le bâtiment des Césardes doivent nous permettre de soutenir et redynamiser l'activité du site et plus globalement l'activité globale de l'ESAT du Parmelan. Ce site rénové doit tout simplement être un emblème des savoirs faire de l'ESAT du Parmelan et de l'association EPANOU.
- Plusieurs facteurs vont agir en ce sens :
  - Une optimisation de la construction par rapport au terrain et un bâtiment évolutif : Le bâtiment futur fera 2320 m2 soit 1000 m2 de plus qu'aujourd'hui avec une possibilité d'extension futur de 220 m2.
  - Un bâtiment respectueux de l'environnement et peu énergivore (isolation selon norme RE 2020, installation de récupération d'eau de pluie, lumière naturelle privilégiée et éclairage de technologie LED avec détecteurs de présence, installation de panneaux photovoltaïques...).
  - Une plateforme professionnelle ouverte pour une meilleure inclusion et principalement dédiée à un pôle multi-services ( un bâtiment accueillant et fonctionnel, des ateliers ouverts et modulables principalement dédiés aux prestations de service comme les espaces verts , l'entretien des locaux , la laverie de gobelets réutilisables ou de nouvelles activités comme la logistique).

#### ACTEURS CONCERNES

- Equipe de direction et encadrement
- Equipe pluridisciplinaire sur l'ESAT, les hébergements
- Personnes accompagnées
- Partenaires extérieurs

#### MOYENS

#### ETAPES/ MISE EN ŒUVRE

**Année N**

- Réaliser un audit général et travailler le projet avec un partenaire extérieur afin de définir un cahier des charges technique.

**Année N + 1**

- Lancer un appel d'offre sur la base de ce cahier des charges afin de sélectionner un contractant général qui réalisera les travaux.
- Chercher des solutions ou délocalisations pour remplacer le site des Césardes pendant la phase des travaux.

**De N + 1 à Année N + 4**

- Lancer, suivre les travaux et réceptionner le bâtiment.
- Emménager sur la nouvelle plateforme : objectif en année N+4.

#### INDICATEURS ET CRITERES D'EVALUATION

Emménagement sur la nouvelle plateforme : objectif en année N+4.

Suivi des factures de gaz.

Gain sur la consommation électrique issu des panneaux photovoltaïques.

## Orientation 6 « Favoriser l'identité du complexe et l'engagement des professionnels »

### ***Action 9 : Dynamiser la politique de bien-vivre au travail et la responsabilisation des équipes***

Finalité : Favoriser la qualité de vie au travail et la cohésion interne

#### **PROFESSIONNELS CONCERNES**

- Équipe pluridisciplinaire sur l'ESAT, des hébergements et de cadres
- Service RH
- Intervenant coaching

#### **RESULTATS ATTENDUS**

- Un renforcement des compétences des salariés
- La rédaction, la validation et la diffusion des fiches de postes
- Une communication facilitée entre équipes de terrain et de direction
- Une autonomie dans le travail et des articulations entre professionnels efficaces
- Une cohésion d'équipe renforcée

#### **PERSPECTIVES/ ETAPES**

<b>Année N</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intervention d'une intervenante externe auprès des chefs de services, de l'ESAT en 2019 et des hébergements en 2020 : pour développer les cohésions d'équipe.</li> <li>• Rédaction des fiches de postes ESAT en 2020 (de la rédaction à la diffusion).</li> <li>• Refonte de l'organisation des réunions : avec 3 nouveaux types de réunions (thématiques transverses, réunion analyse de la pratiques/coaching, réunion de production).</li> <li>• Nomination d'un référent par site ESAT pour fluidifier la communication et l'échange entre équipes moniteurs/direction (porte-parole).</li> <li>• Formation pour l'ensemble des équipes éducatives sur la communication non violente.</li> </ul>
<b>Année N + 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nomination d'un représentant de groupe pour les hébergements pour fluidifier la communication et l'échange équipe /direction (logique de porte-parole) 1 fois par mois : élaboration de solution commune en réponse à des situations problèmes (idée de développer sur Rumilly et les appartements de soutien) : co-construction des pistes.</li> <li>• Rédaction des fiches de poste pour les hébergements (équipe de direction) puis échanges en équipes élargies.</li> </ul>
<b>Année N + 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proposer un approfondissement des connaissances sur la communication non-violente en incluant les cadres et les équipes de terrain.</li> <li>• Expérimenter un temps de convivialité annuel (type barbecue, team building...) en mixant les équipes.</li> <li>• Mettre en place une sensibilisation sur la méthodologie de projet par le responsable qualité, gestion des risques, RSE et innovation auprès des équipes ESAT (réunion thématique).</li> </ul>
<b>Année N + 3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formaliser un temps de convivialité annuel en mixant les équipes</li> <li>• Mettre en place une sensibilisation sur la méthodologie de projet par le responsable qualité, gestion des risques, RSE et innovation auprès des équipes hébergements (réunion thématique)</li> </ul>

#### **INDICATEURS ET CRITERES D'EVALUATION**

- Réalisation de toutes les fiches de postes : directeur adjoint, CSE, coordinateur, assistante administrative et éducateur (AES, ME)
- Réalisation des réunions et CR : équipe cadres/équipes terrain et ingénierie de projet
- Réalisation d'une formation Communication Non Violente (CNV) élargie
- Existence de team building

## Orientation 6 « Favoriser l'identité du complexe et l'engagement des professionnels »

### ***Action 10 : Construire une identité, une mission et des valeurs partagées par tous les professionnels du complexe***

Finalité : Identifier les fondamentaux de notre organisation pour favoriser le sentiment d'appartenance au complexe Le Parmelan

#### CONSTATS ELEMENTS DE DIAGNOSTIC

- Le complexe Le Parmelan est un complexe important de l'AAPEI-EPANOUE avec deux cents usagers à accompagner et une centaine de collaborateurs.
- Le complexe offre à la fois trois sites ESAT impliqués dans différentes activités professionnelles et des structures d'hébergements : un gros complexe mêlant diversité et complexité géographique...
- Historiquement, le complexe est issu de la fusion, il y a une dizaine d'années, de deux complexes l'un situé à Seynod et l'autre à Rumilly. Cette fusion est le fruit d'une volonté d'amélioration et d'optimisation du fonctionnement global. Les différences de culture et de pratiques se sont peu à peu estompées entre les établissements, sans toutefois voir émerger un sentiment d'appartenance fort au complexe de la part des équipes.
- Nous avons décidé d'engager une démarche de co-construction permettant à la fois d'apporter une cohérence stratégique et de créer une cohésion entre toutes les parties-prenantes impliquées.

#### RESULTATS ATTENDUS

- Mise en place d'une réflexion spécifique avec l'aide d'un cabinet de consultant extérieur visant à définir les fondamentaux de notre organisation, à savoir :
  - La raison d'être du complexe (pourquoi existe-t-il ?) ;
  - Les valeurs qui président à l'engagement de chacun ;
  - La vision stratégique opérationnelle du complexe.
- Organiser et planifier une stratégie de communication autour de ces fondamentaux afin de les porter et de les faire vivre au niveau du complexe.

#### ACTEURS CONCERNES

- Equipe de direction et encadrement
- Équipe pluridisciplinaire sur l'ESAT, les hébergements
- Personnes accompagnées et leurs proches
- Partenaires extérieurs

#### MOYENS

#### ETAPES/ MISE EN ŒUVRE

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cabinet de consultant « Grain de Sel »</li> </ul>	<b>Année N</b>	
	<b>Année N+1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lancement d'une réflexion spécifique avec l'aide du cabinet de consultant « Grain de Sel » visant à définir les fondamentaux de notre organisation, à savoir :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La raison d'être du complexe (pourquoi existe-t-il ?)</li> <li>○ Les valeurs qui président à l'engagement de chacun</li> <li>○ La vision stratégique opérationnelle du complexe.</li> </ul> </li> </ul>
	<b>De N+2 à Année N+4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire vivre cette réflexion par une stratégie de communication et des actions spécifiques adéquates.</li> </ul>

#### INDICATEURS ET CRITERES D'EVALUATION

Émergence des fondamentaux de l'organisation et communication autour de ceux-ci.  
 Développement du sentiment d'appartenance par les parties prenantes : professionnels comme les personnes accompagnées...