



La qualité de vie au travail :
une expertise à partager

Anticiper l'Après ESAT :
Accompagnement à la Cessation
d'Activité et Socialisation

L'ESAT Utopi Catarmor c'est :



3 sites de travail : 2 sites sur St Malo et 1 site sur Dinard

276 Agents exerçant différents métiers sur 7 secteurs d'activités : sous-traitance industrielle, maroquinerie, espaces verts, entretien et hygiène des locaux, repasserie, métallerie, restauration

Les agents exercent leur activité professionnelle à temps plein ou à temps partiel mais sur un minima d'un ½ temps

45 Agents accueillis en section annexe, sur la totalité du temps libéré non travaillé, ou partiellement, dans la limite d'1/2 temps.

La question de l'accompagnement du vieillissement des agents est réfléchiée et travaillée depuis plus de 10 ans à partir de constats réalisés en interne.

1- Des questions en amont du travail de réflexion

- Comment identifier les besoins des Agents vieillissants, pour trouver des réponses adaptées ?
- Comment accompagner le vieillissement au sein de la structure et préparer les équipes à la prise en charge de cette population avec des besoins différents ?
- Comment accompagner les agents et leurs familles vers une cessation d'activité ?
- Comment et où les accompagner une fois à la retraite ?

2- Forces de la structure

- La question de l'accompagnement du vieillissement est une orientation associative
- Les professionnels engagés dans la démarche
- Volonté de tracer et de formaliser les pratiques existantes dans le souci de les pérenniser
- L'organisation interne est une vraie ressource : 3 sites, 7 métiers, 1 SAESAT, souplesse de l'organisation

Des risques inhérents à toute structure

- Peu d'anticipation des situations
- Le fonctionnement des ateliers de production
- Des indicateurs de vieillissement peu définis
- Une vision de l'accompagnement à adapter
- Le fonctionnement de la section annexe

3- Analyse de facteurs explicatifs du vieillissement

* Facteurs de démotivation liés aux agents :

- le désir « *de se poser* » : horaires de travail, type de travail, trajet, rythme, problèmes de santé...
- les effets secondaires d'un traitement médical
- usure institutionnelle : collectivité à l'ESAT et parfois en hébergement

* Facteurs de démotivation liés à l'environnement :

- certains postes plus physiques que d'autres (plus fatiguant à tenir pour des travailleurs vieillissants)
- des tâches effectuées en ESAT souvent répétitives : elles peuvent être rassurantes parfois... mais fatigantes par l'aspect répétitif et démotivantes

* Difficulté d'adaptation du rythme pour les agents vivant en service hébergement :

- pas de possibilité d'aménager des temps de repos et de rentrer « à son domicile » sur un temps libéré du travail

* Le décès des parents : source d'angoisse et peut entraîner la rupture d'un équilibre psychique souvent fragile

4- Les propositions d'actions

1 - Le guide de repérage de la situation des Agents Vieillissants

Pour apporter des réponses adaptées aux situations individuelles : nécessité d'analyser finement l'évolution de la situation des agents vieillissants (en plus des outils utilisés dans le cadre de la réalisation du PAP) :

* observation des modifications physiques : locomotion, gestes, troubles sensoriels, résistance...

* observation des modifications aux activités diverses : mémoire, motivation, activité psychomotrice, facultés d'adaptation...

* observation des modifications psychiques : tendances hypochondriaques, états « dépressifs »...

Indicateurs pris en compte dans la réalisation des projets d'accompagnement personnalisé

La comparaison de deux évaluations permet d'analyser l'évolution de la situation dans le temps

Les propositions d'actions

2 – Accompagnement en atelier de production : actions de prévention de l'ennui et de l'usure professionnelle

- prévenir l'usure institutionnelle : diversifier les postes, activités, métiers... (parfois sur deux métiers)
- maintenir et développer les productions et prestations qui tiennent compte des limites des agents vieillissants en termes d'engagement physique et de productivité (fatigabilité)
- prendre en considération la diminution des possibilités de concentration : travailler sur l'alternance des activités qui nécessitent concentration et celles qui en nécessitent moins, introduire des moments de rupture
- développer les actions de soutien au travail : maintenir le plus longtemps possible leurs acquis, réapprendre des gestes oubliés, travailler la mémorisation (procédures de travail, termes techniques...)
- maintenir les agents vieillissants au sein du groupe de production : appartenance sociale (si besoin doubler les postes pour ne pas freiner la production)
- appréhender dans les ateliers la thématique du vieillissement : expliquer au groupe les aménagements
- reconnaître et valoriser les compétences des agents vieillissants : tutorats des plus jeunes / des stagiaires
- reconnaître les compétences des agents vieillissants (D&C) : validation d'un parcours professionnel
- aide aux transports : intégration des agents vieillissants dans les transports de l'ESAT

Formation des professionnels à l'accompagnement des agents vieillissants en atelier

Les propositions d'actions

3 – Diminution du temps de travail (de 0.9 à 0.5 ETP minimum atelier)

- * avec un accompagnement en SAESAT (de 0.1 à 0.5 ETP maxi)
- * avec un accompagnement en SAESAT et **possible retour en foyer d'hébergement** (aménagement à la carte en fonction des besoins de la personne / prise en compte du vieillissement dans les services hébergements)
- * sans accompagnement du temps libéré par l'ESAT si autonomie
- * sans accompagnement du temps libéré par l'ESAT avec 1 relais services hébergements (habitat accompagné)

Les propositions d'actions

4 – Accompagnement en SACAT : adaptations aux agents vieillissants

Objectifs :

- * maintenir le lien social et favoriser leur relation aux autres,
- * maintenir leurs acquis par différentes activités (prévention, ralentissement des effets du vieillissement...)
- * apprivoiser la notion de loisirs avant leur cessation définitive d'activité et prendre plaisir ailleurs que dans le travail.

Adaptation des activités aux possibilités motrices, cognitives et au rythme des agents vieillissants :

- * **Activités physiques** (gym douce, relaxation, activité motrices...)
- * **Activités intellectuelles**
- * **Activités d'expression / artistiques**
- * **Création d'un espace snoezelen**

Adaptation du rythme et maintien d'une dynamique :

- * Les agents vieillissants sont accueillis le plus souvent les après-midis en SAESAT avec des agents plus jeunes – maintien de l'hétérogénéité (stimulation avec les plus jeunes – pair aidance) / adaptation nécessaire au rythme et aux besoins d'une population hétérogène
- * Prise en compte de la nécessité de temps de repos

Les propositions d'actions

5 – Accompagnement à la cessation d'activité

- * **Anticiper les situations avec les agents et les familles** : PAP, travail avec les hébergements, familles, représentants légaux, amorcer la réflexion dès que nécessaire

- * **Formation mise en place pour les agents vieillissants** « *Re Traiter sa vie* »
 - Se représenter le départ à la retraite : pour anticiper les adaptations nécessaires et envisager positivement la transition « travail / retraite » (présence du professionnel référent retraite de la SAESAT à cette formation qui se fait le relais ensuite dans la structure)

- * **Accompagner les démarches** : administratives (journées CARSAT), choix et visites (agents + famille si souhaité) du futur lieu de vie – formation de référents retraite
 - Un professionnel de la SAESAT – référent retraite - est disponible ½ journée par semaine pour ces démarches
 - Réalisation de 2 journée de travail avec la CARSAT : 2 temps – réunion d'informations sur les droits et conditions de départ à la retraite – entretien individuel pour connaître l'Age de départ et le montant des ressources – projection du futur départ
 - Réalisation d'un guide de numéro d'urgence par les agents futurs agents retraité

* **Nécessité de la mise en place d'un relais extérieur** avant la sortie de l'ESAT lorsque l'agent ne bénéficie pas du soutien d'un représentant légal, d'un hébergement, SAVS, famille... en accord avec l'agent

* **En poursuivant l'accompagnement des agents le temps nécessaire :**

En nommant un référent des agents retraités de l'ESAT pendant les premiers mois (passer le relais pour assurer un accompagnement de qualité)

En maintenant le lien avec le travailleur retraité : possibilité de venir déjeuner à l'ESAT, invitations aux manifestations de l'ESAT (Noël et fête champêtre), favoriser les échanges retraités et futurs retraités

* **Information régulière faite aux familles** et aidants de l'aide qui peut leur être apportée

***Travailler avec les acteurs du territoire, les partenaires de droit commun :**

En développant des partenariats avec les structures accueillants des agents vieillissants, aide à domicile – recherche de solutions de droit commun

En montrant le savoir-faire des agents de l'ESAT (porte ouverte – semaine bleue) : ils peuvent contribuer à la vie associative de leur lieu de vie – maison de quartier

En identifiant avec les agents les lieux ressources sur leur bassin de vie : mairie, centre sociaux, maison de quartier, maison de la famille, CLIC, club des personnes âgées... Les accompagner physiquement pour une première rencontre

En travaillant avec le projet 1 avenir après le travail : participation des agents vieillissants et des référents retraite de la structure à l'élaboration des livrets retraite en FALC

En travaillant la question du suivi santé : accompagner les démarches pour les bilans santé CPAM, action de sensibilisation à la santé avec l'IREPS, proposition aux agents d'utiliser le guide santé et le carnet de suivi médical (Trisomie 21)

En partageant nos pratiques

En participant aux réunions CLIC et CODEM

En accompagnant les agents, leurs aidants, les familles à trouver de l'information sur la plateforme numérique www.avenir-esat.org

Les apports de ce travail

Pour les agents :

- adaptation des réponses en fonction de leurs besoins
- multiplicité de réponses
- garder le lien avec le milieu professionnel tant que nécessaire
- anticipation et projection dans l'avenir
- prévenir les situations d'isolement

Pour les familles :

- prise en compte de leurs inquiétudes
- accompagnement dans les démarches
- recherche de solution en commun / anticipation

Pour les agents et les familles :

Laisser le temps à l'agent et à sa famille de se projeter dans un nouveau cadre de référence

- en lui permettant de découvrir et de s'épanouir dans d'autres activités que le travail
- en lui permettant de se projeter dans l'avenir

Préparer un changement d'orientation

- foyer de vie, maison de retraite, habitat accompagné

Pour les professionnels :

Travail de réflexion de l'équipe pluridisciplinaire / relais avec tous les professionnels de l'ESAT

- volonté de trouver des solutions adaptées
- Dynamique autour de cette question
- adaptation de l'accompagnement
- recherche de solutions de droit commun



Merci de votre attention

s.michaux@adapei35.asso.fr

c.petipas@adapei35.asso.fr

P.moreau@adapei35.asso.fr