



PROJET ETABLISSEMENT

ESAT INDUSTRIEL – ESAT AGRICOLE

2017-2021

En attente de validation par la direction générale

SOMMAIRE

MOT DU PRESIDENT	5
PREAMBULE	6
L'ADAPEI DE L'ARIEGE	7
1. Historique	7
2. Le projet associatif	8
LES ESAT DE L'ADAPEI DE L'ARIEGE	9
1. Définition et missions des ESAT	9
2. Repères juridiques	10
3. Localisation géographique	11
4. les ESAT de l'ADAPEI 09	12
4.1. L'ESAT industriel (ESATI).....	12
4.2. L'ESAT agricole (ESATA).....	13
4.3. Organisation et activités des ESAT	13
ANALYSE DE LA POPULATION	14
1. Population accueillie et accompagnement	14
1.1. Analyse démographique de la population.....	14
1.2. Troubles et pathologies observés.....	16
2. Modalités d'accueil et Accompagnement	16
3. Perspectives d'accueil	17
ANALYSE DE L'ACTIVITE	18
1. Entretien des locaux.....	18
2. Entretien et aménagement d'espaces verts.....	18
3. Blanchisserie industrielle	18
4. Conserverie	18
5. Sous-traitance industrielle	19
5.1. Analyse générale.....	19
5.2. Mécano-soudure	19
5.1. Application de vernis et peinture	19
5.2. Activités de montages et de travaux divers	20
5.2.1. Site de la Prairie.....	20
5.2.2. Site de Varilhes	20
5.2.3. Site de Lézat.....	20
6. L'unité soutien : l'accompagnement médico-social	21
6.1. Le suivi social	21
6.2. Le suivi psychiatrique.....	21
6.3. Le suivi psychologique	21
6.4. L'accompagnement médical.....	22
6.5. Le soutien formation	22
6.6. L'insertion professionnelle	22
7. L'unité administrative	23
7.1. L'accueil et le suivi administratif	23
7.2. La fonction comptable	23
7.3. La direction	23
8. Démarche qualité et évaluation	23
8.1. La démarche qualité sur les ESAT	23
8.2. La démarche associative.....	24
8.3. Mise en œuvre de l'évaluation interne	24
8.4. Mise en œuvre de l'évaluation externe	24
L'ACCOMPAGNEMENT DES USAGERS	25
1. accueil.....	25

2.	Projet d'accompagnement personnalisé.....	25
2.1.	L'élaboration et la mise en œuvre.....	25
2.2.	Suivi du projet personnalisé	25
2.3.	Réactualisation et évaluation du projet	26
2.4.	Développement des compétences et insertion professionnelle.....	26
2.5.	Réorientation – sortie de l'ouvrier	26
3.	Le respect des droits	27
3.6.	Information.....	28
3.7.	Libre choix des prestations.....	28
4.	participation - exercice de la citoyenneté	28
4.1.	Prise en compte des demandes.....	28
4.2.	Elaboration du projet personnalisé	28
4.3.	Evaluation de la satisfaction des ouvriers	28
4.4.	Expression et participation de l'ouvrier au fonctionnement de l'établissement.....	29
4.5.	Information des ouvriers sur les perspectives de développement	29
5.	La sécurité des usagers et la gestion des risques	29
5.1.	Application des règles de sécurité et d'hygiène.....	29
5.2.	Adaptation des postes et des conditions de travail	30
5.3.	Prévention et traitement de la violence et de la maltraitance	30
	LES FONDEMENTS DU PROJET.....	31
1.	Une démarche d'accompagnement socio-professionnel de l'utilisateur.....	31
1.1.	Le concept d'accompagnement	31
1.2.	Stratégie de l'accompagnement.....	32
	UN PROJET ECONOMIQUE FACTEUR D'INSERTION ET DE RECONNAISSANCE.....	33
1.3.	La démarche d'accompagnement en vue de l'insertion	33
2.	Une démarche de coopération à développer dans un réseau et avec des partenaires	34
2.1.	Valeurs – droits des personnes – promotion de ces droits.....	34
2.2.	Inscription dans la continuité de l'accompagnement	34
2.3.	Inscription dans un environnement économique et social de proximité : une stratégie d'ouverture	35
2.4.	Des actions fondées sur des relations humaines	35
	PLAN D'ACTION	36
1.	Agir pour une réelle effectivité des droits des personnes en situation de handicap...	36
2.	Valoriser et promouvoir les actions de l'association sur son territoire	40
3.	Maintenir une dynamique prospective et innovante	45
4.	Promouvoir la qualité de l'accompagnement des personnes accueillies et des pratiques managériales (mode participatif, gestion de projet)	46
5.	Développer une politique organisationnelle associative.....	52
	ANNEXES	55

↪ Projet associatif

Mot du président

texte

PREAMBULE

texte

L'ADAPEI de l'Ariège

1. HISTORIQUE

L'A.D.A.P.E.I. de l'Ariège, association loi 1901 à but non lucratif, est gérée par des parents et amis adhérents. Elle est composée de trois instances : le bureau, le conseil d'administration et l'assemblée générale.

Elle est affiliée à l'U.N.A.P.E.I (Union Nationale des Amis et Parents d'Enfants Inadaptés) qui fédère les associations de parents d'enfants et adultes en situation de handicap. Elle s'engage à respecter la charte éthique et déontologique des Associations membres.

L'association assure l'accueil, la prise en charge et l'accompagnement de personnes handicapées, enfant ou adulte. Elle constitue également un lieu d'accueil, de réflexions et d'actions communes pour les personnes ayant un membre de sa famille handicapé.

Elle dispose d'un siège social qui comprend l'administration générale, La direction financière et la direction des ressources humaines. Il est en lien direct avec le service transport et logistique.

A ce jour, l'association accompagne environ 600 personnes en situation de handicap, enfants et adultes.

Elle est à la tête de nombreux établissements et services :

- POLE ENFANCE : 2 Instituts Médico-Educatifs avec 1 service UEMA (Unité d'Enseignement Maternelle Autisme) et 1 service d'éducation spéciale et de soins à domicile
- POLE TRAVAIL : 4 entreprises adaptées
- POLE ADULTE : 2 Maisons d'Accueil Spécialisé, 2 foyers d'Accueil Médicalisé,
- POLE ESAT : 2 Etablissements et Services d'Aide par le Travail,
- POLE HEBERGEMENT : 5 structures d'hébergement et des appartements pour les travailleurs handicapés, 1 Service d'Accompagnement à la Vie Sociale, 1 Foyer de Vie (FV)

Elle gère un budget de près de 31 millions d'euros et compte près de 500 salariés.

Elle dispose d'un Siège social agréé qui est garant :

- de la bonne exécution des décisions des instances statutaires de l'Association,
- de la mise en œuvre de la politique Associative en matière de gestion
- sociale, comptable et financière,
- de la sécurité générale des personnes et des biens ;
- de la veille réglementaire et documentaire;
- de la conduite des études, recherches et de la mise en place de projets dans le cadre local, régional, national ou européen ;
- de la qualité des prestations délivrées par tous les établissements (depuis 1999, elle est engagée dans une Démarche Qualité sur l'ensemble de l'association).

La cohérence de la bonne marche de l'ensemble des établissements et services est assurée par le directeur général et ses équipes dans le cadre d'une organisation fondée sur le principe de la supervision, de l'ajustement et de la concertation.

2. LE PROJET ASSOCIATIF

Il a été redéfini pour la période 2017 -2021.

Les valeurs :

- La solidarité et l'esprit d'entraide
- L'engagement bénévole et désintéressé
- La neutralité politique et religieuse et la laïcité
- Le militantisme et le respect des décisions démocratiques
- L'engagement, le respect mutuel et la collaboration harmonieuse entre les militants, les élus et les professionnels qui partagent et mettent en œuvre ces valeurs.

Les objectifs du projet associatif :

- Préserver les droits des enfants et adultes accueillis dans nos établissements et apporter les réponses adaptées aux nouveaux besoins :
 - Droit au projet de vie
 - Droit à la santé
 - Droit à l'éducation et à l'instruction
 - Droit au travail
 - Droit au logement
 - Droit à la culture, aux loisirs et aux activités physiques et sportives adaptées
 - Droit à vieillir dans la dignité
- Être vigilant et accompagner de façon adaptée les personnes porteuses d'autres handicaps que la déficience intellectuelle.
 - Opérationnellement l'accueil jusqu'à 20% de personnes dont le handicap principal est le handicap psychique semble souhaitable.
- Faire entendre la voix de l'Association auprès de l'opinion et des pouvoirs publics.
- Assurer la pérennité de l'Association.

Les ESAT de l'ADAPEI de l'Ariège

1. DEFINITION ET MISSIONS DES ESAT

Les ESAT sont des Établissements et Services d'Aide par le Travail, anciennement appelé CAT (Centres d'Aide par le Travail). Ce sont des établissements médico-sociaux relevant du ministère de la Santé.

Grâce à une organisation des conditions de travail et des soutiens médico-sociaux adaptés, les ESAT ont pour finalité de faire accéder à une vie sociale et professionnelle des personnes handicapées rencontrant, momentanément ou durablement, des difficultés pour exercer une activité professionnelle en milieu ordinaire.

Les ESAT relèvent du milieu « protégé », par opposition au milieu « ordinaire » dont font partie les entreprises adaptées. Ils accueillent des adultes handicapés dont la capacité de travail est inférieure au tiers de celle d'un travailleur valide.

Ces adultes handicapés sont orientés par la Commission des droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). Cette commission se prononce sur l'orientation de la personne handicapée et les mesures propres à assurer son insertion scolaire ou professionnelle et sociale.

Les ESAT offrent aux personnes qu'ils accueillent des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, en vue de favoriser leur épanouissement professionnel et social.

Ces établissements mettent en œuvre ou favorisent l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle, ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale, au bénéfice des personnes handicapées qu'ils accueillent.

Par ailleurs, les ESAT ont aussi pour finalité de permettre aux personnes qui manifestent des capacités suffisantes, d'accéder au milieu ordinaire de travail en intégrant une entreprise adaptée ou une entreprise ordinaire.

Les ESAT ont deux sources principales de financement :

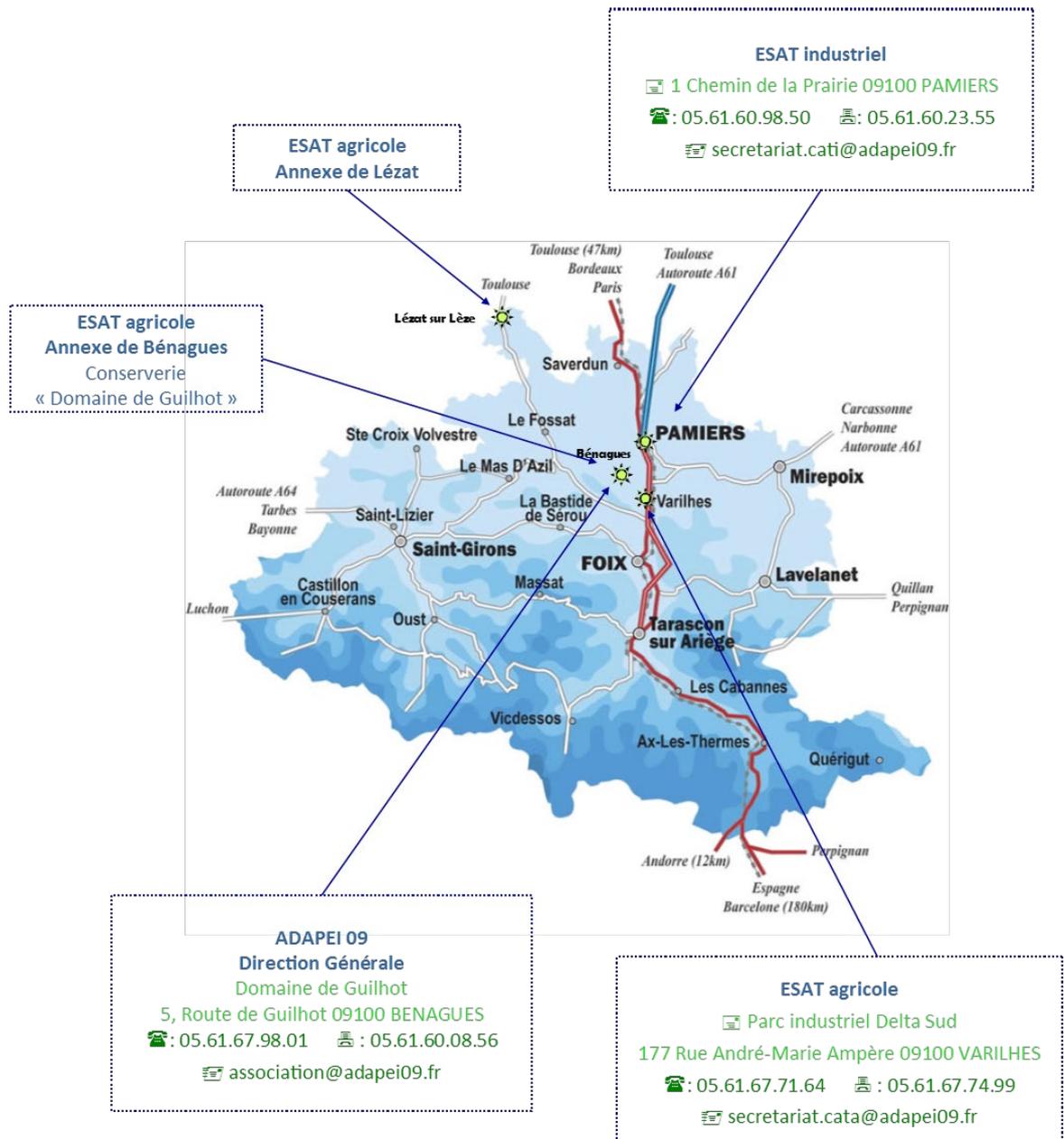
- Une dotation globale de fonctionnement délivrée par l'Agence Régionale de Santé (ARS) ;
- Les ressources provenant des activités de fabrication et des prestations de service.
- A ce jour l'association a fait le choix de constituer un pôle organisationnel comprenant les ESAT, les foyers d'hébergement, le SAVS et un foyer de vie. L'objectif recherché est de préserver de la cohérence dans les modes d'accompagnement.

2. REPERES JURIDIQUES

Le présent projet est établi en conformité avec les règlements applicables aux ESAT :

- Le code de l'action sociale et des familles (CASF)
- Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.
- Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et ses décrets d'application :
- Décret n°2006-703 du 16 juin 2006 relatif aux ESAT et à la prestation de compensation ;
- Décret n°2006-1752 du 23 décembre 2006 relatif au contrat de soutien et d'aide par le travail et aux ressources des travailleurs handicapés d'ESAT;
- Décret n°2007-874 du 14 mai 2007 relatif aux ESAT et à l'exercice d'une l'activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail ;
- Arrêtés du 28 décembre 2006 et du 14 mai 2007 relatifs à la compensation par l'état des cotisations sociales versées au titre des travailleurs handicapés d'ESAT.
- Arrêté du 6 juillet 2007 relatif à la compensation par l'état de la participation des ESAT au financement de la formation professionnelle continue.
- Circulaire NDGAS/3B n°2008-259 du 1er août 2008 relative aux établissements et services d'aide par le travail et aux personnes handicapées qui y sont accueillies.
- Loi n°2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires
- Circulaire DGCS/SD3/2010/97 du 23 mars 2010 relative à la répartition des compétences entre les agences régionales de santé et les directions régionales et départementales en charge de la cohésion sociale sur le champ de la politique du handicap
- La recommandation de bonne pratique professionnelle de l'ANESM « Elaboration, rédaction, et animation du projet d'établissement ou de service » mai 2010
- Loi 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

3. LOCALISATION GEOGRAPHIQUE



4. LES ESAT DE L'ADAPEI 09

les ESAT de l'ADAPEI accueillent 200 personnes adultes déficientes intellectuelles, dénommées ouvriers d'ESAT. Elles sont encadrées par une équipe pluridisciplinaire composée d'encadrants techniques (chef d'atelier, moniteurs principaux et moniteurs d'atelier), d'intervenants médico-sociaux et de personnels administratifs.

4.1. L'ESAT industriel (ESATI)

Créé à Fournatié en 1971 pour 50 personnes sous le nom de CAT l'ENVOL, l'ESAT industriel s'installe sur son site actuel, domaine La Prairie à Pamiers, en 1972. Les activités professionnelles étaient la ferronnerie d'art, la cimenterie, la confection de matière plastique, le rempaillage de chaises, l'horticulture et le travail du bois. Le suivi médico-social est assuré par un médecin psychiatre, une psychologue et une infirmière à temps partiel.

En 1973, sont construits les locaux actuels qui comprennent un centre d'hébergement et des ateliers professionnels. En 1984, l'agrément passe à 145 ouvriers répartis sur 3 sites (Pamiers, Mirepoix, Bénagues).

En 1985, les activités du site de Mirepoix sont transférées sur le site de Bénagues (Guilhot) et Pamiers. C'est également l'année de création de la blanchisserie et surtout le début de partenariats industriels avec deux sociétés importantes qui continuent encore aujourd'hui : la société ZODIAC (fabriquant de bateaux gonflables, de piscines) et la société AREA (fabriquant de mobilier urbain). A partir de cette année-là, le CAT passe d'un concept d'activités « artisanales » à une structuration d'activités industrielles.



Figure 1 - ESATI - stockage & accueil



Figure 2 - ESATI - blanchisserie & stockage

En 1992 est construit un atelier complémentaire pour l'activité de mécano-soudure. En 1993, le suivi médico-social, externe au CAT, est intégré à l'établissement et passe sous responsabilité du directeur du CAT. La même année, le CAT met en place l'activité de nettoyage des locaux.

En 1994, la mise en place de deux ateliers protégés a rendu possible la sortie de 13 ouvriers vers une structure socialement et techniquement plus valorisante. En 1996, l'agrément est modifié : 10 places du CAT Industriel sont transférées au CAT Agricole. L'unité soutien qui effectue le suivi médico-social devient commune aux deux CAT. En 2002 voit la construction de la blanchisserie et de la zone

de stockage.

Dans la perspective de satisfaire ses clients, en s'améliorant continuellement, l'établissement a démarré en 1997 une démarche qualité et mis en place une GPAO (Gestion de Production Assistée par Ordinateur) en 1999.

Faisant suite à la loi 2002-2, le CAT l'Envol prend en 2008 le nom d'ESAT industriel – Ateliers de la Prairie.

Suites aux crises économiques des années 2000, l'ESAT industriel va multiplier ses clients et diversifier ses activités : développement des activités de prestations et d'activités nouvelles (découpe laser, flocage,...).

4.2. L'ESAT agricole (ESATA)



Figure 3 - ESATA Bénagues

En 1984, le site de Lézat sur Léze démarre avec des activités d'aménagement et d'entretien d'espaces verts et la fabrication de palettes.



Figure 5 - ESATA Lézat

Afin de répondre aux souhaits des personnes issues du milieu rural, l'ADAPEI 09 décide de créer en 1982 un ESAT à orientation agricole. Une exploitation agricole est louée à La Bastide de Lordat sur lequel des ateliers d'élevages et de cultures voient le jour. De plus, une activité espaces vert se développe et un abattoir de volailles est créé sur le site de Bénagues.



Figure 4 - ESATA Varilhes

La conjoncture économique conduit l'ESAT en 1992 à réorganiser ces ateliers, à s'orienter vers de nouvelles productions (sous-traitance industrielle, conserverie et transformation agro-alimentaire) et à acquérir de nouveaux locaux.

L'ESAT agricole est entré dans la démarche qualité en 2001 avec les autres établissements de l'association. Il accueille 65 personnes adultes déficientes intellectuelles sur 3 sites :

- Site de Varilhes ;
- Site de Bénagues ;
- Site de Lézat sur Léze.

4.3. Organisation et activités des ESAT

Les ESAT ont 2 secteurs d'activités :

- Les activités de production : des moniteurs encadrent les ouvriers, organisent la production, dispensent la formation et réalisent l'adaptation des postes de travail.
- Les activités médico-sociales complémentaires : des professionnels médico-sociaux accompagnent et aident les ouvriers qui le souhaitent dans différents domaines.

Depuis 2005, les 2 ESAT travaillent ensemble : ils collaborent dans la réalisation de leurs produits, ils échangent sur leurs pratiques et ont mis en commun leurs outils au travers de la démarche qualité. Les évaluations internes et externes ont été menées en conjointement.

Depuis 2012, la direction est commune, l'organisation et les pratiques des 2 établissements ont été harmonisées.

En plus de 40 ans d'existence, les 2 ESAT a su développer leurs activités commerciales pour offrir à leurs ouvriers des postes de travail adaptés, diversifiés et valorisants. La collaboration avec des sociétés de renom ont permis le développement continu d'activités et la création de nouveaux ateliers.

Analyse de la population

1. POPULATION ACCUEILLIE ET ACCOMPAGNEMENT

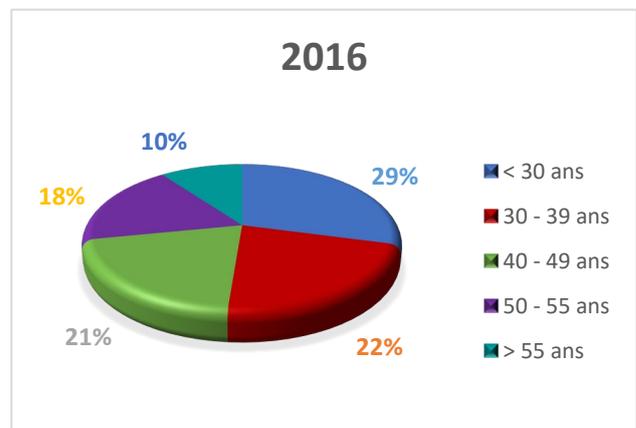
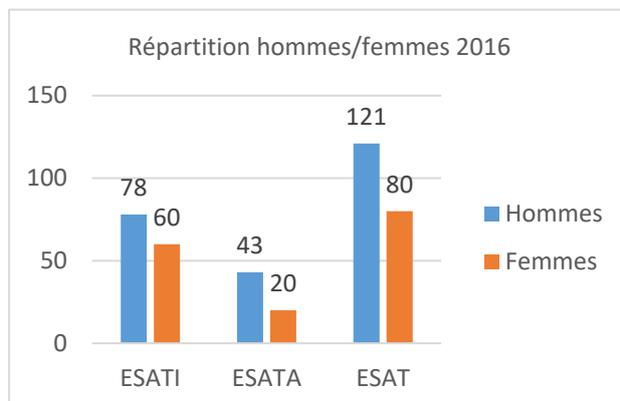
Les personnes accueillies sont dénommées à leur demande « ouvriers d'ESAT ».

L'arrêté du 13 octobre 2011 officialise l'agrément de l'ESAT industriel à 135 places et celui de l'ESAT agricole à 65. L'analyse de la population montre plusieurs évolutions de la population :

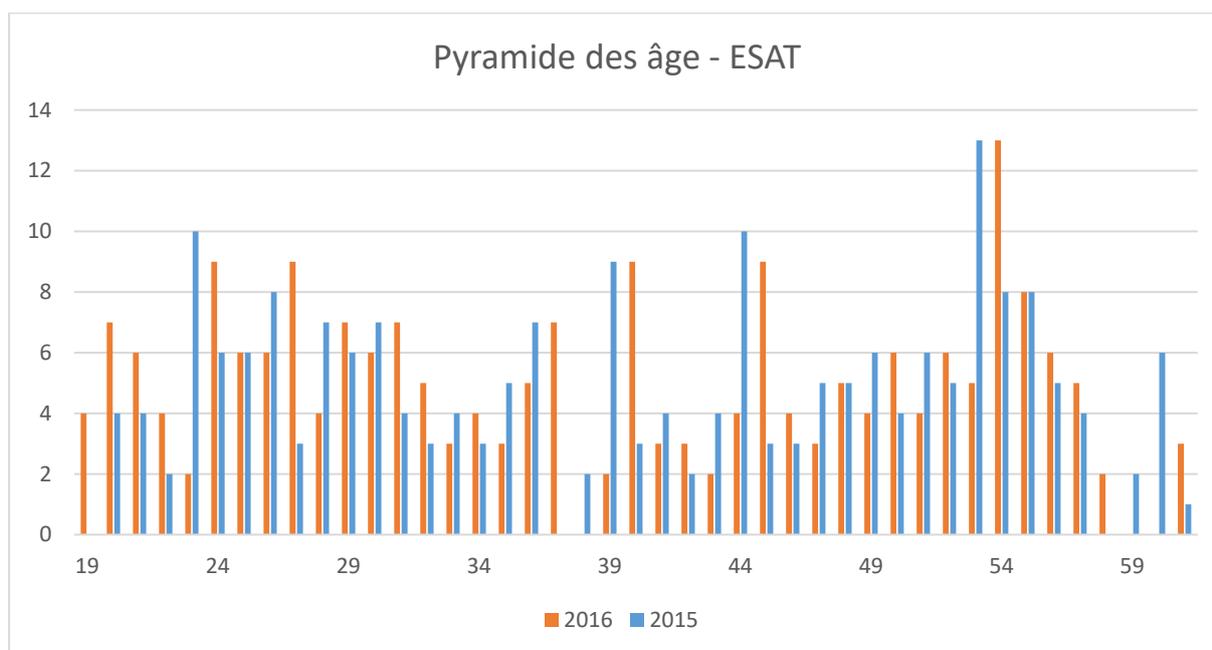
- Un vieillissement de la population et la difficulté pour l'établissement de trouver un accompagnement adapté à ces personnes (évolution des marchés économiques) et de trouver une solution adaptée à l'extérieur (pas de place disponible en foyer, foyer de vie, EHPAD ou autre) ;
- La difficulté d'accueillir de nouveaux ouvriers, due au manque de places en hébergement (8 personnes en attente en 2016), car les structures d'hébergement rencontrent des difficultés pour apporter des réponses adaptées pour le public vieillissant. A cela s'ajoute, la problématique du transport : un département mal desservi par les transports en communs et un manque de places dans les transports de l'ADAPEI 09 existants.
- L'accueil plus important de personnes présentant des troubles psychiques.

1.1. Analyse démographique de la population

Les ESAT de l'ADAPEI de l'Ariège accueillent 121 hommes et 80 femmes.



La population des ESAT rajeunit mais il y a toujours beaucoup de personnes qui atteignent l'âge de la retraite, donc il y a des départs importants.



En 2016, 20 personnes ont acquis leurs droits à la retraite (6 sorties, 7 n’ont pas souhaité partir à ce jour, 3 prévues en 2017, 4 restent faute de solution). Sur les 5 ans à venir, une trentaine de personnes sont susceptibles de partir, avec en corrélation autant d’admissions.

Prévisions (estimation) du nombre de personnes pouvant acquérir leurs droits à la retraite par année sur les 5 ans à venir						30
2016	2017	2018	2019	2020	2021	
20	13	3	7	3	4	

Par contre, certaines personnes restent plus longtemps dans l’établissement faute de solution : Pour ces personnes non autonomes et qui doivent être réorientées, nous sommes confrontés à la difficulté de trouver des places en foyer de vie ou en foyer d’accueil médicalisé, établissement pour personnes vieillissantes. Les listes d’attentes sont longues et les personnes restent donc en ESAT par défaut, ce qui génère des risques en termes de sécurité et de bienveillance à leur égard.

Les temps partiels font partis des moyens de réponse, 29 personnes (25 personnes à l’ESATI et 4 à l’ESATA) en bénéficiaient en 2016 : 17 personnes vieillissantes (évolution des pathologies), 6 personnes en raison de troubles psychiques, pour les autres, il s’agit de temps partiel choisi ou de problématique de santé. Ceci nécessite une plus grande attention et une plus grande disponibilité des équipes et entraine une difficulté d’adaptation des activités.

Actuellement, plusieurs personnes ont une orientation vers un autre type d’établissement mais occupent toujours à ce jour, une place, dans l’attente de trouver une réponse adaptée (en 2016, 4 personnes ont une réorientation en FAM et 9 en foyer occupationnel).

1.2. Troubles et pathologies observés

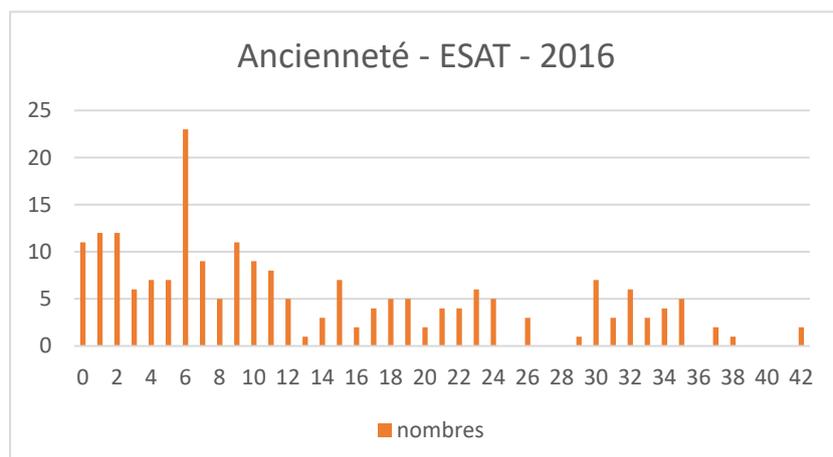
	ESATI	ESATA	ESAT	ESAT
Déficiences intellectuelles	104	55	159	79%
Autisme et autres TED	3	1	4	2%
Troubles du psychisme	25	8	33	16.5%
Troubles du langage et des apprentissages	1	0	1	0.5%
Déficiences auditives	0	0	0	0%
Déficiences visuelles	0	0	0	0%
Déficiences motrices	2	1	3	1.5%
Déficiences métaboliques	0	0	0	0%
Cérébro-lésions	0	0	0	0%
polyhandicap	0	0	0	0%
Trouble du comportement et de la communication	0	0	0	0%
Diagnostic en cours	0	0	0	0%
Autres déficiences associées	1	0	1	0.5%
	136	65	201	100%

Les dernières admissions montrent que les pathologies psychiques sont prédominantes.

L'accueil et l'accompagnement de ces personnes nécessitent plus de disponibilité, d'adaptabilité de la part des encadrants tant techniques (besoin d'un taux d'encadrement supérieur) que médico-social (besoin en soutien psychologique et social). Cette population est plus fragile (nécessité de développer un réseau de partenaires pour répondre aux besoins de ces personnes ou pour prendre le relais), elle est aussi plus mobile (changement d'activités, d'atelier, d'ESAT). Pour leur maintien en ESAT, ces personnes doivent être également soutenues dans leur vie sociale (intégration d'un hébergement encadré, suivi par un service spécialisé (CMP, SAVS, SAMSAH)).

2. MODALITES D'ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT

Les ESAT accompagnent chaque année 200 personnes (en 2016, 201 personnes). La durée moyenne de prise en charge est de 13 ans.



Le taux d'absentéisme (maladies, accidents du travail et absences injustifiées) évolue de façon positive : il était 10% en 2016 contre 13% en 2015.

Les ESAT sont situés dans la basse Ariège, plus grande zone urbaine du département, (Pamiers et ses environs). Les ouvriers externes résident dans toute l'Ariège. Ils empruntent les transports de l'ADAPEI de l'Ariège ou les transports en commun.

Implantés au cœur de villes ou de villages importants, les hébergements de l'ADAPEI de l'Ariège sont constitués de résidences et d'appartements satellites. Ils sont situés pour la grande majorité à moins de 10 km des ESAT (24km pour celui Mirepoix).

Aujourd'hui, ces hébergements sont saturés et ne peuvent plus répondre aux besoins des ouvriers d'ESAT : en 2016, 11 personnes étaient en attente d'une place en hébergement.

Pour certaines d'entre-elles, la situation devient urgente, du fait de leur situation sociale ou de leur situation familiale :

- Parents vieillissants, qui ne pourront plus prochainement s'occuper d'eux ;
- Hébergement par des familles d'accueil qui ne peuvent plus les accueillir ;
- Difficultés familiales.

Pour prendre en compte ces difficultés, nous impliquons, depuis 2015, des représentants des « hébergements » dans nos commissions d'admission afin de prendre en compte la globalité des personnes et de favoriser un accueil au plus près des besoins.

3. PERSPECTIVES D'ACCUEIL

Les personnes maintenues en ESAT, faute de solution, génèrent involontairement au sein des ateliers des conflits (grandes difficultés à réaliser une activité de travail, fatigabilité importante...), par la différence de traitement entre eux et les nouveaux arrivants. De plus, leur maintien en ESAT bloque l'admission de personnes plus jeunes et plus aptes à être en capacité de travailler.

Quand des places sont libérées, la nécessité d'un hébergement peut devenir un obstacle à l'entrée en ESAT. En effet, le fait de ne pouvoir accueillir sur ces structures peut entraîner à moyen terme des dérives dans l'accueil en ESAT : « une sélection » des personnes en autonomie de logement et parfois d'autonomie de déplacement. Les personnes inscrites sur la liste d'attente sont plutôt jeunes (âge moyen 30 ans) et présentent le plus souvent un handicap psychique.

Nous sommes actuellement en difficulté d'accueillir de nouveaux usagers nécessitant un hébergement encadré (type foyer d'hébergement). De plus, le vieillissement de la population et de leurs parents nous amène à des situations extrêmement difficiles à résoudre. Actuellement, 10 % de la population d'ESAT attend une solution d'hébergement et autant dans l'attente d'une réorientation en foyer occupationnel, Foyer d'accueil médicalisé pour un public « vieillissant » ou EHPAD.

Analyse de l'activité

1. ENTRETIEN DES LOCAUX

Constitué de plusieurs équipes basées sur Pamiers, chacune encadrée par un moniteur, l'atelier intervient sur différents sites : établissements médico-sociaux, centres d'hébergement, cuisines et salles de restauration, centres de vacances, collectivités, sites industriels, etc. Elles réalisent des prestations d'entretien courant de locaux (intérieur / extérieur), d'entretien de vitrages, d'entretien sols et murs, etc.

Cette activité est stable et régulière. De nouveaux modes d'accompagnement professionnel sont à l'étude (prestation de service, mise à disposition..). Une évolution de cette activité sur les entreprises adaptées est également à l'étude, pour permettre à la fois une ouverture commerciale et sociale (gain de marché avec possibilité de travailler en horaires décalés, possibilité pour des ouvriers d'ESAT d'intégrer le milieu ordinaire).

2. ENTRETIEN ET AMENAGEMENT D'ESPACES VERTS

Basé sur Varilhes, cet atelier, qui est constitué de 3 équipes, chacune encadrée par un moniteur, réalise l'entretien et la création de jardins. Les travaux se déroulent dans des entreprises, des collectivités ou chez des particuliers. La même activité existe sur l'entreprise adaptée EVEA, gérée également par l'ADAPEI 09. Les 2 entités se répartissent les marchés, mais cette répartition peut être améliorée au regard de leurs compétences et de leurs moyens.

3. BLANCHISSERIE INDUSTRIELLE

La blanchisserie offre ses prestations (nettoyage, marquage individuel ou identification du linge par thermocollage, location de linge) aux hôtels, restaurants, pressings, collectivités, entreprises, associations sportives et particuliers.

Souhaitant anticiper les nouvelles réglementations en matière d'hygiène, la blanchisserie a opté pour un traitement aseptique du linge en octobre 2002, pour garantir à ses clients des prestations de qualité tout en faisant bénéficier le personnel de meilleures conditions de travail.

Aujourd'hui, avec ses 316 m², son parc machines et son effectif de 25 ouvriers, la blanchisserie peut traiter jusqu'à 1 tonne par jour. Elle assure l'enlèvement et la livraison du linge permettant ainsi la liaison entre l'atelier et les clients. Elle s'est équipée d'un matériel de marquage (étiquette nominative, grille de lavage, logo, ...) lui permettant un repérage clair et durable de tous les textiles. Ceci facilite le suivi et la traçabilité dans notre blanchisserie et chez nos clients.

L'objectif de fonctionnement est de traiter 1 tonne de linge par jour. Pour accéder à d'autres marchés, la mise en œuvre réelle de la norme RABC doit être faite. Cet atelier a un fort besoin en investissement (remplacement d'une calandre à prévoir dans les 5 ans).

Depuis 2014, une activité de marquage et de flocage à part entière se développe. Nous étudions la possibilité de la développer tant économiquement que matériellement.

4. CONSERVERIE

Les activités de l'atelier s'étendent de la découpe de palmipèdes gras à la fabrication de conserves et de plats cuisinés. Ces produits peuvent être vendus dans le magasin ouvert au public, livrés aux clients ou servir à la confection de colis pour les collectivités ou les entreprises. Parallèlement, l'atelier prépare des buffets, et des repas pour des réunions ou des formations qui ont lieu sur le site de Guilhot. Une partie des livraisons est assurée par des ouvriers d'autres ateliers qui se relaient.

La conserverie souffre d'un déficit chronique en personnel, (en moyenne 8 ouvriers, avec un besoin de 10 à 12). L'activité nécessite des compétences cognitives, une certaine dextérité manuelle et d'être capable d'appliquer et de respecter les notions d'hygiène exigées. L'état des personnes accueillies dans l'atelier doit être stabilisé du fait des risques inhérents à l'atelier (outils tranchants, Isolement de l'atelier, contraintes physiques inhérentes à l'activité).

Depuis sa création, Il y a eu peu d'investissements sur cet atelier. Des travaux ont été réalisés en en 2016 (abaissement des plafonds, réparation des groupes froids) et en 2017 (rénovation des vestiaires, de la salle de pause, du stockage, du bureau et du magasin) qui ont permis d'améliorer les conditions de travail. Les outils de gestion de production sont en cours d'amélioration (changement du logiciel de caisses et des balances-étiqueteuses, déploiement d'une GPAO). Des investissements restent à faire (changement des groupes froids, amélioration de la traçabilité des températures).

La crise de grippe aviaire, a obligé l'atelier à diversifier ses fournisseurs, pour obtenir une meilleure qualité de matière première. Mais le problème essentiel de cet atelier réside dans la commercialisation de ces produits. Un site internet de vente a été créé, mais il ne peut fonctionner qu'avec une stratégie commerciale de développement de la notoriété de la marque « Domaine de Guilhot », qui est de :

- Privilégier la vente de produits frais et la vente régulière de conserves ;
- Développer la vente directe sur des marchés ;
- Développer le réseau local et le partenariat avec de nouvelles boutiques ;
- Démarcher de nouvelles entreprises.

5. SOUS-TRAITANCE INDUSTRIELLE

5.1. Analyse générale

La sous-traitance industrielle a été touchée de plein fouet par la crise économique. Les productions historiques régulières et prévisibles, sont devenues irrégulières, ponctuelles, à réaliser dans des délais courts. Parallèlement, cette activité a évolué techniquement, de simples montages à des techniques plus complexes comme la découpe laser ou le flocage. Ces nouvelles activités techniques demandent des temps de conception ou de préparation plus importants, et une adaptation permanente des moniteurs.

Par le passé, chaque atelier avait 1 ou 2 activités principales bien identifiées. Aujourd'hui, un atelier peut avoir plusieurs activités en même temps ou successives, réparties de façon inégales dans le temps. Certaines activités peuvent se superposer sur plusieurs ateliers. D'où la nécessité de décloisonner ces ateliers, en favorisant la mobilité et le transfert de compétence. C'est un moyen de faire découvrir aux ouvriers de nouvelles activités, de diversifier leurs compétences et de favoriser leur évolution professionnelle.

Cette activité constitue de faible marge économique, par contre elle reste accessible à une grande majorité des ouvriers d'ESAT (aménagements de postes de travail, temps partiels...).

5.2. Mécano-soudure

L'atelier mécano-soudure travaille à 90% pour le client AREA Production, et 10% pour divers autres. La baisse régulière du chiffre d'affaire, ces dernières années, est dû à la conjoncture et à de mauvais choix commerciaux.

L'atelier s'est spécialisé sur la fabrication de mobilier urbain, mais peu aussi répondre à des demandes plus spécifiques, tel que des portails et portillons sur mesure, des pergolas, ou tonnelles, cuve (réservoir), châssis machine, hotte (inox) etc... Ceci permettant d'agrandir son réseau de client, et notamment les particuliers.

5.1. Application de vernis et peinture

L'Atelier Peinture regroupe plusieurs activités spécifiques.

- Activités pvc : découpe, réteinte, perçage, soudure, polyfusion,

- Activités peinture sur bois, fer, alu
- Activités de montage : remorque, tracteur pelouse, carton

L'atelier peinture est riche de spécificités mais l'apprentissage est long pour chaque activité, et le nombre d'ouvrier très réduit. 60% des ouvriers de l'atelier ont la capacité d'acquérir de nouvelles compétences et de changer de poste à la demande. 40% des ouvriers de l'atelier ne peuvent accéder qu'à des tâches simples et répétitives où à de la manutention.

Pour la partie peinture, des investissements ont été réalisés (local de préparation peinture, cabine peinture). Et après plusieurs mois d'arrêt, l'activité ZODIAC Marine a repris. Pour faire face à cette reprise d'activité, de nouveaux peintres doivent être formés régulièrement.

En ce qui concerne les autres machines de l'atelier, elles sont mises à disposition par le client (Seat ventilation : plaque chauffante, outillage pour réteinte, scie ruban, torche à soudure).

Les activités de cet atelier peuvent encore se diversifier, notamment vers le particulier (rénovation de meuble, réfection de volet, etc.).

5.2. Activités de montages et de travaux divers

Les ateliers de montage préparent, montent et assemblent divers matériaux permettant la réalisation, le conditionnement et l'expédition de produits finis. Les travaux qu'ils réalisent vont du plus simple (découpe, pliage, perçage, ...) aux plus complexes (découpe laser, impression UV, soudure PVC, polyfusion, flocage, ...). Ils représentent une centaine d'ouvriers, répartis sur 5 ateliers et 3 sites.

5.2.1. Site de la Prairie

Sur le site de la Prairie, il y a 3 ateliers (65 ouvriers, 7 encadrants) : Montage industriel, Montage aluminium, travaux à façon. Ils partagent plusieurs activités régulières de cartonnage, montage et conditionnements qui s'équilibrent en fonction des charges de travail de chacun d'eux.

L'objectif est, avec ces 3 ateliers, de former un pôle d'activités permettant de favoriser la mobilité des ouvriers, et le transfert de compétences.

Nouvellement créée, l'Activité flocage, qui est rattachée à la blanchisserie, a intégré un local spécifique. Elle est pilotée par le moniteur principal de la blanchisserie, avec la collaboration d'un autre moniteur. 2-3 ouvriers volontaires, issus de plusieurs ateliers, viennent y travailler à tour de rôle. Afin d'améliorer les conditions de travail, une étude est en cours pour la réalisation d'un local plus adapté et accessible au public. Cette activité pourrait ainsi devenir un atelier à part entière.

5.2.2. Site de Varilhes

Composé d'une quinzaine d'ouvriers et de 2 encadrants, l'atelier sous-traitance de Varilhes réalise essentiellement de la mise en forme de carton et de la couverture de livres. Il travaille en collaboration avec la conserverie, en gérant le stock de conserves et les commandes du site internet marchand « Domaine de Guilhot » et les commandes de colis gourmands pour les entreprises et les collectivités.

5.2.3. Site de Lézat

L'atelier de Lézat sur Léze réalise des travaux de montage et de conditionnement. L'unité mécanique a été fermée début 2017 en raison d'un volume de commande faible, des connaissances techniques complexes, de forts coûts d'entretien et du faible nombre d'ouvriers occupés.

L'atelier accueille 21 personnes, principalement issues de la Haute-Garonne et rencontre les mêmes problématiques que dans les autres ateliers des ESAT de l'ADAPEI 09 : des personnes vieillissantes (30%) dont un tiers a déjà une réorientation et des personnes relativement jeunes (30%), qui possèdent des compétences supérieures à la moyenne des personnes accueillies.

L'établissement est intégré dans la commune de Lézat. Les ouvriers vivent sur la communes ou à proximité et ont tissé un lien social dans cette commune.

Le taux d'encadrement de l'atelier est de 2 ETP pour 21 ouvriers. Des intervenants médico-sociaux interviennent spécifiquement sur ce site : l'assistante sociale, la psychologue (1 demi-journée par semaine), une animatrice de soutien cognitif, le psychiatre (1 demi-journée par mois), une infirmière (1 demi-journée par semaine).

La faiblesse principale de cet atelier réside dans sa localisation : éloignement avec les autres sites d'activité, dans une zone inondable : 4 inondations en 14 ans. Des travaux, réalisés par les collectivités locales diminuent aujourd'hui ce risque.

Au niveau de la production, de nouvelles activités se mettent en place, en lien parfois avec les activités de sous- traitance des autres ateliers.

6. L'UNITE SOUTIEN : L'ACCOMPAGNEMENT MEDICO-SOCIAL

L'unité de soutien a pour mission d'accompagner les ouvriers des 2 ESAT en vue de leur épanouissement dans des domaines variés pour faciliter leur insertion professionnelle.

Les actions ont pour but de :

- Favoriser l'accès à des postes de travail, la polyvalence et faire reconnaître les compétences professionnelles des ouvriers.
- Dynamiser une démarche d'inclusion professionnelle (stages, prestations, mise à disposition)
- Maintenir et/ou développer les acquis cognitifs.
- Favoriser le droit à l'expression
- Lutter contre un vieillissement précoce par des sollicitations (activités) ;
- Les accompagner dans les démarches administratives et sociales
- Les accompagner dans leur parcours santé et soutenir une organisation de soins.

Les professionnels médico-sociaux interviennent dans le cadre du projet d'accompagnement personnalisé et participent aux différentes réunions de travail.

6.1. Le suivi social

L'assistante sociale (1ETP) accompagne les ouvriers et leur famille, dans leurs démarches administratives et dans l'exercice de leurs droits. Elle est basée sur le site de la Prairie, mais effectue des permanences sur les autres sites des ESAT, Lézat, Varilhes, Bénagues et des visites à domicile. Elle est en relation avec les différents acteurs médico-sociaux de l'établissement, des unités d'hébergement, du SAVS, et avec les partenaires extérieurs (services sociaux, mandataires judiciaires, familles, EHPAD...).

Une fonction de coordination (technique) lui a été attribuée dans la mesure où elle occupe un poste central et à l'interface entre l'institution, les familles, les partenaires. Elle coordonne l'organisation et la planification des PAP.

Sa mission évolue dans l'étude des projets de développement et de réorganisation à travers une grande connaissance du public et des réseaux.

6.2. Le suivi psychiatrique

Le médecin-psychiatre (0.23 ETP) intervient sur une journée par semaine pour effectuer le suivi psychiatrique des ouvriers. En contact avec des familles, il coordonne les soins médicaux et les différentes prises en charge.

6.3. Le suivi psychologique

La psychologue clinicienne (0.65 ETP) assure un suivi psychologique des ouvriers, en articulation avec le médecin psychiatre de l'institution.

La psychologue du travail (0.4 ETP) évalue les capacités des ouvriers dans le cadre de travail et sur leur poste de travail (adaptation) et réalise des actions relatives à l'organisation du travail tant au niveau des personnes que du groupe.

Leur intervention peut se faire au niveau du collectif : des groupes de parole animés par une psychologue permet de libérer des tensions relationnelles de soutenir le travail d'encadrement au quotidien des moniteurs.

6.4. L'accompagnement médical

Le temps infirmier est découpé en 0.15 ETP pour le site de Lézat sur Léze et 1 ETP pour les autres sites. Le rôle de l'infirmier est d'assurer le suivi médical des ouvriers dans le cadre du parcours de soin en collaboration avec le médecin référent et le médecin psychiatre.

Il y a une évolution du public avec qui la fonction accompagnement aux soins demande une part de plus en plus importante : vieillissement, diminution de l'autonomie, troubles psychiques. Ces accompagnements perdent de leur sens au regard de la fonction soin envers les ouvriers de l'ESAT : écoute, orientation des ouvriers vers les professionnels adéquats en fonction de la problématique, gestion de crises et urgences. Actuellement les infirmiers réalisent beaucoup de déplacements vers les structures de soins (public dans l'incapacité de s'assurer une prise en charge soin) et sont donc moins présents pour développer des actions de prévention.

La fonction de coordination du soin est à faire évoluer en développant des partenariats (convention avec une pharmacie réalisée en 2015...) avec le réseau de santé. Le partenariat avec le secteur psychiatrique reste encore trop limité.

6.5. Le soutien formation

Les ouvriers ont la possibilité de participer à des modules de formation conçus et animés par 2 formatrices (1.75 ETP). Elles participent en collaboration avec les moniteurs d'atelier à la formation professionnelle des ouvriers. Elles ont un rôle majeur dans l'expression des ouvriers (animation des comités des ouvriers, du comité des fêtes, du conseil de la vie sociale).

Cette unité s'oriente vers le développement d'actions en appui avec des partenaires et de proposer des modules de formation réalisés à partir des demandes émanant des ouvriers mais également des moniteurs.

6.6. L'insertion professionnelle

La fonction chargée d'insertion (1 ETP) créée en 2016 vient compléter la fonction soutien dans sa mission d'insertion socio-professionnelle. A l'interface entre l'ouvrier et le milieu ordinaire de travail, elle est en capacité de proposer des actions adaptées à l'ouvrier (évaluation des savoir-faire et savoir être). Elle intervient également dans la gestion et l'accueil de stagiaires en amont de l'admission.

Notre volonté est de créer des passerelles et de mettre en œuvre des actions d'accompagnement, de suivi vers le milieu économique « ordinaire » : prestations de service, mise à disposition individuelle et collective dans nos secteurs d'activités.

7. L'UNITE ADMINISTRATIVE

7.1. L'accueil et le suivi administratif

Une personne sur chaque établissement assure la fonction accueil et suivi administratif (1.75 ETP). Elle réalise un ensemble d'actions ou de tâches permettant de gérer l'organisation administrative d'un établissement. Elle assiste quotidiennement l'équipe de direction et à un rôle de coordination entre les différents acteurs de la vie de l'établissement. Elle est l'interlocutrice privilégiée dans l'établissement. L'orientation recherchée aujourd'hui est de regrouper des tâches administratives des deux ESAT (effectif, orientations...).

7.2. La fonction comptable

Une personne sur chaque ESAT assure la fonction comptable (2 ETP). Elle prend en charge la comptabilité générale et budgétaire, la gestion de la paie du personnel dépendant du budget production (B.A.P.C.) et la facturation des clients.

L'orientation recherchée est la structuration d'une organisation comptable globale au sein des deux ESAT.

7.3. La direction

Le directeur du pôle « Travail – Habitat » est responsable des ESAT et de VISA Cité, qui comprend des foyers d'hébergement, un SAVS et un foyer de vie. Sur la partie ESAT, il a pour l'épauler, 3 responsables d'ateliers et un responsable éducatif.

Le responsable d'atelier anime une double équipe : le personnel d'encadrement et les ouvriers d'ESAT. Il développe et pilote une ou plusieurs activités de production et coordonne le travail des équipes, parfois en lien avec les responsables des Entreprises Adaptées.

L'orientation recherchée est de développer l'activité commerciale et de rapprocher quotidiennement cette fonction de responsable d'atelier aux activités correspondantes (créer plus de proximité, être en appui avec les ateliers de production).

Le responsable éducatif présent à la fois sur les ESAT et les foyers d'hébergement, coordonne la mise en œuvre des projets d'accompagnements personnalisés et garanti la cohérence entre les différentes équipes.

Le Directeur de pôle garde la gestion des structures dans ses dimensions humaines, financières et administratives. Il coordonne les activités afin d'assurer la prise en charge des publics accueillis et la mise en place de projets de développement sur le territoire ou transverses aux différentes structures et aux différents pôles.

8. DEMARCHE QUALITE ET EVALUATION

8.1. La démarche qualité sur les ESAT

La démarche qualité a démarré en 1998 sur l'ESAT industriel, puis sur l'ESAT agricole. Et jusqu'en 2010, cette démarche a permis de structurer le fonctionnement des ESAT (procédures admission, élaboration et mise en œuvre du projet individuel, accueil des nouveaux professionnels,...), de les rapprocher, en vue de leur fusion, et de mettre en place les documents obligatoires (livret d'accueil, règlement de fonctionnement, contrat,...). Depuis 2012, la démarche est coordonnée sur les 2 ESAT par une seule animatrice qualité (1 ETP).

Après 2010, le fonctionnement de la démarche a été perturbée tant au niveau associatif qu'au niveau établissement par les problèmes de gestion, de management et par les changements successifs d'organigramme. Le travail a repris depuis 2014, sur le projet d'établissement, sur la bienveillance (discussion autour des bonnes pratiques professionnelles, réalisation d'un guide du professionnel et révision de la charte éthique des ESAT dans le cadre du projet d'établissement) et la mise en place d'un logiciel de gestion du dossier informatisé de l'utilisateur.

8.2. La démarche associative

Elle a démarré en 2001, en collaboration avec le cabinet JL JOING, par la mise en place de référentiels propre à chaque secteur (enfance, adulte, milieu protégé et hébergement) et des animateurs qualité (un par établissement).

En 2007, un comité de pilotage (COFIL) a été constitué pour coordonner la démarche qualité et l'évaluation interne sur l'ensemble des établissements de l'association. Ce comité, aujourd'hui composé des animateurs qualité de chaque pôle et du responsable qualité associatif, a pour rôle de fixer les échéances, de proposer une organisation et de suivre les actions. L'animateur qualité fait le lien entre le COFIL et le(s) groupe(s) qualité de son pôle et les groupes de travail permettant la participation de l'ensemble des professionnels.

Parallèlement aux évaluations, le COFIL a coordonné les démarches qualité pour les rendre cohérentes au niveau associatif, par le biais d'échanges d'expériences, d'aide mutuelle et de travail inter-établissement (gestion des documents qualité, traitement des dysfonctionnements et des présomptions de maltraitance, mise en place des évaluations internes, veille réglementaire, DU-ERP, ...). Il a travaillé notamment, sur un diagnostic de la prévention de la maltraitance avec la mise en place en 2014 d'un plan de prévention de la maltraitance. En parallèle, une campagne pluriannuelle de formation des personnels à la promotion de la bientraitance et la prévention de la maltraitance a été organisée en collaboration avec UNIFAF, sur les fonds d'intervention.

8.3. Mise en œuvre de l'évaluation interne

L'évaluation interne a été mise en œuvre entre 2008 et 2009. Un référentiel a été créé à partir du travail réalisé en 2001 avec le cabinet JOING. Les engagements existants ont été réactualisés à partir des différentes recommandations de l'ANESM (RBPP) et des textes de loi alors en vigueur. Le COFIL en a défini la trame puis chaque établissement l'a adapté aux spécificités de ses missions et a mené sa propre évaluation interne selon des modalités participatives déclinées par le COFIL qui a suivi et réajusté au fur et à mesure l'ensemble de la démarche.

Les rapports d'évaluation interne ont été rédigés selon une trame identique. Ils ont été envoyés en mai 2009 pour VISA CITE et le SAVS et en avril 2010 pour les autres établissements. Chaque établissement s'est engagé, ensuite, sur un plan d'action et d'amélioration et sur la révision des projets d'établissement.

8.4. Mise en œuvre de l'évaluation externe

Sa mise en œuvre a été pilotée au niveau associatif par le Responsable qualité associatif et son suivi a été réalisé par le COFIL. Elle a été réalisée par l'organisme habilité :

AD-Venir

14 Rue Grand Faubourg 31590 VERFEIL

Tél. : 05.34.27.08.14- fax : 05.34.27.73.39 – www.ad-venir.fr

N° habilitation ANESM : H2011-03-714

Responsable : Jean SANCHEZ – j.sanchez@ad-venir.fr

Chef de projet : Ronan TREMEL, consultant

Le coût de la prestation : 77 jours d'intervention à 880€/j HT soit 67760€ HT (81040.96 € TTC) pour tous les établissements de l'ADAPEI 09.

L'accompagnement des usagers

1. ACCUEIL

Le premier contact établi, la première rencontre est déterminante. C'est en offrant une disponibilité, un sentiment de sécurité que « l'accroche » préalable à l'engagement de la personne dans une démarche d'accompagnement peut se réaliser. Cette approche permet de reconnaître et de valoriser la personne.

Le processus d'accueil et d'admission est décrit dans la procédure « accueil et admission d'un ouvrier d'ESAT » (ES-ADM-PRO-003). Aujourd'hui, l'accueil en ESAT est coordonné par la chargée d'insertion. La création, en 2016, de ce poste a permis d'améliorer l'accueil en ESAT : en effet, la chargée d'insertion rencontre toutes les personnes en situation de handicap qui souhaitent intégrer les ESAT ou venir en stage. Elle est en contact avec tous les professionnels médico-sociaux de l'établissement et avec les partenaires (IME, mission locale, ...). Elle recueille les besoins et les souhaits des personnes, présente les activités de l'établissement et organise les visites et les stages.

Cette meilleure organisation permet aux personnes accueillies d'avoir le temps de découvrir les activités proposées, de s'intégrer dans l'établissement et de rencontrer les différents intervenants médico-sociaux. Ainsi, la commission d'admission peut rassembler les éléments nécessaires et se prononcer sur l'admission des futurs ouvriers.

Un usager arrive à l'ESAT, avec une orientation de la CDAPH, mais très souvent avec peu d'éléments dans son dossier (même s'il vient d'une autre institution). Les professionnels médico-sociaux tentent de reconstituer autant que possible son parcours et de recueillir ses attentes suite à cette orientation. La mise en commun de ces éléments permet de cerner la complexité des problématiques, les interactions entre le handicap mental et/ou psychologique, le vécu, le social, l'environnement, etc. La synthèse se fait en réunion projet.

Lors de la libération d'une place, le choix de la personne se fait en fonction de critères prédéfinis, dus à des contraintes environnementales ou de moyens (cf.procédure « accueil-admission », ES-SOC-PRO-001).

2. PROJET D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE

2.1. L'élaboration et la mise en œuvre

Le processus d'élaboration et de mise en œuvre du projet d'accompagnement personnalisé est défini et formalisé (SQ-SOC-PRO-006). Mais actuellement, la formalisation de ce processus est réinterrogée du fait de la mise en place de MEDIATEAM (logiciel de gestion du dossier informatisé de l'utilisateur). Ce logiciel ne remet pas en cause l'accompagnement mais sa formalisation. Cet outil, commun à tous les établissements de l'ADAPEI, rassemble les informations personnelles relatives aux ouvriers et à leur accompagnement, il permet de partager certaines de ces informations entre les professionnels de l'établissement et ceux des établissements de l'ADAPEI qui interviennent dans l'accompagnement des ouvriers d'ESAT (hébergement, IME, ...).

ESAT et foyers d'hébergement accompagnants les mêmes personnes et étant rassemblés dans un même pôle, un travail est mené pour coordonner les pratiques et garantir ainsi à l'utilisateur une cohérence de parcours.

2.2. Suivi du projet personnalisé

Le moniteur référent est garant de la mise en œuvre du projet d'accompagnement personnalisé. Au quotidien, il suit l'ouvrier dans son activité professionnelle (évaluation des compétences, apprentissage), il s'entretient régulièrement avec lui et à tout moment, il peut faire appel à ses collègues suite à une demande ou à une problématique.

L'équipe de l'unité soutien veille à la pertinence et à la cohérence de ces projets, tant dans le cadre des accompagnements proposés par l'ESAT que dans celui des réorientations.

2.3. Réactualisation et évaluation du projet

Le projet d'accompagnement personnalisé (PAP) est réactualisé au moins tous les 3 ans en équipe pluridisciplinaire. En fonction des besoins, la réunion projet peut-être avancée. Des réunions intermédiaires ou d'urgence viennent compléter le projet initial. Il est prévu qu'il soit revu chaque année pour vérifier la mise en place et le suivi des actions prévues mais cela se fait difficilement. La révision du processus et des outils du projet, aura pour but de concrétiser au mieux cette revue annuelle et de mettre en place une évaluation du PAP.

2.4. Développement des compétences et insertion professionnelle

La mise en situation dans une activité professionnelle facilite l'élaboration de repères, source de mobilisation, de reconnaissance et de construction identitaire. Les activités professionnelles, tant par leur diversité que par le sens donné, tentent de « répondre » au plus près des problématiques des personnes accueillies.

Les adaptations aux postes, la reconnaissance des acquis et de l'expérience, la formation que nous pouvons proposer permettent de maintenir mais également de valoriser les personnes dans une situation de travail.

Les encadrants techniques mais également les formatrices soutien, la chargée d'insertion ont pour objectif de faciliter l'insertion et la reconnaissance professionnelle des ouvriers. Celle-ci se réalise par l'apprentissage, l'acquisition de compétences et aptitudes professionnelles au travers d'activités techniques diverses mais également de formation. Leurs rôles est de :

- favoriser l'intégration des ouvriers dans leur atelier, d'évaluer leurs compétences professionnelles afin d'adapter les postes de travail à leurs capacités professionnelles ;
- gérer l'activité de production afin de satisfaire les besoins des clients.
- développer des actions autour de la reconnaissance et/ou la valorisation des acquis professionnels : deux dispositifs sont utilisés à ce jour (Passeport et Différent et compétent). Ces outils permettent aux ouvriers mais également aux encadrants de développer et de faire émerger des compétences techniques (sur la base de référentiel métier) et donc de développer une valorisation et une reconnaissance professionnelle.

La reconnaissance des acquis et des compétences permet à l'ouvrier de tenir le poste qui lui est assigné et d'enrichir cette autonomie professionnelle afin d'évoluer au sein de l'atelier et de l'établissement. Pour certains, cela peut déboucher sur des stages et/ou une insertion dans le milieu ordinaire.

2.5. Réorientation – sortie de l'ouvrier

L'ouvrier peut à tout moment interrompre sa collaboration avec l'ESAT, en le signifiant par écrit à la direction de l'établissement. Celle-ci ne s'y opposera pas mais s'assurera que tout a été mis en œuvre par les professionnels pour répondre à ses besoins et que l'ouvrier ne reste pas sans solution (orientation vers des services mieux adaptées).

Lorsque les prestations de l'ESAT ne peuvent plus répondre aux besoins de l'ouvrier, les solutions disponibles sont étudiées par les professionnels et l'ouvrier, et mises en œuvre au travers du projet d'accompagnement personnalisé. L'ESAT est amené à assurer une continuité de l'accompagnement après la sortie de l'établissement, notamment par l'intermédiaire du service soutien.

L'orientation en ESAT correspond à une étape du parcours de l'utilisateur et est revue périodiquement. L'unité soutien est sollicitée, notamment, lors des changements d'orientation. Elle apporte son expertise et sa réflexion pour la recherche des meilleures solutions à ces problèmes et ajoute sa réflexion à celle des autres encadrants de l'établissement (ateliers, direction) par notamment des

propositions d'actions et d'orientation de l'accompagnement de l'utilisateur. Elle peut expliciter les enjeux et les problématiques mises à jour et éventuellement être l'interprète de l'utilisateur, de ses besoins, de ses projets. Elle constitue un appui pour les autres professionnels de l'ESAT mais aussi des hébergements, des tutelles, des familles des usagers, voire des administrations.

3. LE RESPECT DES DROITS

Les ESAT ont défini dès 2002 leurs « Valeurs éthiques » (ES-SOC-REF-001), elles ont été reprises en 2014 pour devenir une charte de bientraitance qui a été déclinée en guide de bonnes pratiques (« Guide des pratiques professionnelles des personnels d'ESAT », ES-SOC-REF-005) :

CHARTRE DE BIENTRAITANCE DES ESAT

- ***Adopter en toute circonstance une attitude professionnelle d'écoute et de discernement, dans le respect de la confidentialité.***
- ***Donner à l'ouvrier une information accessible, individuelle et honnête.***
- ***Permettre et garantir à l'ouvrier d'être co-auteur de son projet en prenant en compte sa liberté de choix et l'évaluation des professionnels.***
- ***Mettre tout en œuvre pour respecter l'intégrité physique et psychique, la dignité et l'intimité de l'utilisateur.***
- ***Prévenir et repérer les signes de mal être, de souffrance, d'épuisement et de douleur morale.***
- ***Ecouter et accompagner les ouvriers dans les grands changements familiaux, personnels ou professionnels.***
- ***Garantir un accompagnement conforme aux recommandations des bonnes pratiques*.***
- ***Rechercher l'amélioration des prestations d'accueil et des pratiques professionnelles*.***
- ***Evaluer et prendre en compte la satisfaction des ouvriers*.***
- ***Rechercher le consentement éclairé de la personne accueillie.***

*(*dans la limite des moyens de l'établissement.)*

Les ESAT s'engagent à contribuer à l'épanouissement social et professionnel de la personne accueillie au travers de ces 2 missions :

- Droit au travail et à la formation :
 - Evaluer les capacités professionnelles ;
 - Développer les compétences professionnelles ;
 - Reconnaître et valoriser les compétences professionnelles ;
 - Proposer des postes adaptés à la personne accueillie ;
 - Maintenir la personne en activité professionnelle par le biais de son projet individuel.
- Droit à l'accompagnement médico-social :
 - Offrir un soutien adapté via des accompagnements sociaux, cognitifs, psychologiques et médicaux ;
 - Promouvoir la solidarité et l'entraide ;
 - Encourager la libre expression des personnes, notamment au travers des comités des usagers et des conseils de la vie sociale ;
 - Favoriser, autant que possible, le libre choix des prestations.

3.6. Information

Les documents obligatoires (livret d'accueil, le règlement de fonctionnement et leurs documents associés) sont mis en place, diffusés et expliqués aux ouvriers. Le contrat de soutien et d'aide par le travail a été expliqué et signé par chaque ouvrier en mai et juin 2008. Pour les nouveaux ouvriers, il est signé et expliqué dans le mois qui suit l'admission.

Les règles de confidentialité ont été discutées en équipe et formalisées dans le guide des pratiques professionnelles des personnels d'ESAT. La confidentialité est observée par les professionnels qui, malgré tout, partagent des informations pour garantir une meilleure prise en charge des ouvriers. Les professionnels concernés, respectent le secret professionnel et le secret médical.

Les règles de gestion et d'accès au dossier individuel de prise en charge et au dossier médical de l'ouvrier, sont définies et inscrites dans le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement. Ces modalités vont être mises à jour avec la mise en place du logiciel de gestion du dossier informatisé de l'usager.

3.7. Libre choix des prestations

Les ouvriers sont informés par des plaquettes, par le livret d'accueil et par les professionnels qui les encadrent (moniteurs, intervenants du soutien), des prestations offertes par l'établissement.

Les prestations sont élaborées en fonction de leurs besoins. Le choix des prestations se fait en fonction des objectifs du PAP qui doit concilier souhaits et besoins de l'ouvrier. Mais ce choix est limité par le nombre de places disponibles dans les ateliers, dans les modules de soutien et par la disponibilité de certains professionnels.

4. PARTICIPATION - EXERCICE DE LA CITOYENNETE

La citoyenneté est une expression du droit à l'autonomie, qui suppose que l'individu soit acteur de son projet professionnel et social. Elle s'exerce également dans la participation au conseil de la vie sociale et au comité des ouvriers. Par ailleurs, des accompagnements à la citoyenneté sont mis en place sous forme de module de soutien cognitif ou d'accompagnement aux démarches administratives.

4.1. Prise en compte des demandes

Les moniteurs sont les interlocuteurs privilégiés des ouvriers pour répondre à leurs demandes ou les orienter vers le bon interlocuteur (notion de référence). L'écoute des ouvriers fait partie intégrante de leur travail des professionnels de l'établissement. Les moniteurs ont aménagé des temps pour établir un dialogue avec leur ouvriers notamment ceux qui parlent peu (pause, réunions d'ateliers). Mais ces temps d'écoute sont tributaires de l'activité de l'atelier et de la charge de travail.

Les demandes importantes, notamment celles liés au projet de l'ouvrier, sont recueillies par écrit par les référents ou les intervenants (recueil de la demande, fiche d'aide à la personne). Les ouvriers peuvent adresser leurs demandes directement à la direction de l'établissement qui reste disponible également pour leur entourage. Toutefois, la dispersion des sites de l'ESAT agricole ne facilite pas toujours cette disponibilité.

4.2. Elaboration du projet personnalisé

L'ouvrier participe à toutes les étapes de son projet : préparation (recueil de la demande, évaluations), réunion projet. L'élaboration et la mise en œuvre du projet personnalisé est décrite dans la procédure du même nom. La famille est invitée avec l'accord de l'ouvrier lorsque celle-ci n'est pas le représentant légal. Le mode de participation de la famille et des représentants légaux a été clarifié avec l'hébergement. Les représentants légaux sont invités à participer à la réunion de synthèse.

4.3. Evaluation de la satisfaction des ouvriers

Des enquêtes de satisfaction sont organisées régulièrement. Les modalités d'organisation peuvent être différentes afin de recueillir des avis pertinents et d'éviter la banalisation. Les résultats des enquêtes sont analysés et commentés en comité des ouvriers et au conseil de la vie sociale en présence

de la direction. Interrompu depuis 2008, l'évaluation de la satisfaction des ouvriers doit être remise en place en 2017.

4.4. Expression et participation de l'ouvrier au fonctionnement de l'établissement

L'une des principales missions de l'unité soutien est l'écoute de l'ouvrier pour qui l'expression personnelle est souvent difficile, et la médiation entre lui et son environnement.

- l'écoute individuelle :

Dans le cadre de l'accompagnement au quotidien, chaque professionnel est amené à recueillir la parole des usagers, à l'interpréter, à la médiatiser (auprès de l'entourage aidant), éventuellement à la rapporter par écrit. Dans ce travail d'équipe, est réalisé en respectant, l'éthique et la déontologie de sa profession, de l'établissement et de l'association.

- l'expression collective des usagers

Les ouvriers participent par l'intermédiaire de leurs délégués du conseil de la vie sociale et du comité des ouvriers. Ce dernier est le lieu où ils s'expriment plus facilement, car les problèmes abordés sont plus proches d'eux. Un règlement de fonctionnement du conseil de la vie sociale existe au niveau associatif.

Les formateurs du soutien participent à l'organisation et à l'animation des instances d'expression collective des usagers (Comité des ouvriers, Comité des fêtes, Conseil de la Vie Sociale). A ce titre, ils les aident dans l'organisation des élections des délégués des ouvriers de l'ESAT. Ils organisent des modules de formation au rôle de ces instances et à la fonction de délégué. Ils animent les réunions, aident à la préparation d'enquêtes, à la rédaction et à la diffusion des comptes rendus.

Un comité des fêtes a été mis en place afin de s'impliquer dans la vie institutionnelle : organisation et gestion des temps « forts » : accueil des familles (avec la galette), fête d'été et de Noël. Ce comité est également accompagné par des professionnels médico-sociaux mais aussi techniques.

4.5. Information des ouvriers sur les perspectives de développement

Le directeur informe le conseil de la vie sociale des résultats de la production et des projets au sein des activités, des établissements.

5. LA SECURITE DES USAGERS ET LA GESTION DES RISQUES

5.1. Application des règles de sécurité et d'hygiène

Le règlement intérieur de l'association prévoit le respect du code du travail en matière d'hygiène et sécurité par tous les salariés de l'ADAPEI 09. Un CHSCT (Comité d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail) existe au niveau de l'association. Il veille à ce respect par des visites des établissements.

Le règlement de fonctionnement comporte un chapitre sur les règles d'hygiène et de sécurité applicables dans l'établissement par tous les salariés et tous les ouvriers. Les consignes sont affichées dans les ateliers. Les moniteurs donnent régulièrement les consignes de sécurité aux ouvriers selon les machines sur lesquelles ils travaillent et adaptent les matériels pour les rendre sûrs.

Le plan de formation annuel comporte des formations à la sécurité qui sont réalisées par des organismes extérieurs (gestes et postures, conduite de chariot à conducteur porté (cariste), secourisme, habilitation électrique, utilisation de tronçonneuse, de produits phytosanitaires.....). De plus, il y a une sensibilisation en interne, quotidienne par les moniteurs et ponctuelles par des modules du soutien. Tous les moniteurs sont formés au secourisme (sauveteur-secouriste du travail). Des trousseaux de secours sont présentes dans chaque atelier et service.

Un document unique est en place. L'évaluation des risques professionnels fait l'objet d'une harmonisation sur toute l'ADAPEI de l'Ariège.

Les contrôles de sécurité et la maintenance sont réalisés régulièrement soit par le personnel de l'établissement soit par des organismes extérieurs. Compte tenu de la vétusté des bâtiments, certains

points restent à contrôler (bruit, odeur nauséabonde bâtiment soutien, etc.). Pour les contrôles obligatoires, des contrats sont passés avec des organismes qualifiés (l'APAVE, BIOQUAL, etc.).

5.2. Adaptation des postes et des conditions de travail

Les conditions de travail sont évaluées dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels qui reste à planifier régulièrement. Mais elles sont évaluées quotidiennement par les moniteurs d'atelier de façon informelle.

L'installation des postes de travail est revu régulièrement, et aussi souvent que l'exige la santé ou l'équilibre des ouvriers, par les professionnels afin de les adapter aux capacités professionnelles des ouvriers. Elle peut se faire en accord avec toute l'équipe pour des problèmes de santé spécifiques, ou en fonction de divers paramètres propres à chaque atelier.

La médecine du travail vient visiter certains ateliers et fait des recommandations qui sont prises en compte (dans la mesure du possible) dans le cadre de la planification des actions d'amélioration de la prévention des risques professionnels ainsi que les recommandations individuelles réalisées lors des visites annuelles et les recommandations des instances de contrôle.

5.3. Prévention et traitement de la violence et de la maltraitance

L'ADAPEI s'est engagée dans la prévention de la maltraitance et la promotion de la bientraitance. Les démarches qualité engagées par les établissements contribuent quotidiennement à l'amélioration des pratiques professionnelles et donc à la promotion de la bientraitance des personnes accueillies.

L'ensemble des établissements de l'ADAPEI 09 se sont engagés dans la lutte contre la maltraitance en mettant en place des dispositifs de traitement et de prévention décrits dans des procédures élaborées en équipe et validées par la direction générale. Ils restent vigilants quant au recrutement du personnel conformément à l'article L. 133-6-1 du CASF.

La prévention de la maltraitance est réalisée au travers :

- Des processus d'accompagnement des usagers ;
- De la mise en œuvre de la bientraitance ;
- Du respect de la personne, de ses droits et de sa singularité ;
- De la prise en compte des besoins et de la parole de la personne accueillie ;
- De la participation de la personne accueillie à son accompagnement ;
- De la compétence et de la formation des professionnels ;
- Du projet associatif, des projets d'établissement et des processus d'amélioration des pratiques professionnelles.

Une procédure (« procédure de traitement des présomptions de maltraitance », DG-MDS-PRO-001) a été établie afin d'aider les professionnels dans :

- L'identification des situations de maltraitements (les définitions des faits de maltraitements sont données dans les chapitres suivants) ;
- Le signalement de ces situations ;
- La protection et l'accompagnement des usagers victimes de maltraitance.

Elle présente les étapes de signalement de faits de maltraitance au sens pénal et au sens des autorités administratives (DDASS, conseil général). Un plan de prévention de la maltraitance a été établi en collaboration avec les cadres de direction.

Sur les ESAT, ces notions ont été définies en équipes en 2002 et revues en 2014 avec l'élaboration d'un guide des pratiques professionnelles des personnels d'ESAT (ES-SOC-REF-005) et d'une charte de bientraitance (ES-SOC-REF-001), remis à chaque nouveau professionnel avec le livret d'accueil du salarié.

Certains faits (ou plaintes) qui n'entrent pas dans ces définitions, peuvent conduire à des situations de maltraitance. Sur les ESAT, le traitement de ce type de problèmes se fait, le plus souvent, par la fiche d'aide à personne qui est un moyen de signalement, de mobilisation des personnels et de traçabilité.

Les fondements du projet

Une organisation engagée dans sa mission d'insertion.

Le « Projet d'Accompagnement Personnalisé » constitue le fil conducteur du chemin à parcourir pour l'ouvrier. Nous évaluons avec lui un ensemble d'actions concrètes réalisées et définissons des objectifs opérationnels. Les thématiques abordées dans l'élaboration de ce projet: les relations, les compétences, les savoir-faire, la place des actions de soutien, les évolutions envisagées (formations, reconnaissance des savoirs faire professionnels, diversification d'activités, les stages...), la continuité des soins, les relais avec les partenaires (hébergement, familles...).

Le moniteur d'atelier est le référent du PAP : il doit s'appuyer sur l'équipe dans la mise en œuvre des axes définis dans le projet et en assure le suivi.

1. UNE DEMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL DE L'USAGER

(A faire vivre dans un travail d'équipe).

1.1. Le concept d'accompagnement

L'accompagnement s'est être avec, aider, (et non « faire avec ») : la charte de bientraitance est la manière de réaliser l'accompagnement, qui doit se faire à partir des besoins et mettre du sens dans le service proposé.

La démarche d'aide et d'accompagnement est fondée sur la relation de confiance réciproque. Confiance qui s'appuie sur le respect, la reconnaissance des capacités, le désir de partager un « savoir-faire » dans la limite des fragilités de chacun.

L'Accompagnement médico-social est un appui au travail, et un outil d'acquisition de l'autonomie. Il prend en compte l'individu dans son parcours socio-professionnel. La démarche de soutien auprès de la personne doit s'effectuer dans sa globalité.

L'ESAT n'est pas un lieu ordinaire : il offre un accompagnement au travail dans le travail en prenant en compte les spécificités de chacun. C'est aussi un lieu de vie, un lieu de parole, d'échange et dans lequel, il faut savoir accepter les règles. C'est aussi un lieu d'accompagnement mutuel (transmission, formation, apprentissage entre ouvriers). Le fait de transmettre, de former indique qu'on a gagné en autonomie, qu'on a la confiance du moniteur.

L'accompagnement dans nos ESAT c'est répondre aux besoins des ouvriers dans la mesure de nos missions et de nos moyens, c'est :

- Accompagner chaque ouvrier à son rythme, lui permettre de développer ses compétences avec les mêmes référentiels que les entreprises ordinaires.
- Mettre en place des formations pour développer les compétences (internes et externes).
- Proposer des stages en milieu ordinaire, pour le découvrir sans risques.
- Préparer à sortir vers le milieu ordinaire, vers une entreprise adaptée ou une entreprise ordinaire.
- S'adapter à tous les handicaps : Adapter des postes de travail, réduire le temps de travail, permettre le changement d'atelier (temporaire ou définitif)
- Acquérir de l'autonomie.

- Travailler à partir du projet de l’ouvrier : Travailler sur les points forts, maintenir l’équilibre de l’ouvrier, mettre en place les moyens pour éveiller les envies d’aller plus loin.
- Aider à faire vivre ensemble des personnes différentes : accepter l’autre, s’aider mutuellement
- Être là pour travailler pas pour s’occuper
- S’adapter aux contraintes (comme dans le milieu ordinaire)

Les ESAT de l’ADAPEI 09 sont confortables, de par les services qu’ils offrent, mais il n’y a pas assez de proposition (de demande) correspondant aux besoins des personnes accueillies en matière d’insertion extérieure.

1.2. Stratégie de l'accompagnement

Dans le cadre de ces objectifs et de ces missions, l'E.S.A.T. se décline en deux projets distincts et complémentaires : le projet social et le projet économique. La finalité recherchée est identique : « promouvoir et vivre sa citoyenneté ».

UN PROJET SOCIAL QUI VISE LA PROMOTION DES DROITS ET DE LA CITOYENNETE EN REFERENCE AUX VALEURS ASSOCIATIVES



UN PROJET ECONOMIQUE FACTEUR D'INSERTION ET DE RECONNAISSANCE



1.3. La démarche d'accompagnement en vue de l'insertion

L'insertion est un processus dynamique, interactif, parfois long, qu'il convient d'accompagner étape par étape.

Un processus est nécessairement individuel et collectif. Il met en œuvre un changement identitaire qui oblige à se reconsidérer : « qui suis-je, en fonction de la place sociale qui m'est assignée ». Il déclenche des stratégies de résistance ou au contraire de l'enthousiasme. Elucider le processus suppose de faire appel aux savoir-faire institutionnels avec une approche interdisciplinaire.

L'action se conduit avec les personnes accueillies dans leur environnement. Il est nécessaire d'intervenir simultanément sur la demande et sur une diversité d'offres à mettre en œuvre. Autrement dit, l'insertion est un mouvement permanent entre les possibles des personnes accueillies et la gestion d'un partenariat social et professionnel. L'objet est de mettre en synergie les deux acteurs ; c'est en cela que nous répondons à cette démarche d'accompagnement socio-professionnel.

L'intervention socio professionnelle d'aide à la personne s'appuie sur :

- La prise en compte globale

La recherche de réponses à des problématiques sollicitant plusieurs niveaux d'interventions induit un besoin de travail en équipe inter- disciplinaire.

- Les ressources psychosociales de l’usager :

En étayant ses capacités, en développant ses compétences, en réalisant des bilans réguliers, nous favorisons la mise en œuvre du projet d’accompagnement personnalisé avec la personne.

- L’instauration d’un cadre :

Fixer, respecter et faire respecter des repères institutionnels permet d’engager une approche structurante. Le cadre définit la place, le rôle et la fonction de chacun. La fonction contenante du cadre s’appuie sur le règlement de fonctionnement, le contrat d’aide et de soutien par le travail mais également sur les droits des travailleurs handicapés et les devoirs des uns et des autres.

- L’ancrage dans la réalité :

L’ESAT participe à l’ancrage économique local (lien avec les entreprises).

- La participation et l’implication à la vie institutionnelle :

La volonté de développer des instances participatives au sein de l’établissement favorise une implication à l’expression, à la responsabilisation, et à l’implication.

- La prise de risque :

Cette notion reste permanente et fait partie de l’accompagnement. Cela signifie que nous devons être respectueux des normes de sécurité dans l’établissement. Le travail en équipe, les échanges permettent de mieux appréhender les risques potentiels que l’activité professionnelle peut faire courir aux travailleurs handicapés. L’institution est confrontée à un paradoxe, prendre en compte l’état de la personne accueillie qui peut à tout moment se mettre en danger et fonctionner dans une logique sécuritaire ou laisser les personnes oser, expérimenter, avancer dans leur projet avec notre aide.

Il ne peut pas y avoir d’évolution sans prise de risque. Nous confierons des responsabilités aux personnes, elles évolueront dans un milieu de travail où l’accident est toujours possible. En bref, elles se retrouveront confrontées à des situations de vie normale. Bien sûr, il y aura des capacités minimales requises, une évolution ou une régression possible et donc des évaluations mais il faut bien comprendre que tout passage est un risque et que sans prise de risque, il n’y a pas de progression possible. D’où la nécessité de formaliser avec l’intéressé ou son représentant légal les actions que l’on va entreprendre.

2. UNE DEMARCHE DE COOPERATION A DEVELOPPER DANS UN RESEAU ET AVEC DES PARTENAIRES

Le sens de notre démarche de coopération s’appuie sur le positionnement de l’établissement sur son territoire (en termes de compétences) et avec pour objectif l’insertion sociale et professionnelle des ouvriers. Elle constitue un axe de développement pour l’établissement lui-même, qui s’inscrit ainsi comme véritable acteur local sur les plans économique, social, institutionnel et technique.

2.1. Valeurs – droits des personnes – promotion de ces droits

La citoyenneté comme valeur première de l’établissement suppose que la démarche de coopération engagée avec nos différents partenaires mette d’abord en avant une attitude de bienveillance mutuelle et de reconnaissance.

Les droits des personnes accompagnées sont le leitmotiv de nos pratiques de coopération, sans perdre de vue les contraintes qui maintiennent les droits de chacune des parties. C’est aussi par la promotion de ces droits, son explicitation autant que nécessaire que le dialogue et la compréhension mutuelle peuvent s’engager dans les relations que nous souhaitons développer avec nos différents partenaires.

2.2. Inscription dans la continuité de l’accompagnement

Notre constat aujourd’hui est qu’il n’existe pas « d’effet filière » entre les différents établissements et services. L’idée serait de recréer une culture associative et de mieux communiquer afin que chaque établissement se connaisse, repère les personnes ressources et trouve sa place dans ce système afin

d'assurer la continuité de la prise en charge. Le rapprochement du pôle travail avec le pôle habitat répond à cette orientation.

Des partenariats se construisent également à l'extérieur de l'association afin répondre à notre recherche de complémentarité avec d'autres services pour répondre au mieux aux projets des personnes que nous accueillons.

2.3. Inscription dans un environnement économique et social de proximité : une stratégie d'ouverture

Nous valorisons le partenariat médico-social à travers nos points forts : nos clients sont sensibles au public d'ESAT (citoyenneté), nos prestations sont de qualité (niveau d'exigence identique au milieu ordinaire) et notre réactivité en termes de suivi de la personne (insérée en entreprise par exemple) mais aussi face aux demandes de la clientèle. Nous devons redéfinir ce que nous faisons, avec qui et pour qui ; ceci afin de définir une action commerciale adaptée.

Ces partenariats répondent aux besoins de création et de développement d'activités au sein de l'ESAT prenant en compte les projets, les capacités et potentialités des ouvriers. Cette ouverture à favoriser nous donne l'opportunité d'interroger et de mettre en lien les prestations et activités que nous proposons déjà en ESAT avec les ressources locales.

2.4. Des actions fondées sur des relations humaines

Ouvrir l'établissement à l'extérieur implique de le faire reconnaître par sa qualité de travail et la relation de service proposé. Mais s'inscrire dans un territoire demande du temps de sensibilisation des institutions, des acteurs locaux, des habitants

Fondée sur le développement de relations humaines, formalisé par des engagements (conventions ou autres ...), la démarche économique de l'ESAT est spécifique ; son but est la mise en place d'une relation de partenariat.

Cette démarche de coopération nous demande de :

- nous appuyer sur nos partenaires en tant que ressources,
- d'être force de propositions au bénéfice des personnes que nous accueillons.

Elle nous engage donc sur les axes d'action suivants :

- Participer à des actions développant des liens avec notre environnement économique et social ; afin de faire connaître l'établissement et les personnes accompagnées (collectivités locales, Ariège Expansion, fablab...)
- Rester un lieu ressource pour cet environnement et ainsi leur faire profiter des équipements et services que nous proposons ;
- Promouvoir des rapprochements avec le secteur économique, être en mesure de répondre aux attentes de l'entreprise, construire des partenariats avec d'autres ESAT et apporter ainsi un réseau de compétences aux entreprises.
- Assurer un travail de qualité pour être reconnu comme un acteur économique local, compétent dans nos secteurs d'activité avec nos forces.

Plan d'action

1. AGIR POUR UNE REELLE EFFECTIVITE DES DROITS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

OBJECTIFS ASSOCIATIF	SOUS-OBJECTIFS ESAT	ACTIONS ESAT	INDICATEURS
<p>Objectif 1.1 :</p> <p>Favoriser l'accompagnement au projet de vie</p>	<ul style="list-style-type: none"> Développer une culture professionnelle partagée dans le sens d'une démarche de bientraitance privilégiant la reconnaissance des places de chacun (travail habitat). Revisiter nos outils d'accompagnement 	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir des espaces de régulation entre professionnels (rencontres sur l'élaboration et le suivi du projet...), faciliter l'échange et la proximité entre professionnels. Mise à jour des outils du PAP (la grille d'élaboration, les suivis de projet, l'évaluation du projet) lien avec Médiatteam. Le règlement de fonctionnement : groupe de travail en 2017. 	<ul style="list-style-type: none"> Existence de groupes de travail communs travail-habitat Documents liés au projet d'accompagnement personnalisé Règlement de fonctionnement Fonctionnement effectif de Médiatteam Comptes rendu de réunion

OBJECTIFS ASSOCIATIF	SOUS-OBJECTIFS ESAT	ACTIONS ESAT	INDICATEURS
<p>Objectif 1.2 :</p> <p>Favoriser une réelle « égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes accueillies »</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer notre mission au regard de l'insertion professionnelle en milieu ordinaire • Développer des actions de soutiens vers un réseau de partenaires • Prendre en compte la personne, telle qu'elle est, dans son histoire personnelle, ses compétences, ses valeurs et ses droits. • Favoriser l'inclusion de la personne dans sa diversité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuer à développer la reconnaissance et la valorisation des compétences professionnelles : dispositifs « Différents et compétents » et « Passeport » • « Développer » la mission des formations soutiens (en lien avec les pratiques professionnelles,) ... (2017-2020) • Elargir le réseau de partenaires pour la mise en place de stages, de prestations de service, de mise à disposition • Dynamiser et formaliser des coopérations avec le milieu de l'entreprise (ESAT, IMPRO et Entreprises Adaptés) et l'environnement médico-social et sanitaire : se faire connaître et reconnaître. 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de formation • Nombres de RAE (différent et compétent, formation passeport, ...) et VAE • Conventions de partenariat • Conventions de stages
<p>Objectif 1.3 :</p> <p>Favoriser le respect de la vie affective et sexuelle de la personne accueillie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre en compte la personne dans sa vie affective et sexuelle, sa singularité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Former les professionnels • Mettre en place une information dans le cadre des soutiens en partenariat avec des professionnels formés de l'association (les interdits, le respect, la tolérance...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de formation • Convention de formation • Nombres de séances et de participants

OBJECTIFS ASSOCIATIF	SOUS-OBJECTIFS ESAT	ACTIONS ESAT	INDICATEURS
<p>Objectif 1.4 :</p> <p>Accompagner l'ensemble des personnes en situation de handicap sans discrimination avec un accompagnement adapté pour les personnes porteuses de troubles psychiques et autistiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> • S'adapter à l'accueil de différents publics (TSA, troubles psychiques...) • Etablir un partenariat opérationnel dans l'accompagnement de personnes présentant des troubles psychiques tout en respectant les espaces de chacun. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des formations pour les professionnels • Diversifier les activités permettant "d'offrir" des adaptations possibles (Troubles psychiques, TSA) • Organiser des rencontres avec le secteur psychiatrique de proximité et travailler sur des situations partagées. (Délai 2017/2018) • Construire des espaces de régulation avec les professionnels, avec les ouvriers concernés (soutien à la compréhension des troubles auprès des encadrants et prise en compte sur le lieu de travail). 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de formation • Convention de formation • Groupes d'analyse des pratiques professionnelles • Documents de présentation des activités proposées (livret d'accueil, règlement de fonctionnement, ...) • Planning de rencontre / compte-rendu de réunions • Fiches de suivi (Médiatteam)

OBJECTIFS ASSOCIATIF	SOUS-OBJECTIFS ESAT	ACTIONS ESAT	INDICATEURS
<p>Objectif 1.5 : Favoriser l'accès aux soins</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer la cohérence avec le réseau médical (hôpital, médecins, professions paramédicales, pharmacies, médecine du travail) • Préserver un suivi par l'infirmier et le médecin de l'ESAT. 	<ul style="list-style-type: none"> • Créer des liens avec les professionnels médicaux de proximité, • Formaliser les partenariats avec les pharmacies. • Effectuer le suivi des conventions. • Sensibiliser les professionnels à l'éducation à la santé (hygiène, nutrition...) • Développer des actions de prévention à la santé 	<ul style="list-style-type: none"> • Conventions de partenariat • Plan de formation • Modules de formation à la santé

2. VALORISER ET PROMOUVOIR LES ACTIONS DE L'ASSOCIATION SUR SON TERRITOIRE

OBJECTIFS ASSOCIATIFS	SOUS-OBJECTIFS ESAT	ACTIONS ESAT	INDICATEURS
<p>Objectif 2.1 :</p> <p>Développer l'ouverture de l'Association sur son environnement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer la cohérence entre les différents secteurs (Sanitaire, médico-social, inter, intra associatif et économique) au bénéfice du parcours de vie de la personne accueillie en ESAT. • Tisser des liens étroits entre les différentes entités économiques du territoire (Ariège expansion et UPAP) • Faire connaître et reconnaître l'ESAT sur son territoire par ses compétences professionnelles. • Développer l'insertion professionnelle des ouvriers d'ESAT dans le milieu « ordinaire ». 	<ul style="list-style-type: none"> • Développer les rencontres avec les professionnels du secteur sanitaire, afin de parfaire la compréhension des différentes pathologies, notamment des troubles psychiques • Participer aux commissions représentatives locales, régionales, nationales • Participer aux événements économiques de la région • provoquer des rencontres avec des entreprises • Développer et faire vivre les outils de communication : publicité, plaquettes, site internet,... • Assurer un travail de qualité pour être reconnu comme un acteur économique local, compétent dans nos domaines d'activité • Faire évoluer nos outils de production • Développer la mission du chargé d'insertion socioprofessionnel de l'ESAT vers le milieu économique local 	<ul style="list-style-type: none"> • Convocations – comptes rendu de réunions des instances (MDPSH, COPIL « Différent et Compétent », ANDICAT...) • Conventions de partenariat • Outils de communication (plaquettes, sites, ...) • Nombre de « Détachement » en milieu ordinaire. • Nombre de convention de stages • Nombres de lieux de stage et localisation

OBJECTIFS ASSOCIATIFS	SOUS-OBJECTIFS ESAT	ACTIONS ESAT	INDICATEURS
<p>Objectif 2.2 : Accompagner une politique du vieillissement</p>	<ul style="list-style-type: none"> Adapter nos modes d'accompagnement à ce public dans l'attente de solutions. 	<ul style="list-style-type: none"> Prendre en compte la fatigabilité, l'activité professionnelle en lien avec les structures d'hébergement pour certaines personnes. Aménager les postes de travail Rechercher des orientations adaptées S'impliquer dans la commission associative vieillissement 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de personnes à temps partiel Nombre de personnes réorientées. comptes rendus de la commission associative

OBJECTIFS ASSOCIATIFS	SOUS-OBJECTIFS ESAT	ACTIONS ESAT	INDICATEURS
<p>Objectif 2.3 :</p> <p>Favoriser l'accès à une reconnaissance professionnelle des ouvriers en situation de handicap</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diversifier nos activités de production tant en interne qu'à l'extérieur de l'établissement. • Orienter la production vers un environnement économique et social de proximité, pour qu'elle soit adaptée et porteuse de sens au travail : les notions de développement durable, d'une économie au service de l'humain sont recherchées. • Soutenir l'ESAT dans une organisation apprenante : reconnaître et faire valoir la compétence ESAT, être reconnu et valorisé par le travail (évaluation des savoirs faire et des savoirs être). • Développer des coopérations entreprises adaptées, ESAT et le milieu ordinaire (socio-économique) afin de répondre à nos missions d'insertion socio-professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> • Créer de la souplesse et des passerelles entre les activités de production, les encadrants et les personnes accueillies : rechercher l'adaptation aux besoins et la polyvalence des ouvriers. • Soutenir la solidarité entre les activités, les professionnels et les ouvriers afin de répondre à la fois à la contrainte économique (adaptabilité) mais également à créer une implication collective au sein de l'ESAT. • Favoriser la participation des ouvriers comme des professionnels d'encadrement au dispositif de reconnaissance des acquis et de l'expérience : dispositifs « différents et compétents » et « passeport » • Développer l'accompagnement socio-professionnel pour les personnes exerçant à temps partiel (complémentarité d'accompagnement à construire), à l'entrée, pendant et après le travail. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombres de RAE (différent et compétent, formation passeport, ...) et VAE • Nombre de PAP • Nombre de formations, de stages • Nombre d'inclusions « hors les murs »

OBJECTIFS ASSOCIATIFS	SOUS-OBJECTIFS ESAT	ACTIONS ESAT	INDICATEURS
<p>Objectif 2.4 :</p> <p>Favoriser l'accès à l'habitat</p>	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser l'accès à toute forme d'habitat adaptée à la personne 	<ul style="list-style-type: none"> Prendre en compte les choix, les besoins des personnes accueillies dans leur mode d'habitat (familles, habitat individuel collectif...) Travailler la synergie entre les établissements et services inter associatif. 	<ul style="list-style-type: none"> Typologie et nombre des différentes formes d'accueil.
<p>Objectif 2.5 :</p> <p>Favoriser l'accès à la culture, aux activités physiques et sportives</p>	<ul style="list-style-type: none"> Développer des actions de soutiens en lien avec ces thèmes 	<ul style="list-style-type: none"> Elaborer des modules de formation en association avec des partenaires Participer à des manifestations régionales ou nationales : concours d'écriture, dis-moi-dix-mots 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de séances Nombre de personnes Les représentations : expositions, journal, recueils,...
<p>Objectif 2.6 :</p> <p>Promouvoir le travail inter-associatif</p>	<ul style="list-style-type: none"> Dynamiser l'interactivité entre les ESAT et les structures d'hébergement de l'association. Dynamiser l'interactivité entre les ESAT et les autres structures 	<ul style="list-style-type: none"> Développer des projets transversaux : projet santé 2017-2018, mise en place de Médiatèame 2018 Créer des groupes de travail sur des thématiques partagées : projet d'accompagnement personnalisé, mission du référent Activité « espaces verts » : répartir les marchés entre ESAT et EA au regard de leur compétences et de leurs moyens 	<ul style="list-style-type: none"> Compte-rendu de réunion Existence de procédures ou d'outils partagés Plan d'action commun

OBJECTIFS ASSOCIATIFS	SOUS-OBJECTIFS ESAT	ACTIONS ESAT	INDICATEURS
<p>Objectif 2.7 :</p> <p>Élaborer et mettre en œuvre une politique de communication en interne et en externe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Déterminer les moyens de communications interne et externe. • Développer et faire vivre les actions de communication 	<ul style="list-style-type: none"> • Travailler en collaboration avec la commission communication associative • Identifier des cibles • Alimenter et mettre à jour les sites régulièrement 	<ul style="list-style-type: none"> • Plaquettes • sites
<p>Objectif 2.8 :</p> <p>Développer une communication associative</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des actions d'information et de communication au niveau des ESAT. 	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser des « actions portes ouvertes » pour le milieu de l'entreprise, pour les familles. • Accueillir des actions de formation (Différent et compétent, formations professionnelles FC Compétences...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de rencontres • Nombre d'accueil de formations.

3. MAINTENIR UNE DYNAMIQUE PROSPECTIVE ET INNOVANTE

OBJECTIFS ASSOCIATIFS	SOUS-OBJECTIFS ESAT	ACTIONS ESAT	INDICATEURS
<p>Objectifs 3.1 :</p> <p>Développer des projets innovants et diversifier les offres de service</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborer et partager des projets transversaux autour de problématiques communes entre l'équipe soutien ESAT et les encadrants des unités d'hébergement et/ou SAVS • Développer des projets innovants, et les expérimentations • Proposer, diversifier, et adapter les offres de services • Prendre en compte les besoins du territoire, en s'inscrivant dans la commande sociale • Développer le secteur économique, au travers d'actions commerciales et de communication 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des actions de lutte contre le surpoids et l'obésité (Projet santé : partenariat ESAT- Ariège Restauration - foyers d'hébergement 2017-2018) • Créer une section à temps partiel pour des ouvriers ESAT. • Développer des actions d'inclusion professionnelle « hors les murs ». • Créer un dispositif innovant FAM/ESAT pour personnes TSA : accueil à temps partiel • Développer les prestations « entretien des locaux » sur les entreprises adaptées (ouverture commerciale et sociale) • Développer l'activité « Flochage » au niveau économique et matériel • Développer certaines activités vers les clients particuliers : mécano-soudure, peinture 	<ul style="list-style-type: none"> • Plans d'action • Procédure d'accompagnement sur ce thème • Compte-rendu de réunion • Evaluations des projets (mesures des effets) • Contrats de prestation, contrats commerciaux. • Conventions de partenariats • Nombre de personnes accueillies dans ces dispositifs innovants

4. PROMOUVOIR LA QUALITE DE L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES ACCUEILLIES ET DES PRATIQUES MANAGERIALES (MODE PARTICIPATIF, GESTION DE PROJET)

OBJECTIFS ASSOCIATIF	SOUS-OBJECTIFS ESAT	ACTIONS ESAT	INDICATEURS
Objectifs 4.1 : Pratiques managériales	<ul style="list-style-type: none"> • Valoriser les compétences 	<ul style="list-style-type: none"> • Former les professionnels • Continuer les groupes d'analyse de pratique • Favoriser la mobilité 	<ul style="list-style-type: none"> • nombre de formations réalisées • plan de formation • organigrammes
Objectifs 4.2 : Garantir une qualité des prestations délivrées à chacune des personnes accueillies	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir le respect des droits des ouvriers • Favoriser les espaces d'expression des ouvriers (comité des ouvriers, comité des fêtes, CVS...) et les prendre en compte • Garantir la co-construction du PAP avec l'ouvrier 	<ul style="list-style-type: none"> • Accueil et information des ouvriers sur leur droit • Former les professionnels à la bientraitance et aux recommandations de bonnes pratiques • Mettre à jour la procédure de réalisation du PAP en y associant les ouvriers • Former les ouvriers au rôle de représentants (délégués CVS) 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de réunions d'information (comptes rendus), entretiens • Plan de formation salariés et ouvriers (nombre de salariés et d'ouvriers formés). • Conventions et attestations pour la formation sur le rôle des représentants

OBJECTIFS ASSOCIATIF	SOUS-OBJECTIFS ESAT	ACTIONS ESAT	INDICATEURS
<p>Objectifs 4.3 :</p> <p>Adapter nos prestations aux besoins des personnes accueillies, aux attentes des familles et de l'entourage, ainsi qu'aux attentes sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir la personnalisation de l'accompagnement • Diversifier nos activités de production tant en interne qu'à l'extérieur de l'établissement • Orienter la production vers une économie au service de l'humain • Adapter des activités de production aux savoir faire des ouvriers. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recueillir les demandes et les souhaits de l'ouvrier pour élaborer le PAP • Mettre en place un suivi des objectifs du PAP • Faire évoluer les activités de sous-traitance vers de nouvelles activités. • Créer de la souplesse et des passerelles entre les activités de production, les encadrants et les personnes accueillies (rechercher l'adaptation aux besoins et la polyvalence des ouvriers) • Réaliser les restructurations architecturales nécessaires. 	<ul style="list-style-type: none"> • Recueil formalisé des souhaits de l'ouvrier – document PAP • Procédure d'élaboration et de mise en œuvre des PAP. • Plan d'aménagement architectural

OBJECTIFS ASSOCIATIF	SOUS-OBJECTIFS ESAT	ACTIONS ESAT	INDICATEURS
<p>Objectifs 4.4</p> <p>Faire évoluer les pratiques au regard des textes de loi et au plus près des recommandations de bonnes pratiques ;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner et soutenir l'équipe interdisciplinaire pour favoriser l'engagement de chacun des professionnels dans sa fonction • Expérimenter de nouvelles formes d'intervention et dans un même temps faire évoluer les pratiques. • S'appuyer sur de la compétence externe pour faciliter une évolution des pratiques. 	<ul style="list-style-type: none"> • Travailler les représentations de son métier, de ses tâches • Poursuivre la démarche d'évaluation continue des pratiques : prise en compte des avancées à réaliser, des améliorations à apporter • Planifier la formation individuelle et collective • Construire et mettre en place des référentiels communs d'observation et d'analyse • Rechercher des partenaires avec des compétences complémentaires. • Poursuivre la mise en place de groupe d'analyse de pratiques • Développer le réseau de pratiques professionnelles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Guide des pratiques des professionnels d'ESAT • Règlement de fonctionnement • Plan de formation • Planning des GAP • Conventions de partenariats • Référentiels d'observation et d'analyse

OBJECTIFS ASSOCIATIF	SOUS-OBJECTIFS ESAT	ACTIONS ESAT	INDICATEURS
<p>Objectifs 4.5</p> <p>Faire progresser et rendre plus performants l'organisation et le fonctionnement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer une culture professionnelle partagée dans le sens d'une démarche de bientraitance privilégiant la reconnaissance des places de chacun. • Optimiser nos modes d'accompagnement (en lien avec les unités d'hébergement) • Améliorer la transmission d'information, la traçabilité et la gestion documentaire • Améliorer la gestion du dossier de l'utilisateur • S'impliquer et appliquer la politique qualité associative. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir des espaces de régulation entre professionnels (rencontres sur l'élaboration et le suivi du projet...), faciliter l'échange et la proximité entre professionnels. • obtenir une synthèse des activités par usager (2017-2018), planning personnalisé. • Mettre en place le dossier unique informatisé (MEDIATEAM) • Mettre en place le logiciel de gestion de la qualité (projets, évaluations, DU-ERP, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Médiatteam • MS Qualité • Livret d'accueil des professionnels • Participations aux journées d'intégration • Entretiens professionnels • Plan de formation

OBJECTIFS ASSOCIATIF	SOUS-OBJECTIFS ESAT	ACTIONS ESAT	INDICATEURS
<p>Objectifs 4.6</p> <p>Garantir la cohérence du parcours de l'utilisateur</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer la cohérence entre les différents secteurs (Sanitaire, médico-social, inter, intra associatif et économique) au bénéfice du parcours de vie de la personne : Apprendre à se connaître et se reconnaître dans des champs d'action complémentaires dans la prise en compte de la personne accompagnée • Adapter l'habitat aux choix et aux besoins des personnes accueillies tout en respectant la place de la personne dans des espaces spécifiques (travail, habitat) • Mettre en œuvre des projets communs autour de problématiques partagées • Faire connaître les compétences des ESAT en matière d'accueil et d'accompagnement des personnes accueillies sur le territoire 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir des espaces de régulation entre professionnels (rencontres sur l'élaboration et le suivi du projet...) • Faciliter l'échange et la proximité entre professionnels. • Rechercher des partenaires dans un territoire de proximité pour permettre la réalisation des PAP • Mise en œuvre du projet santé (projet travail-habitat) : formation des professionnels, réalisation d'ateliers thérapeutiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Planning de rencontre/RDV • Compte-rendu de réunion • Plans d'action • Partenariat : conventions de stages, suivi, évaluations, admissions.

OBJECTIFS ASSOCIATIF	SOUS-OBJECTIFS ESAT	ACTIONS ESAT	INDICATEURS
<p>Objectifs 4.7</p> <p>Garantir la sécurité des personnes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir le respect des normes de sécurité et d'hygiène dans les activités. • Evaluer et prévenir les risques professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> • Réhabiliter et adapter les locaux à de nouvelles activités possibles sur le site de Pamiers, (2017-2022) • Mettre en conformité et valoriser la conserverie (2016-2018) • Faire évoluer les sites d'activité (2017-2020). • Assurer le suivi de la réglementation sur la sécurité des établissements. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documents de suivi, registres sécurité (électricité, incendie, maintenance du matériel...), traçabilité. • DU-ERP (document unique d'évaluation des risques professionnels. • Plans bleu, Vigipirate... • Procédure de signalement des événements indésirables. • Fiches d'analyse des accidents du travail.

5. DEVELOPPER UNE POLITIQUE ORGANISATIONNELLE ASSOCIATIVE

OBJECTIFS ASSOCIATIFS	SOUS-OBJECTIFS ESAT	ACTIONS ESAT	INDICATEURS
<p>Objectifs 5.1</p> <p>Une organisation évolutive adaptée aux enjeux des politiques sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • S'adapter à l'accueil de différents publics • Penser de nouvelles formes d'intervention et faire évoluer les pratiques • Développer une culture professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Planifier des formations individuelles et collectives pour les professionnels • Poursuivre l'accompagnement et le soutien de l'équipe interdisciplinaire pour favoriser l'engagement de chacun des professionnels dans sa fonction • Diversifier les activités et aménager les postes de travail • Engager une démarche d'évaluation continue des pratiques (prise en compte des actions à réaliser, des améliorations à apporter). • Construire des référentiels communs d'observation et d'analyse, • Améliorer les outils institutionnels (livret d'accueil de « bonnes » pratiques professionnelles de la bientraitance...) • S'impliquer dans des dispositifs externes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de formation • Groupe d'analyse de pratiques, • Espaces de réflexion • Rapport d'activité annuel. • Veille documentaire

OBJECTIFS ASSOCIATIFS	SOUS-OBJECTIFS ESAT	ACTIONS ESAT	INDICATEURS
Objectifs 5.2 Une organisation en pôle avec des orientations transversales et spécifiques	<ul style="list-style-type: none">• Développer la structuration des ESAT: fusion des deux ESAT (2018-2020).• mettre en œuvre un projet de gestion en CPOM de l'entité ESAT (2018-2020).	<ul style="list-style-type: none">• S'impliquer dans l'élaboration du projet CPOM• S'impliquer dans les instances associatives (COPIL, CODIR, réunions cadres intermédiaires.)	<ul style="list-style-type: none">• nombre de réunions, comptes rendus

ANNEXES



ADAPEI 09 - 5 Route de Guilhot 09100 BENAGUES

ESAT Industriel - 1 Chemin de la Prairie 09100 PAMIERS

ESAT Agricole - Parc industriel Delta Sud – 177 Rue André-Marie Ampère 09120 VARILHES