

Projet  
d'établissement  
2023-2027

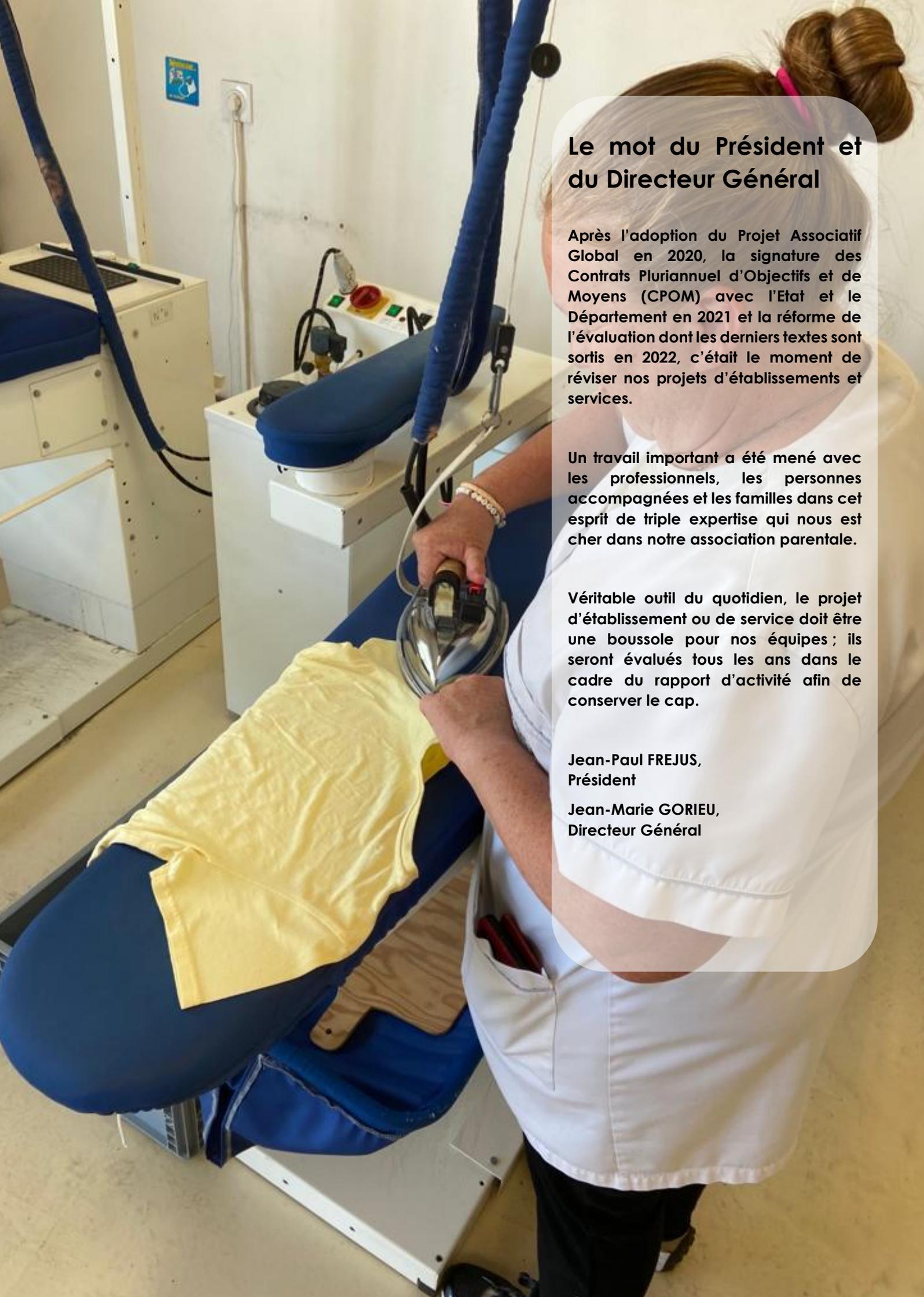


ESAT Jean  
CAHUC  
Lézignan-  
Corbières

# SOMMAIRE

## SOMMAIRE

<i>PREAMBULE : LA CONSTRUCTION D'UN PROJET</i> .....	4
<b>IDENTITE</b> .....	<b>6</b>
L'AFDAIM-ADAPEI 11 .....	6
L'ETABLISSEMENT .....	10
<b>MISSION &amp; PRINCIPES D'ACCOMPAGNEMENT</b> .....	<b>12</b>
MISSIONS .....	12
CADRE DE REFERENCE .....	13
PRINCIPES D'ACCOMPAGNEMENT .....	17
<b>PUBLIC</b> .....	<b>21</b>
PERSONNES ACCOMPAGNEES .....	22
ENVIRONNEMENT AIDANT .....	26
<b>NATURE ET OFFRE DE SERVICES : PRESTATIONS</b> .....	<b>28</b>
PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT .....	29
PRESTATION INDIRECTE .....	34
PARTENARIATS ET OUVERTURE .....	36
<b>PRINCIPES D'ORGANISATION</b> .....	<b>37</b>
GOUVERNANCE & DIRIGEANCE .....	38
PROJET SOCIAL .....	39
CHARTER MANAGERIALE .....	40
AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE – EVALUATION .....	41
RESPONSABILITE SOCIETALE .....	43
ORGANISATION PROFESSIONNELLE .....	43
<b>PERSPECTIVES</b> .....	<b>48</b>
GLOSSAIRE .....	50



## Le mot du Président et du Directeur Général

Après l'adoption du Projet Associatif Global en 2020, la signature des Contrats Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) avec l'Etat et le Département en 2021 et la réforme de l'évaluation dont les derniers textes sont sortis en 2022, c'était le moment de réviser nos projets d'établissements et services.

Un travail important a été mené avec les professionnels, les personnes accompagnées et les familles dans cet esprit de triple expertise qui nous est cher dans notre association parentale.

Véritable outil du quotidien, le projet d'établissement ou de service doit être une boussole pour nos équipes ; ils seront évalués tous les ans dans le cadre du rapport d'activité afin de conserver le cap.

**Jean-Paul FREJUS,**  
Président

**Jean-Marie GORIEU,**  
Directeur Général

## PREAMBULE : LA CONSTRUCTION D'UN PROJET

### ►► Un projet : pour quoi ?

- > Art.311-8 du Code de l'action sociale et des familles (CASF) et art. 12 de la loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale

*Il définit les objectifs de la structure, ses modalités d'organisation et de fonctionnement.*

*Il est établi pour une durée maximale de 5 ans.*

- > Recommandation de bonnes pratiques dédiée de l'Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ANESM) :

*« Le projet d'établissement ou de service n'est qu'un outil, mais il est l'outil principal qui permet de donner sens aux pratiques, d'en identifier le cadre organisationnel et d'en rappeler la finalité : répondre aux besoins et aux attentes des personnes accompagnées. »*

### ► Un projet : comment ?

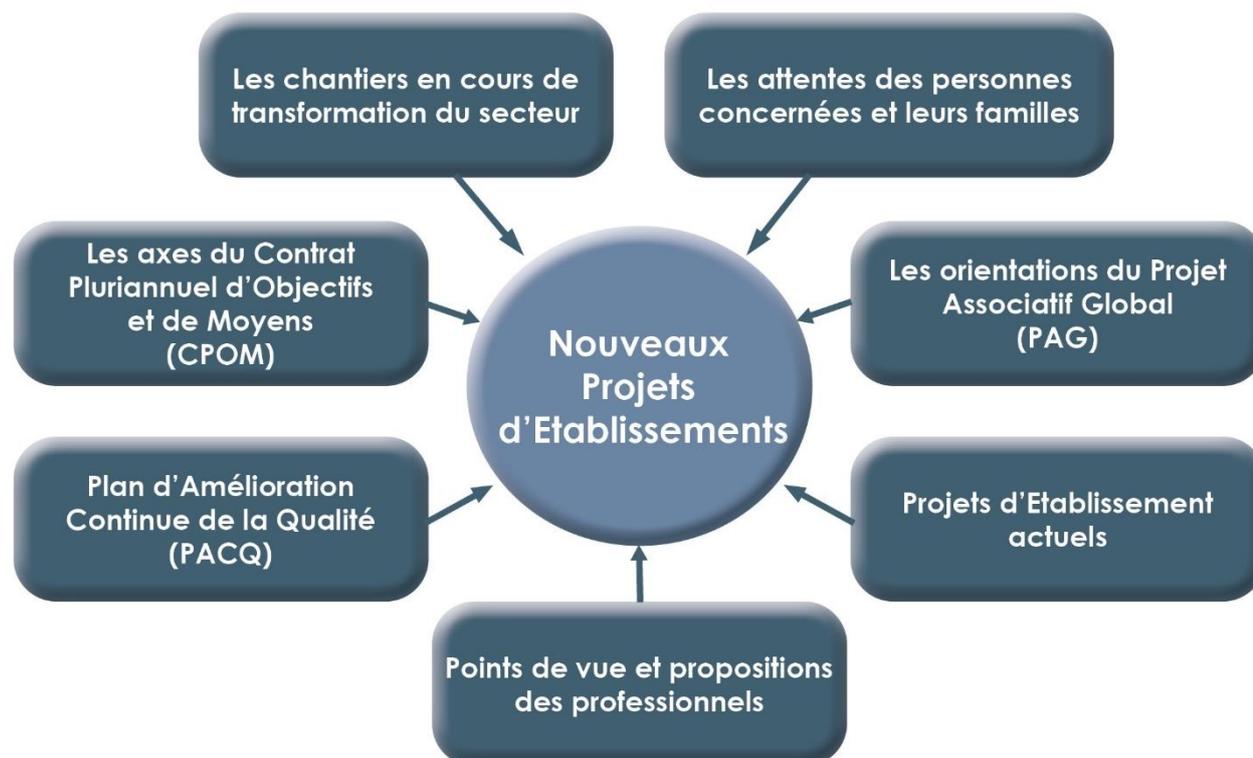
Ce projet a été construit afin de mettre en cohérence les sources qui alimentent aujourd'hui les objectifs et l'évolution au cœur de l'établissement.

S'inscrivant dans les orientations du Projet Associatif Global, tous les projets d'établissements et des services de l'AFDAIM ADAPEI 11 ont été retravaillés en même temps.

L'objectif : construire des projets partagés par secteur d'activité tout en s'attachant à l'identité de l'établissement.

### Un document de référence :

- > Une « feuille de route » pour toutes les parties prenantes
- > Un repère pour l'ensemble des professionnels de l'établissement ou service
- > Un « document-cadre », destiné à communiquer à la fois en interne (personnes accompagnées, professionnels, administrateurs) et en externe (familles et aidants, autorités de contrôle et de tarification, partenaires, ...).



De janvier à juillet 2023, l'Association a souhaité centrer la démarche d'écriture de ce projet sur **le sens de l'action des professionnels** dans une volonté de **dynamique partagée** et en vue d'une intégration dans la **démarche d'amélioration continue de la qualité**.

Des groupes de travail par secteur d'activité ont ainsi réuni plus de 150 professionnels différents autour des principes et des prestations d'accompagnement permettant une participation directe aux réflexions et des échanges dans les établissements et services sur l'action des professionnels auprès des personnes accompagnées.

**Ecriture  
Suivi**

- Conseil d'Administration
- Comité de Direction (CODIR) - Comité de Pilotage (COFIL)
- CODIR secteurs d'activité
- Conseil de Vie Sociale (CVS)
- Groupes de travail pluridisciplinaires / secteur d'activité
- Etablissement et services

L'élaboration des Projets d'établissements et de services s'est aussi inscrite dans une démarche associative de promotion de la triple expertise : personnes accompagnées – professionnels – aidants.

**Une enquête auprès des aidants :** Afin de mieux répondre à leurs attentes et d'améliorer nos prestations, une enquête a été réalisée auprès des aidants durant la démarche de rédaction de ce projet permettant également d'en faire une source de ce projet.

**Un comité FALC dédié tout au long de la démarche :** un comité de rédaction en Facile à Lire Comprendre (FALC) dédié a été mis en place associant personnes accompagnées, administrateurs et professionnels. Objectifs : Traduction en FALC des parties communes des projets d'établissements et services au fur et à mesure de l'écriture des projets.

### ► Un projet : et après ?

**Consultation  
Validation**

- Consultation du CVS du 07/06/2023
- Validation par le Conseil d'Administration du 04/08/2023

Ce projet a été construit afin de fédérer toutes les parties prenantes et les impliquer dans une dynamique collective et participative.

L'objectif est de poursuivre cette dynamique notamment à travers :

**Communication  
Diffusion**

- Personnes accompagnées (FALC)
- Professionnels
- Familles / aidants
- Autorités de contrôle et de tarification
- Partenaires

**Actualisation**

- Point d'étape annuel
- En cas de modifications majeures dans l'Association ou dans l'établissement ou service
- A minima tous les 5 ans.

## L'AFDAIM-ADAPEI 11

### ► L'histoire d'une association militante et gestionnaire

L'association est née en 1955 de la volonté de familles de s'unir pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap à toutes les étapes de leur vie ainsi qu'à ceux de leurs familles et proches aidants.

Depuis près de 70 ans, l'AFDAIM-ADAPEI 11 s'engage par l'action de parents militants.

Fondatrice de l'UNAPEI, l'Association prend part à la défense des droits des personnes en situation de handicap et de leurs familles.

Accessibilité, citoyenneté, éducation, emploi, logement, santé...

Pour construire la société solidaire et inclusive qu'elle défend, l'Association reste mobilisée pour soutenir les personnes en situation de handicap dans tous les domaines de la vie.

Elle met en place tous les moyens possibles pour aider et soutenir les familles et aidants des personnes en situation de handicap, par des services de réseaux de proximité et de solidarité, avec la mise en place d'aides en matière juridique et administrative.



### ► Le fonctionnement d'une Association gestionnaire d'établissements et services

#### ▪ Une gouvernance engagée au côté des professionnels

L'AFDAIM-ADAPEI 11 est une Association à but non lucratif composée de membres actifs qui élisent un Conseil d'Administration composé de 3 collèges composés de bénévoles :

- Collège 1 « Parents et amis ».
- Collège 2 « Personnes en situation de handicap accompagnées par les établissements et services de l'Association ».
- Collège 3 « Membres associés ».



Militant pour l'autodétermination et la reconnaissance des droits des personnes en situation de handicap, l'AFDAIM-ADAPEI 11 va au bout de sa démarche en faveur d'une démocratie directe et bienveillante. Depuis 2021, des représentants des personnes en situation de handicap sont ainsi membres du conseil d'administration.

Les administrateurs sont les premiers acteurs de la stratégie associative.

Un **administrateur référent** est désigné pour chacun des établissements et services de l'Association chaque année par le Conseil d'Administration pour représenter la gouvernance associative élue. Il représente l'association dans l'établissement ou le service et relaie les besoins des personnes accompagnées et de leurs familles auprès de l'association.

## ■ Une offre de services diversifiée pour un accompagnement à tous les âges de la vie

L'AFDAIM ADAPEI 11 accompagne des personnes avec une déficience intellectuelle, autistes, polyhandicapées et porteuses de handicap psychique dans un parcours de vie adapté de l'enfance à l'avancée en âge.

Les établissements et services sont aujourd'hui organisés en 4 secteurs d'activités soutenus par le siège social afin de garantir la qualité d'accompagnement des personnes en situation de handicap et un parcours de vie adapté à leurs besoins et leurs choix :



## ■ Une association inscrite dans son territoire

Force de proposition dans le cadre du développement territorial, l'Association souhaite porter une réponse adaptée à chacun et de proximité sur l'ensemble du territoire audois.

L'AFDAIM-ADAPEI 11 s'inscrit avec les pouvoirs publics et ses partenaires dans une organisation territoriale de l'offre médico-sociale au service des parcours des personnes en situation de handicap. Ses représentants participent activement dans les instances territoriales et notamment à la MDPH, l'ARS, la CDCA, dans les CCAS, ...<sup>1</sup>

En tant qu'employeur majeur du département, l'Association soutient le développement économique, notamment l'économie sociale et solidaire, et l'attractivité du territoire audois.

## ► Des valeurs au service d'un projet solidaire et inclusif

Le Projet Associatif Global 2020-2024 de l'AFDAIM-ADAPEI 11 s'attache à répondre aux besoins et préoccupations exprimés par les personnes en situation de handicap, leurs familles et proches aidants tout en se construisant dans une perspective d'évolution de la société.

L'AFDAIM-ADAPEI 11 porte ses valeurs afin de :

Favoriser un **vivre ensemble**,

Dans le **respect**, l'écoute et la défense de la personne

en situation de handicap dans sa **singularité** et dans ses **droits**,

Par un encouragement et le soutien à l'**autodétermination**.



<sup>1</sup> Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), Agence Régionale de Santé (ARS), Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie (CDCA), Centre communal d'action sociale (CCAS).

Le Projet Associatif Global de l'AFDAIM ADAPEI 11 développe 4 ambitions politiques.

L'entraide,

la **triple expertise** (personnes accompagnées – parents – professionnels),

la promotion de la **pair-aidance**

et l'affirmation du **pouvoir d'agir** de chacun

sont au cœur de ces ambitions.



Cela se traduit par 5 orientations stratégiques pour mettre en œuvre la transformation de l'offre au siège et dans les 4 secteurs d'activités de l'Association :

## UNE GESTION ETHIQUE ET RESPONSABLE

## L'INCLUSION SCOLAIRE ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

## L'ACCOMPAGNEMENT DES PLUS FRAGILES ET L'ACCÈS AUX SOINS

## LA VIE CITOYENNE ET L'INCLUSION SOCIALE

## L'INCLUSION PAR LE TRAVAIL



### Coordination et partenariats

- ▶ Travailler avec le milieu ordinaire
- ▶ Harmoniser le fonctionnement et l'organisation des ESAT
- ▶ Renforcer la dynamique collaborative avec les IME et SESSAD pro<sup>2</sup>.

### Développement des dispositifs inclusifs

- ▶ Promouvoir l'inclusion par le travail : mise à disposition, prestations de services, stages et emplois directs en entreprise
- ▶ Accompagner le projet professionnel et soutenir l'employabilité : formation, orientation, soutien social
- ▶ Travailler le statut des travailleurs d'ESAT.

### Expertise et développement des compétences

- ▶ Création de SAESAT (Section Annexe Etablissement et Service d'Aide par le Travail)
- ▶ Soutien par le recrutement d'un Conseiller en Insertion Professionnelle (CIP).

<sup>2</sup> IME : Institut médico-éducatifs, SESSAD : Service d'Éducation Spécialisée et de Soins À Domicile



# ESAT Jean CAHUC Lézignan-Corbières



**Secteur Travail Protégé**

9 Établissements et Services d'Aide par le Travail (E.S.A.T.)

\* projet d'implantation prochaine

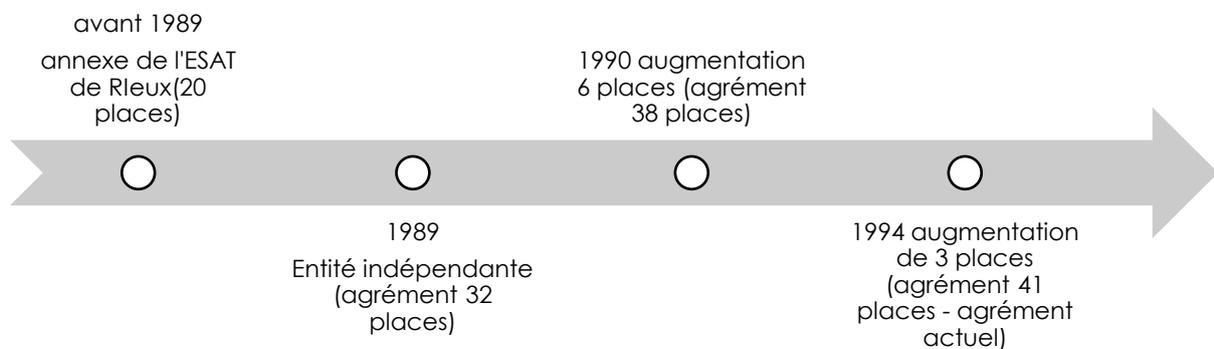
## L'ETABLISSEMENT

C'est un choix politique du Conseil d'Administration que de structurer l'association avec un pôle Travail & Insertion et de différencier travail (ESAT) et vie privée (Habitat) des travailleurs en situation de handicap. Chaque équipe de direction pilote 3 sites géographiques distincts.

Le projet personnalisé de chaque travailleur en situation de handicap est construit indépendamment sur chacun des volets et oblige à une mise en cohérence autour de la personne accompagnée et avec les aidants professionnels et/ou parentaux.

### Histoire et identité

L'ESAT Jean Cahuc existe comme entité indépendante depuis le 1er juillet 1989, antérieurement il était, pour 20 places, l'annexe de l'ESAT de Rieux-Minervois. En 1989 son agrément était de 32 places, une extension de 6 places a été accordée en 1990 puis de 3 supplémentaires en 1994 portant l'agrément à 41 ETP. Cet agrément n'a pas changé depuis.



## Territoire

L'ESAT Jean Cahuc est situé en zone industrielle sur la commune de Lézignan-Corbières. Cette zone industrielle s'est considérablement développée lors des dernières années. Il est proche de l'autoroute mais éloigné des transports en commun.



**ESAT Jean CAHUC**



## Architecture

L'ESAT dispose de deux bâtiments distants de 10 mètres l'un de l'autre et d'un troisième à 300 mètres :

- Dans le premier bâtiment il y a les espaces administratifs (accueil, bureaux, salle de réunion), des espaces de stockage, l'atelier blanchisserie, la cuisine et le réfectoire ;
- Le second bâtiment accueille l'atelier espaces verts ;
- Le troisième bâtiment (à 300m) abrite l'atelier menuiserie.

# MISSIONS & PRINCIPES D'ACCOMPAGNEMENT

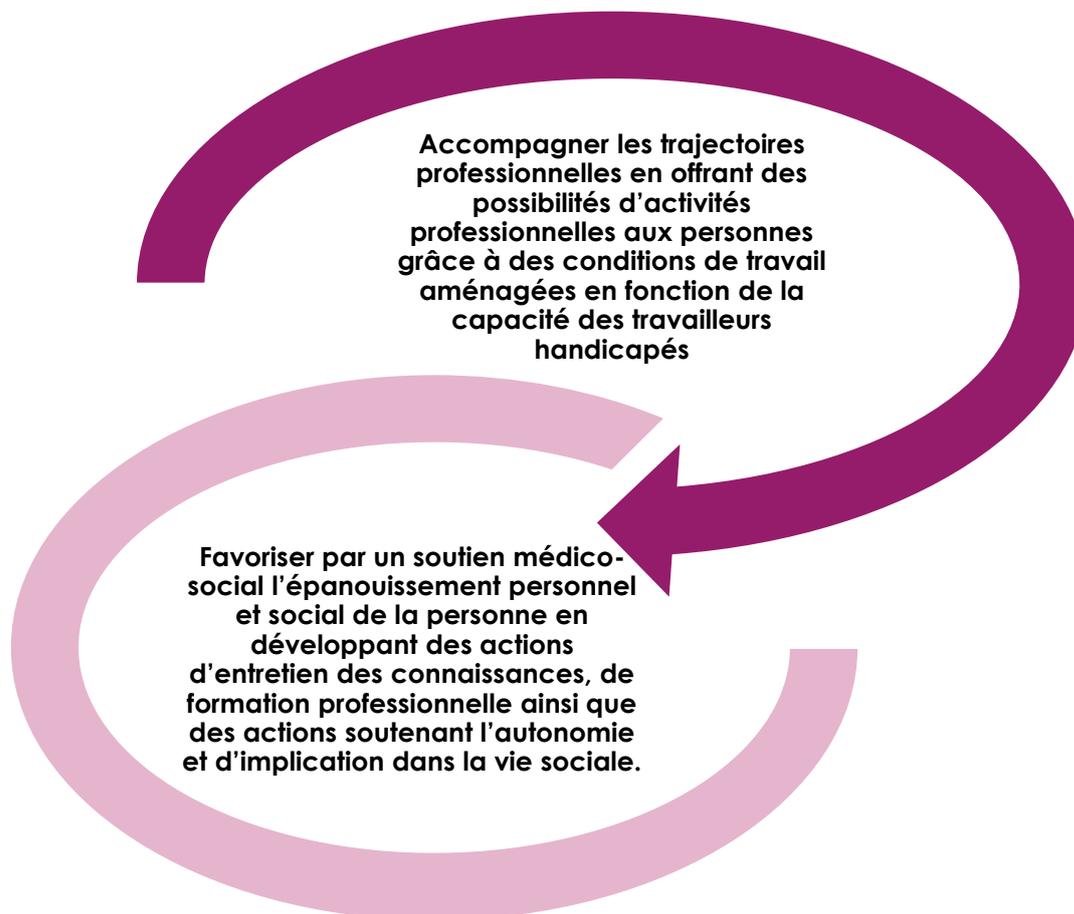
## MISSIONS

Les établissements et services gérés par l'AFDAIM-ADAPEI 11 font partie des établissements répertoriés dans l'article L 312-1 du Code de l'Action Social et des Familles entrant dans le champ d'application de la loi du 2 janvier 2002.

Les ESAT, devenus depuis le plan de transformation des ESAT de 2022 « Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail », sont des établissements médico-sociaux assurant un accompagnement médico-social et offrant des activités à caractère professionnel à des personnes en situation de handicap.

La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) oriente en ESAT les personnes en situation de handicap, âgées de plus de 20 ans (sauf dérogation) dont la capacité de travail est supérieure ou égale au tiers de la capacité normale.

L'établissement a ainsi pour double mission de :

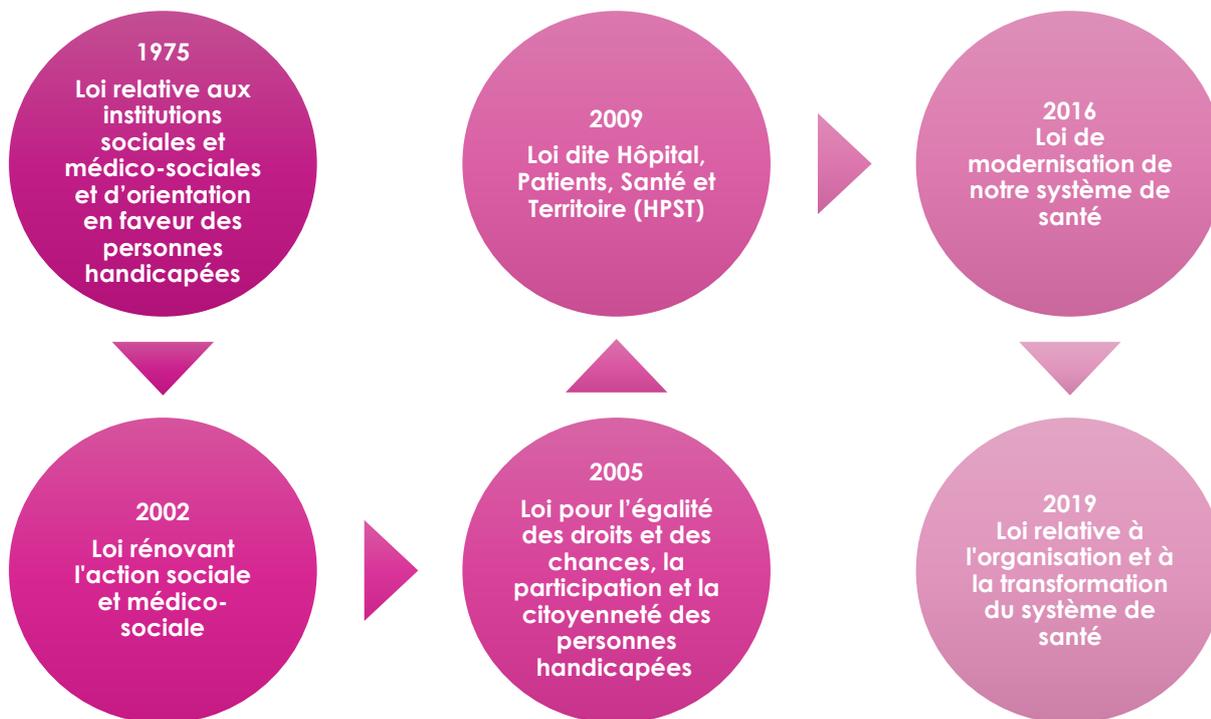


L'accompagnement de l'ESAT peut être à temps plein ou à temps partiel, en complément ou non d'une activité professionnelle en milieu adapté ou en milieu ordinaire.

## CADRE DE REFERENCE

Les ESMS sont soumis à un environnement législatif et réglementaire complexe et en perpétuel mouvement qui ont placé les projets individualisés et les projets d'établissements au cœur des dispositifs. L'AFDAIM-ADAPEI 11 s'inscrit dans ces évolutions.

### Base légale : Les grandes lois et textes de référence structurant le secteur médico-social



#### Textes de références

- > Rapport Vachey-Jeannet « Etablissement et services pour personnes handicapées : offre et besoins, modalités de financement » (2012) - SERAFIN-PH
- > Rapport Piveteau « Zéro sans solution » (2014) - autodétermination
- > Rapport IGAS – « Mieux répondre aux attentes des personnes en situation de handicap Des outils pour la transformation des établissements et services sociaux et médico-sociaux » (2021)
- > Rapport Piveteau : Experts, acteurs, ensemble ... pour une société qui change (2022)
- > 4<sup>ème</sup> Plan national autisme

#### **Plan de transformation des ESAT**

Réaffirme le modèle des ESAT et la nécessité de soutenir une dynamique :

- en confortant la mission d'accompagnement des personnes dans une trajectoire professionnelle à l'intérieur de l'ESAT mais aussi pour ceux dont c'est le projet, de l'ESAT vers le milieu ordinaire adapté ou classique.
- en créant de nouveaux droits pour les travailleurs d'ESAT et en rapprochant leurs droits de ceux des salariés.

### **Les RBPP comme référence d'intervention**

Les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) sont un socle de référence qui vise à permettre aux professionnels du secteur de faire évoluer leurs pratiques afin d'améliorer la qualité des interventions et de l'accompagnement.

Les recommandations suivantes constituent un socle de référence :

- ▶ Le questionnement éthique dans les ESMS (2010)
- ▶ La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre (2008)
- ▶ Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement
- ▶ Ouverture de l'établissement à et sur son environnement (2008)
- ▶ Les attentes de la personne et le projet personnalisé (2008)
- ▶ Mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées (2008)
- ▶ L'accompagnement à la santé de la personne handicapée (2013)
- ▶ Pour un accompagnement de qualité des personnes avec autisme ou autres troubles envahissants du développement (2010)

Plus particulièrement pour les ESAT :

- ▶ Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT

[https://www.has-sante.fr/jcms/p\\_3229902/fr/recommandations-de-bonnes-pratiques-professionnelles-pour-le-secteur-social-et-medico-social](https://www.has-sante.fr/jcms/p_3229902/fr/recommandations-de-bonnes-pratiques-professionnelles-pour-le-secteur-social-et-medico-social)

### **Inscription territoriale**

Les PE-PS s'inscrivent dans les réflexions et perspectives sur leur territoire et notamment :

- Le Schéma régional médico-social (SROMS) 2018-2022 ;
- Le Schéma des Solidarités du Conseil départemental de l'Aude (2021-2025).

### **Les CPOM : des objectifs partagés avec nos financeurs**

L'ensemble des établissements et services de notre Association entrent dans le champ d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) sur la période 2021-2025.

Les 2 CPOM comprennent également 2 objectifs stratégiques en commun avec le Département et l'ARS Occitanie, concernant plus particulièrement les services du siège :

- Structurer et améliorer les fonctions supports
- Améliorer la gestion des Ressources Humaines.

Le CPOM avec l'Agence Régionale de Santé (ARS) Occitanie concerne les secteurs Travail & Insertion (ESAT), Enfance & Adolescence, et l'Accueil Spécialisé (MAS).

Les projets d'établissements et services s'inscrivent pleinement dans ces objectifs partagés.

Les objectifs du CPOM ARS, s'inscrivant dans le Projet Associatif Global sont les suivants :



- Améliorer l'accompagnement de la personne en situation de handicap et de sa famille
- Améliorer l'accès aux soins des personnes en situation de handicap
- Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap
- Promouvoir des dispositifs d'accompagnement coordonnés aux étapes charnières du parcours de vie des personnes en situation de handicap.

Plus particulièrement pour les ESAT :

- Prévention et accompagnement des conduites addictives
- Dispositifs d'accompagnement et d'inclusion dans le milieu ordinaire
- Maintien dans l'emploi, renforcement des compétences, acquisition de qualifications/certifications professionnelles
- Diversifier et valoriser le travail en ESAT



### **Admission**

La procédure d'admission et d'accueil suit plusieurs grandes étapes :

- ✓ Réception de la demande d'admission,
- ✓ Constitution et analyse du dossier,
- ✓ Décision d'acceptation, proposition de rencontre « préadmission » ou refus du dossier,
- ✓ Rencontre avec la personne et son représentant légal s'il y a lieu,
- ✓ Décision définitive et communication de la décision à la personne,
- ✓ Accueil de la personne.

Afin de pouvoir garantir la conduite de la mission de l'établissement auprès des personnes accompagnées, l'établissement se base sur des critères de priorisation objectifs et partagés par secteur d'activité.

# MISSIONS & PRINCIPES D'ACCOMPAGNEMENT



## PRINCIPES D'ACCOMPAGNEMENT

### 4 principes associatifs

#### ▪ Bientraitance

La bientraitance est une démarche collective. Elle vise le meilleur accompagnement possible pour la personne, dans le respect de ses choix et dans l'adaptation la plus juste à ses besoins.

**#Accompagnement personnalisé #Valorisation #Ecoute #Respect**

Ce qui est mis en place pour garantir et favoriser l'effectivité de ce principe en ESAT :

- ▶ Respect des choix et décisions des personnes
- ▶ Accompagnement personnalisé et processus d'intégration individualisé
- ▶ Valorisation par le travail :

Formations, Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels / Communication

- ▶ Adaptation des postes de travail par rapport aux besoins et attentes de la personne avec une attention particulière à la dimension de sécurité.
- ▶ Prévention (réseaux sociaux, retraite, addiction, sexualité, santé ...)
- ▶ Travail d'appropriation des RBPP / Charte bientraitance
- ▶ Temps d'écoute
- ▶ Confidentialité des informations / secret partagé / vigilance sur les écrits professionnels.

#### **Points forts de l'établissement :**

Processus d'admission adapté  
Rénovation d'une partie des bâtiments

#### **Priorités d'amélioration de l'établissement :**

- > Définir les missions du référent bientraitance
- > Mettre en place une salle d'accueil agréable

#### ▪ Personnalisation de l'accompagnement

La personnalisation renvoie à une démarche dans laquelle les professionnels doivent s'inscrire afin de saisir la singularité de chacune des personnes accompagnées.

Un accompagnement adapté doit mettre la personne au centre de son projet et la rendre actrice de ses choix.

**#Acteur de ses choix #Respect #Equipe Pluridisciplinaire #Besoins spécifiques #Adaptation**

Ce qui est mis en place pour garantir et favoriser l'effectivité de ce principe en ESAT :

- ▶ Ecoute / accompagnement
- ▶ Variété des partenaires extérieurs permettant un travail sur les besoins spécifiques de chacun
- ▶ Projet personnalisé : Plan d'action « sur mesure » des axes de travail en accord avec l'équipe pluridisciplinaire et le TH
- ▶ Un interlocuteur privilégié : le référent du projet personnalisé
- ▶ Adaptation du poste et des conditions de travail aux besoins du travailleur

- ▶ Adaptation aux rythmes de chacun.

### **Points forts de l'établissement :**

Projet annuel individuel réévalué avec une équipe pluridisciplinaire  
Nouveaux professionnels (CIP/AS)

### **Priorités d'amélioration de l'établissement :**

- > Traduction des livrets de compétence en FALC
- > Mise en place de l'instance mixte

### ▪ **Inclusion**

L'inclusion vise à lever les obstacles à l'accessibilité pour tous aux structures ordinaires d'enseignement, de santé, d'emploi, de services sociaux, de loisirs, etc.

L'ESAT est le 1<sup>er</sup> vecteur d'inclusion par le travail.

L'inclusion passe aussi par l'évolution du statut des travailleurs dans une transformation des ESAT.

### **Ouverture # Milieu ordinaire #Partenariats #Développement des compétences**

Ce qui est mis en place pour garantir et favoriser l'effectivité de ce principe en ESAT :

- ▶ L'ESAT pas seulement acteur du travail mais aussi relai social vers l'extérieur
- ▶ Ouverture accompagnée vers le milieu ordinaire - expertise du Chargé d'Insertion professionnelle (CIP)
- ▶ Accompagnement dans le parcours professionnel en partenariat avec de nombreux acteurs.
- ▶ Développement des compétences favorisant l'inclusion
- ▶ Favoriser l'accès aux structures de droit commun et soutenir la citoyenneté
- ▶ Reconnaissance sur le territoire : participation à des évènements.

### **Points forts de l'établissement :**

Nouvelles formes de dispositifs en lien avec le milieu ordinaire  
Passerelles avec le monde de l'enfance

### **Priorités d'amélioration de l'établissement :**

- > Accompagner le « droit au retour » des travailleurs
- > Développer des partenariats avec les entreprises

## ▪ Auto-détermination

Être autodéterminé, c'est agir comme le principal acteur de sa vie, dans les dimensions qui comptent pour soi, sans influence externe excessive et à la juste mesure de ses capacités.

En ESAT : la personne comme actrice de son parcours professionnel.

### #co-construction #échanges #expression #reconnaissance #Participation

Ce qui est mis en place pour garantir et favoriser l'effectivité de ce principe en ESAT :

- ▶ Conseil à la Vie Sociale : Participation à l'élection des représentants de CVS  
Accompagnement des représentants pour une prise en compte de la parole de chaque personne accompagnée  
Prise en compte des demandes exprimées en CVS
- ▶ Projet personnalisé : co-construction et validation du projet par la personne elle-même
- ▶ La participation passe aussi par des échanges quotidiens avec les professionnels (aider la personne à réfléchir par/sur elle-même)
- ▶ Droit à l'erreur : possibilité pour la personne de se tester en situation.

#### Points forts de l'établissement :

Formation à l'autodétermination

Les travailleurs se sont saisis des instances représentatives (CVS, CA..)

#### Priorités d'amélioration de l'établissement :

- > Développement de l'inscription au CPF
- > Mise en place des délégués des travailleurs



## Un principe propre au secteur Travail & Insertion : la professionnalisation

La professionnalisation passe par la formation collective et individuelle des personnes accompagnées. Renforcer leur savoir-faire sécurise leur parcours professionnel. Les personnes ont ainsi plus de possibilités d'évolution et d'insertion future, notamment en milieu ordinaire.

Les ESAT soutiennent :

- Le développement et apprentissage des compétences à travers l'activité professionnelle à partir d'une évaluation de prérequis
- La valorisation des compétences : savoir-être et savoir-faire.
- La transposition des compétences vers le milieu ordinaire – utilisation des compétences transversales.

**#activité professionnelle #compétences #formations #apprentissage #reconnaissance**

Ce qui est mis en place pour garantir et favoriser l'effectivité de ce principe en ESAT :

- ▶ Supports pour l'activité professionnelle : Cadre de travail et pratiques professionnelles
- ▶ Un cadre de sécurité au travail : livret sécurité, DUERP, SIST, ...
- ▶ Formations techniques et sécurité
  
- ▶ Formations péri-professionnelles dans un accompagnement à l'autonomie des personnes
- ▶ Valorisation et reconnaissance du travail
- ▶ Accompagnement par des dispositifs en milieu ordinaire : stage, mise à disposition, handiwork, ...

### Points forts de l'établissement :

RSFP développée sur le pôle  
Création et promotion de la marque  
A.Concept

### Priorités d'amélioration de l'établissement :

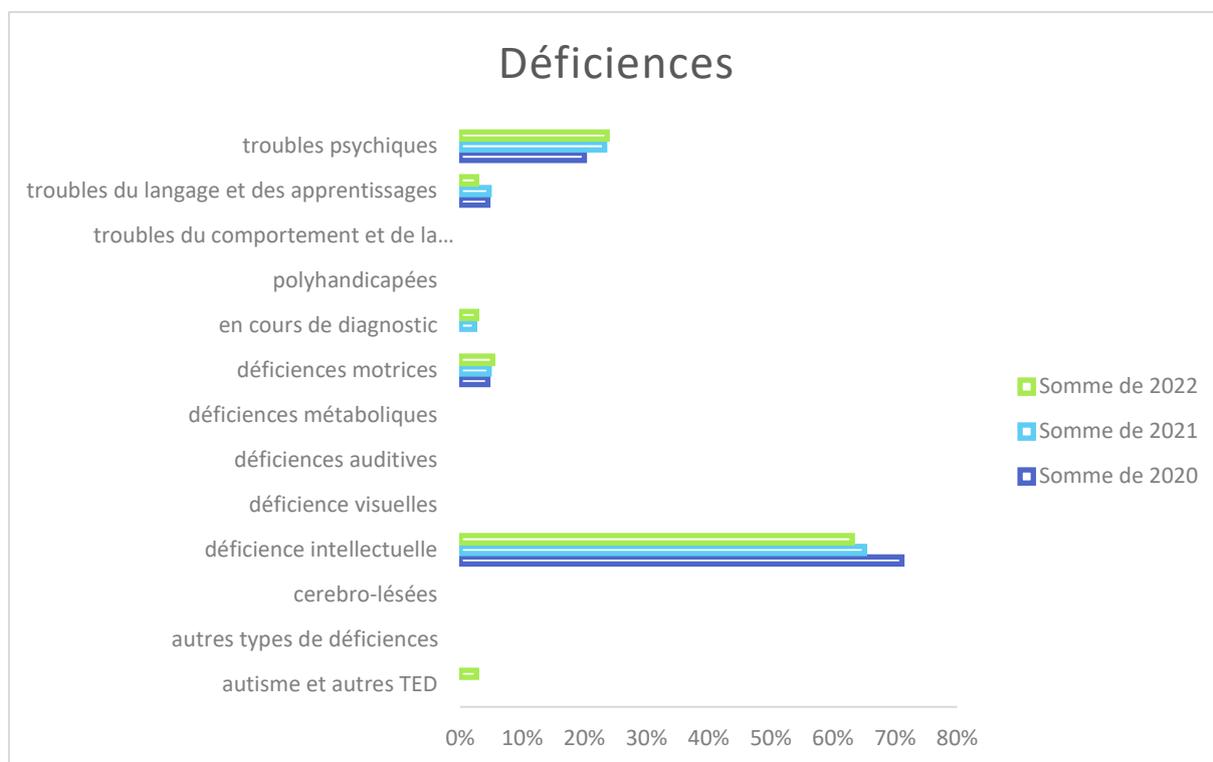
- > Généralisation des livrets de compétence
- > Lien avec les classes ULISS

# PUBLIC

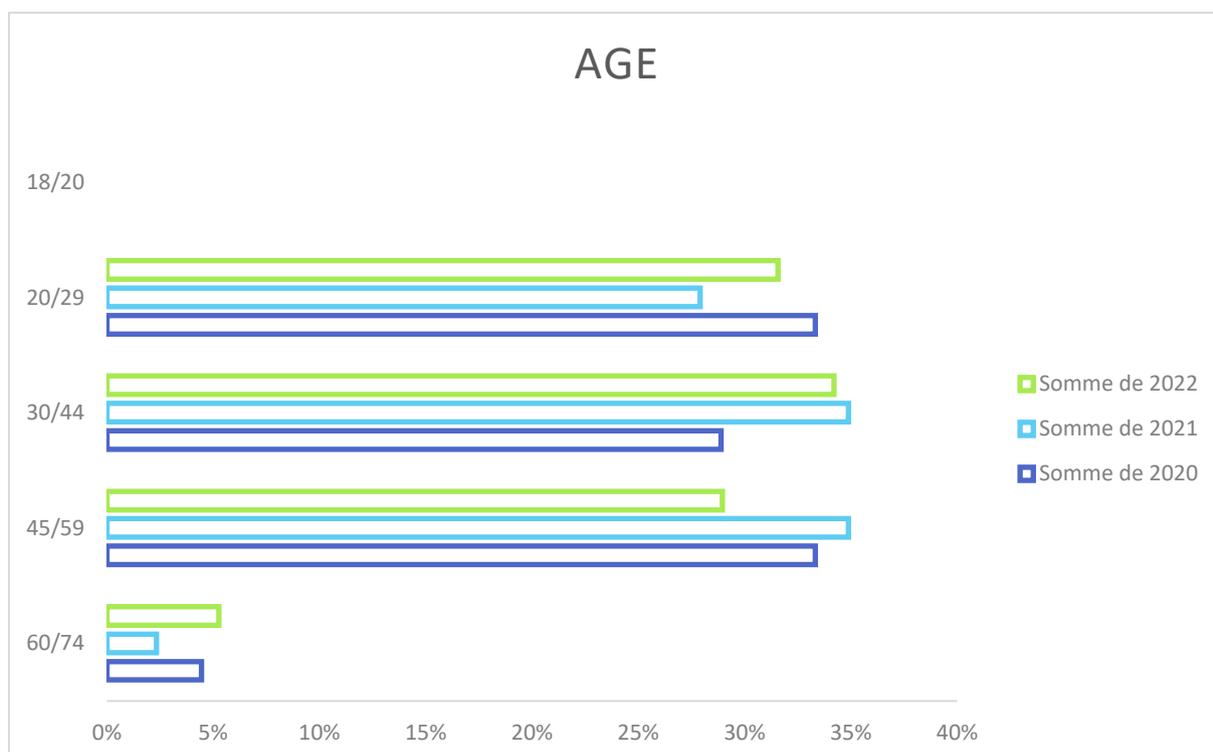


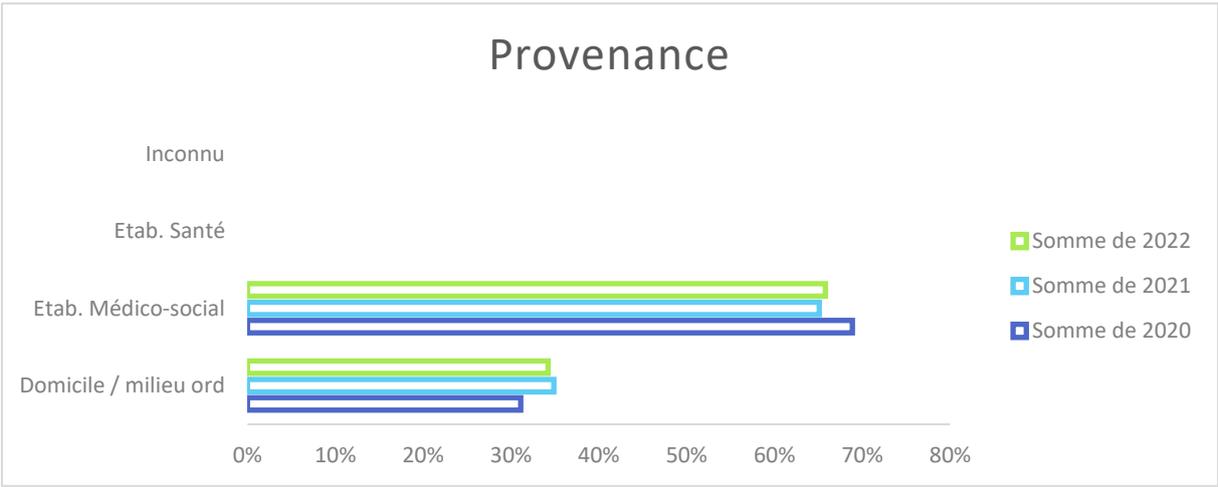
## PERSONNES ACCOMPAGNEES

## 4 indicateurs généraux

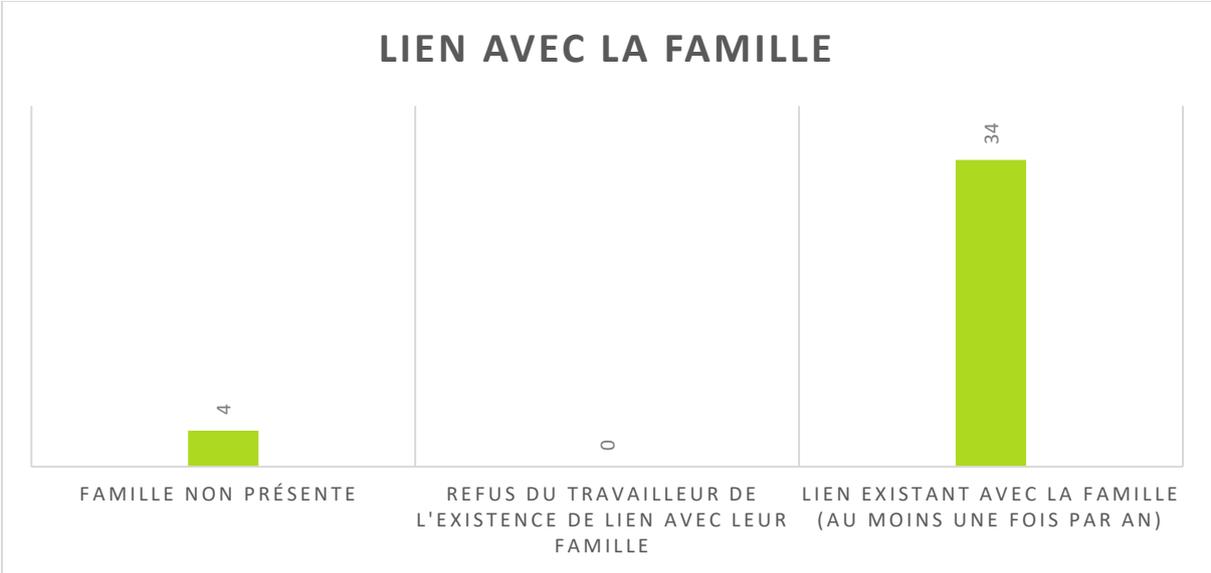


Même si les personnes accompagnées présentent majoritairement une déficience intellectuelle nous notons une augmentation depuis quelques années de l'accueil de personnes présentant des troubles psychiques

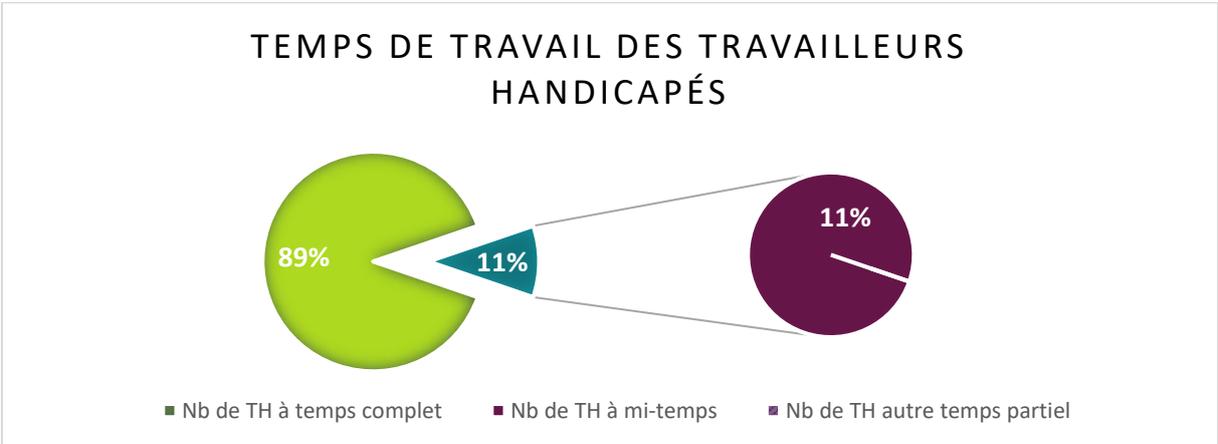




**Indicateurs du secteur Travail & Insertion**

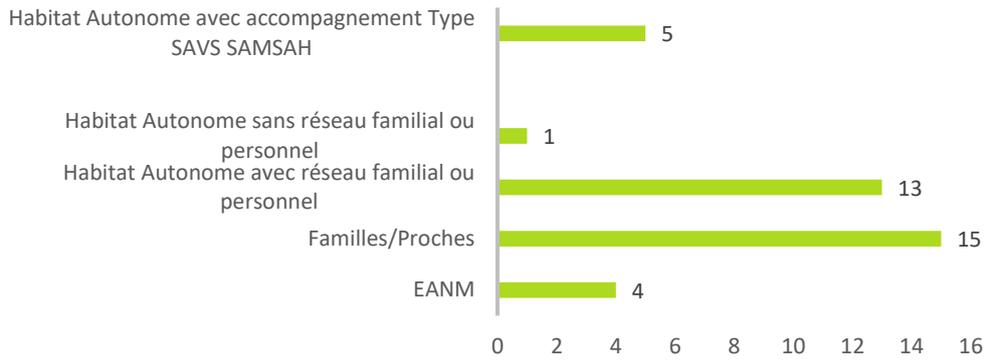


Les familles sont sollicitées notamment lors de la réalisation du projet individuel mais toutes ne participent pas activement.

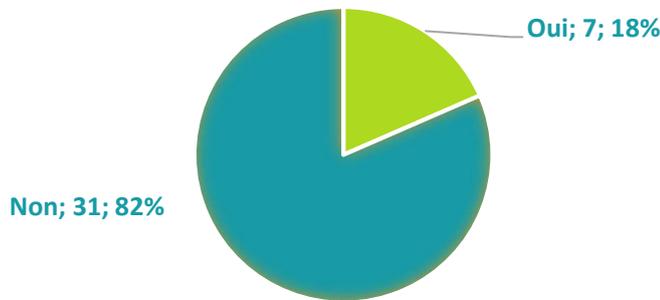


Le temps de travail est aménageable dans le cadre du projet personnalisé et en fonction des problématiques rencontrées.

### HABITAT

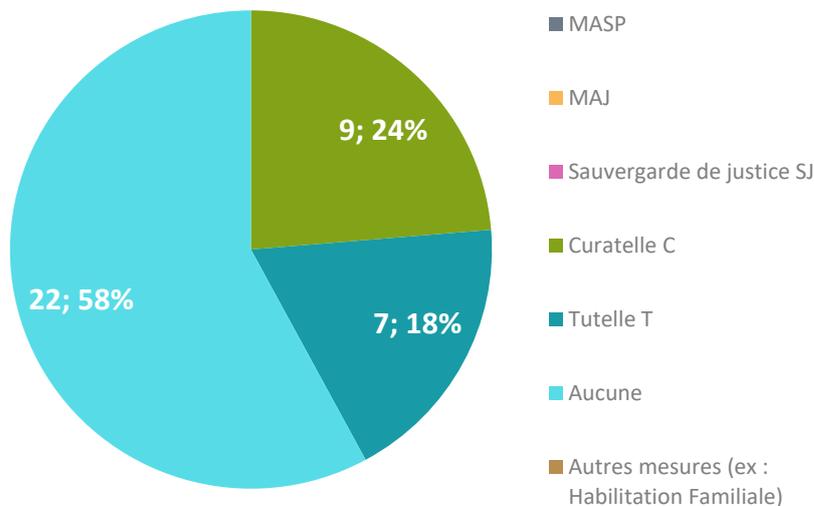


### EN SITUATION DE PARENTALITÉ

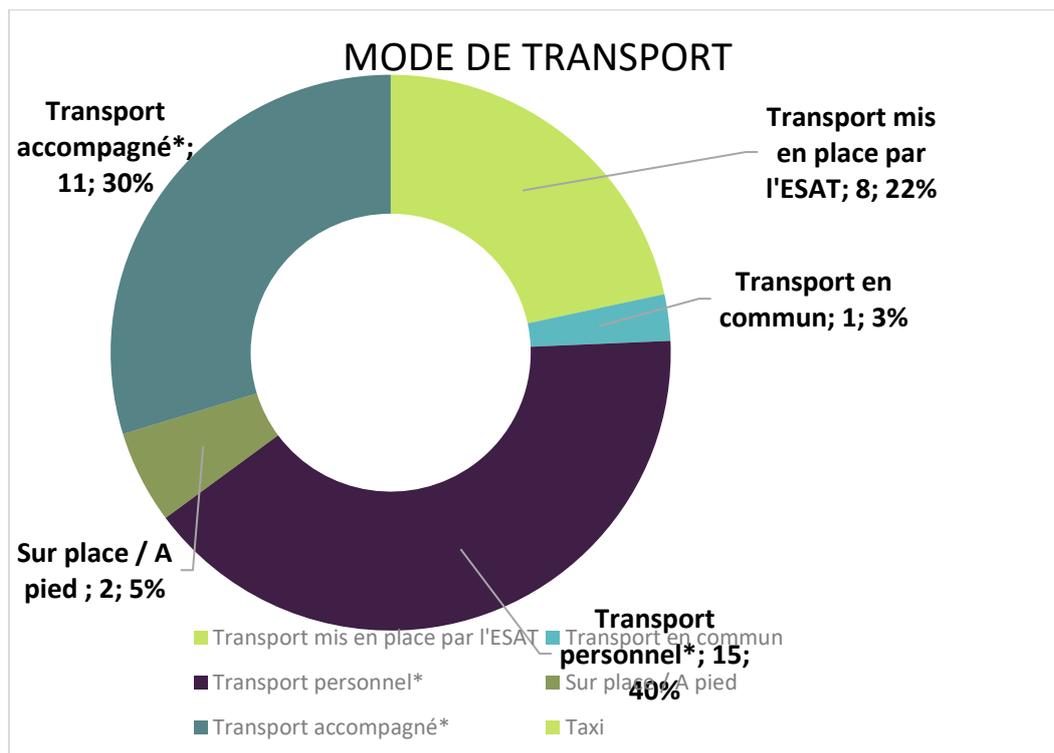


Les situations de parentalités sont en augmentation. Cela nécessite des accompagnements spécifiques.

### MESURE DE PROTECTION

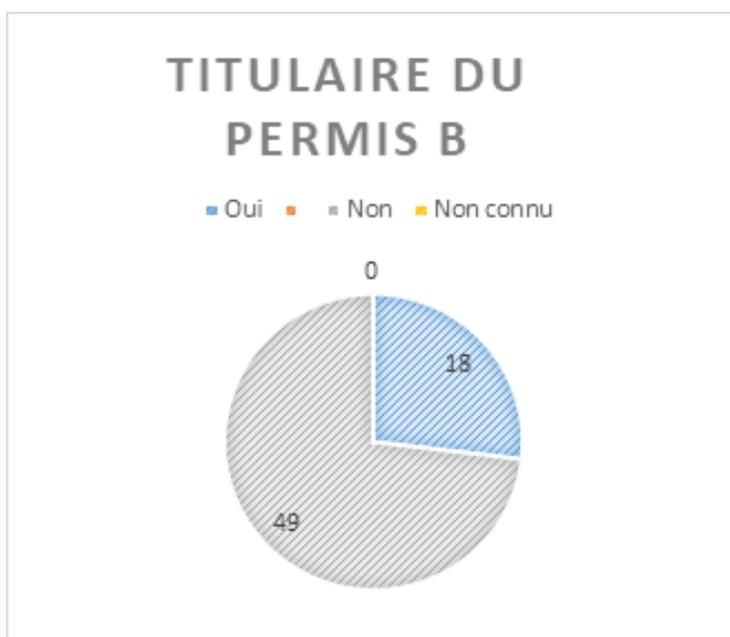


L'augmentation du nombre de personnes sans protection nécessite le recours plus fréquent aux fonctions supports comme l'assistante sociale.



\*TP : véhicule ou transport par un tiers

TA : transport mis en place par le foyer, Handi'bus, SAVS, ...



## ENVIRONNEMENT AIDANT

### Au niveau de l'ESAT :

Des rencontres sont réalisées tout au long de l'année avec la chef de service, la direction ou la psychologue.

Toutes les personnes faisant partie de l'environnement aidant des usagers accueillis peuvent être associées dans le cadre du projet personnalisé. Leur participation fait l'objet de l'accord des usagers concernés.

L'invitation à participer à l'élaboration du projet personnalisé est adressée systématiquement à l'environnement aidant avec l'accord préalable des usagers.

Les familles ont été conviées à une rencontre afin de faire un point sur l'année écoulée et sur les changements à venir au sein de l'ESAT.

### Au niveau associatif :

L'environnement aidant est également soutenu dans le cadre de l'organisation centralisée de l'Association parentale qu'est l'AFDAIM ADAPEI 11 à travers notamment :

#### > Un service vie associative

L'Association parentale a choisi de mettre en place un service dédié à l'accompagnement des familles et notamment des adhérents à travers une écoute et un soutien dans les démarches (ex : vacances adaptées) mais aussi des conseils techniques (ex : notaire).

#### > Un service social au siège

Le service social soutient les familles tout au long du parcours des personnes en situation de handicap grâce à des assistants de service social et des conseillers en insertion professionnelle.

Ces 2 services participent aussi à l'accompagnement au parcours de vie et à l'autodétermination des personnes accompagnées qui va continuer se développer avec des postes dédiés.

## ENQUETE DE SATISFACTION DES AIDANTS – MARS / AVRIL 2023

## Contexte

L'AFDAIM-ADAPEI 11 a la volonté de construire une démarche participative autour des projets d'établissement.

Soucieux d'associer également les aidants des personnes accompagnées, une enquête de satisfaction leur a été proposée par secteur d'activité.

## Objectifs

- Evaluer la satisfaction des aidants.
- Prendre en compte leurs remarques et suggestions dans la réflexion sur les projets.
- Améliorer nos prestations afin de mieux répondre aux attentes des aidants et à celle de leur proche accompagné.



Nombre de retours : 41

Note de satisfaction globale des aidants combinant les items "Tout à fait satisfait" et "Assez satisfait"



## Les points forts



### ACCUEIL

100% des aidants sont satisfaits de l'accueil physique et la facilité de contact téléphonique.



### PROJET PERSONNALISE

90% des aidants sont satisfaits du Projet Personnalisé de leur proche accompagné.



### TRANSPORTS

Les aidants sont satisfaits des transports pour les travailleurs qui en bénéficient.



### CONNAISSANCE DES PERSONNES RESSOURCES

Les assistantes sociales de l'association et le référent de projet personnalisé sont bien repérés (à un peu plus de 70%).

## Les axes d'amélioration



### REPAS

#### A améliorer en priorité :

La qualité des repas (désignée première priorité à 23% et jugée peu ou pas satisfaisant à 36%).



### ASSOCIATION

Promouvoir la possibilité de faire appel au service « vie associative ».



- Faire connaître les représentants des familles/tuteurs et représentant de l'association au CVS.
- Améliorer la consultation des familles/tuteurs avant le CVS (80% déclarent ne pas être consultés).



### SECTEUR ESAT

Améliorer l'information sur les activités de formation (26% des aidants déclarent être peu ou pas satisfait)

# NATURE & OFFRE DE SERVICES : PRESTATIONS



## SERAFIN-PH, C'EST QUOI ?

Les prestations d'accompagnement, qui sont présentées ci-après dans le Projet, ont été organisées dans le cadre de la nomenclature des prestations SERAFIN-PH\*.

Il s'agit de s'inscrire dans la logique de parcours dans le cadre des prestations apportées en réponse aux besoins de chaque personne accompagnée.

\*SERAFIN-PH : Services et Établissements Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées.

**PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT**

**LES ACTIVITES PROFESSIONNELLES**

L'ESAT de Lézignan-Corbières propose différentes activités professionnelles aux travailleurs en situation de handicap :

 <b>BLANCHISSERIE</b>	 <b>ESPACES VERTS</b>	 <b>MENUISERIE</b>
		
<ul style="list-style-type: none"> <li> <b>LAVAGE</b></li> <li> <b>SÉCHAGE</b></li> <li> <b>REPASSAGE</b></li> <li> <b>PLIAGE</b></li> <li> <b>MARQUAGE</b></li> <li> <b>EMBALLAGE SOUS FILM</b></li> <li> <b>ENLÈVEMENT ET LIVRAISON</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li> <b>TONTE</b></li> <li> <b>TAILLE</b></li> <li> <b>ENTRETIEN JARDIN</b> <small>COURS, PARKING</small></li> <li> <b>CONSEILS</b></li> <li> <b>DÉBROUSSAILLAGE</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li> <b>NICHOIRS</b></li> <li> <b>TROPHÉES</b></li> <li> <b>PALETTES</b></li> <li> <b>CAISSES</b></li> <li> <b>MIRADORS DE BATTUE</b></li> <li> <b>PRÉSENTOIR</b></li> </ul>

## 2.1 Prestation de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles

### 2.1. ACCOMPAGNEMENT A LA SANTE

- Suivi de la santé du travailleur par les services de santé au travail (suivi, adaptation du poste à la situation médicale de la personne,...)
- Organisation d'actions de prévention et d'information sur la santé
- Accueil de professionnels de santé pour des soins personnalisés
- Accompagnement psychologique des travailleurs
- Lien avec les partenaires de la prise en charge médical des personnes (médecin traitant, services spécialisés...)

# prévention  
# vigilance  
# aptitude  
# coordination  
# écoute

## 2.2 Prestation en matière d'autonomie

### 2.2. SOUTIEN A L'AUTONOMIE

- Aide à la prise du repas pour permettre une prise de repas en autonomie dans des situations particulières
- Aide à la prise du traitement selon une procédure établie
- Communication adaptée notamment concernant les process de travail, et de sécurité
- Assurer une médiation dans l'équipe de travail et les temps collectifs

#communication  
# sécurité  
# autonomie  
# formation

## **2.3 Prestation pour la participation sociale**

### **2.3.1. EXERCER SES DROITS**

Participation du travailleur à l'élaboration de son projet personnalisé

Favoriser l'expression des besoins et des attentes vis-à-vis de l'établissement travail

Information sur les droits et devoirs (droit du travailleur, et des citoyens) par une communication adaptée et facilitée

**# autodétermination**  
**# individualisation**  
**# délégué**  
**# citoyenneté**

### **2.3.3. EXERCER SES ROLES SOCIAUX**

Valorisation des personnes par l'exercice d'une activité professionnelle.

Accueil et évaluation de stagiaires jeunes et adultes dans le cadre des parcours professionnels en lien avec les ESMS, services publics, services sociaux.

Evaluation, maintien et développement des compétences professionnelles

Accompagnement dans la reconnaissance des savoirs faire (évaluation externe).

Soutien dans le parcours professionnel par un accompagnement individuel y compris vers le milieu ordinaire.

Accompagnement des élus dans l'exercice de leur mandat de représentation (Délégué des travailleurs, Elus CVS, Administrateur, ...)

Formation à l'autodétermination et pair aidance

**# représentation**  
**# parcours**  
**# compétence**  
**# élus**  
**# formation # travail**

### **2.3.4. PARTICIPER A LA VIE SOCIALE**

Reconnaissance de la place des aidants proche choisie par la personne

Inscription de l'établissement dans son environnement et diffusion des informations concernant les loisirs et la vie sociale

Stimuler la participation des personnes à des actions collectives favorisant les liens sociaux

Action de prévention « sécurité routière » et accompagnement individualisé sur l'utilisation des transports

**# autonomie**  
**# réseau**  
**# ouverture**  
**# transport**  
**# aidant**

### **2.3.5. ACCOMPAGNEMENT EN MATIÈRE DE RESSOURCES ET D'AUTO-GESTION**

Accompagnement aux démarches administratives (retraite, mutuelle, logement, santé, vie familiale, revenus...)

Accompagnement à l'accès aux dispositifs de droit commun

Informations par des actions collectives

Accompagnement à l'exercice des mesures de protection et lien avec les représentants légaux et services sociaux ou médico-sociaux

Coordination entre l'équipe éducative et le service social de l'Association

**# droit commun**  
**# plateforme**  
**# environnement**  
**# partenaires**

## 2.4 Prestation de coordination renforcée pour la cohérence du parcours

### **COORDINATION DU PARCOURS**

Participation aux PAG  
départementaux comme  
participant à une réponse  
adaptée

Mobilisation multi partenariat  
interne et externe

# anticipation  
# exceptionnel  
# continuité  
# solutions  
# créativité

#### **Points forts de l'établissement :**

- > Accompagnement dans le développement des compétences professionnelles
- > Ouverture et prestation en milieu ordinaire
- > Autodétermination

#### **Priorités de développement :**

- > Modernisation des bâtiments pour plus de confort et qualité de vie au travail
- > Développement des fonctions supports (CESF par exemple)

## **PRESTATION INDIRECTE**

### **FONCTIONS LOGISTIQUES**

#### **Les Locaux d'accueil : entretien et maintenance**

L'entretien des locaux (nettoyage) est assuré par l'agent de service et certains travailleurs de l'atelier blanchisserie. Les vestiaires sont nettoyés par les ateliers concernés.

La maintenance des locaux est assurée par des prestataires extérieurs ou en interne.

Le service patrimoine est en soutien pour les travaux, et le déploiement d'un outil de suivi de la maintenance devrait améliorer la traçabilité dans l'établissement.

#### **Les repas**

Les repas sont préparés par la Occitanie Restauration. Les repas préparés en liaison froide sont réchauffés par l'agent de service qui assurent la remise en température et le service au self.

#### **L'entretien du linge**

Les vêtements de travail sont entretenus par l'établissement qui en assure l'identification, le lavage et la livraison.

#### **Les Transports**

Les moyens de transport utilisés sont nombreux et adaptés à la situation géographique et d'autonomie de chacun :

- Moyen de transport personnel pour se rendre à l'ESAT (à pied, en 2 roues, voiture personnelle, transports en commun, covoiturage, transport accompagné)
- Transport collectif financé par l'établissement (taxi, minibus, bus)
- Véhicules utilisés pour les activités commerciales.

### **GERER, MANAGER, COOPERER**

Les fonctions « gérer, manager, coopérer » regroupent l'ensemble des fonctions de gestion réalisées sous la responsabilité de l'organe de direction :

- > la gestion des ressources humaines et du dialogue social ;
- > la gestion administrative, budgétaire, financière et comptable.

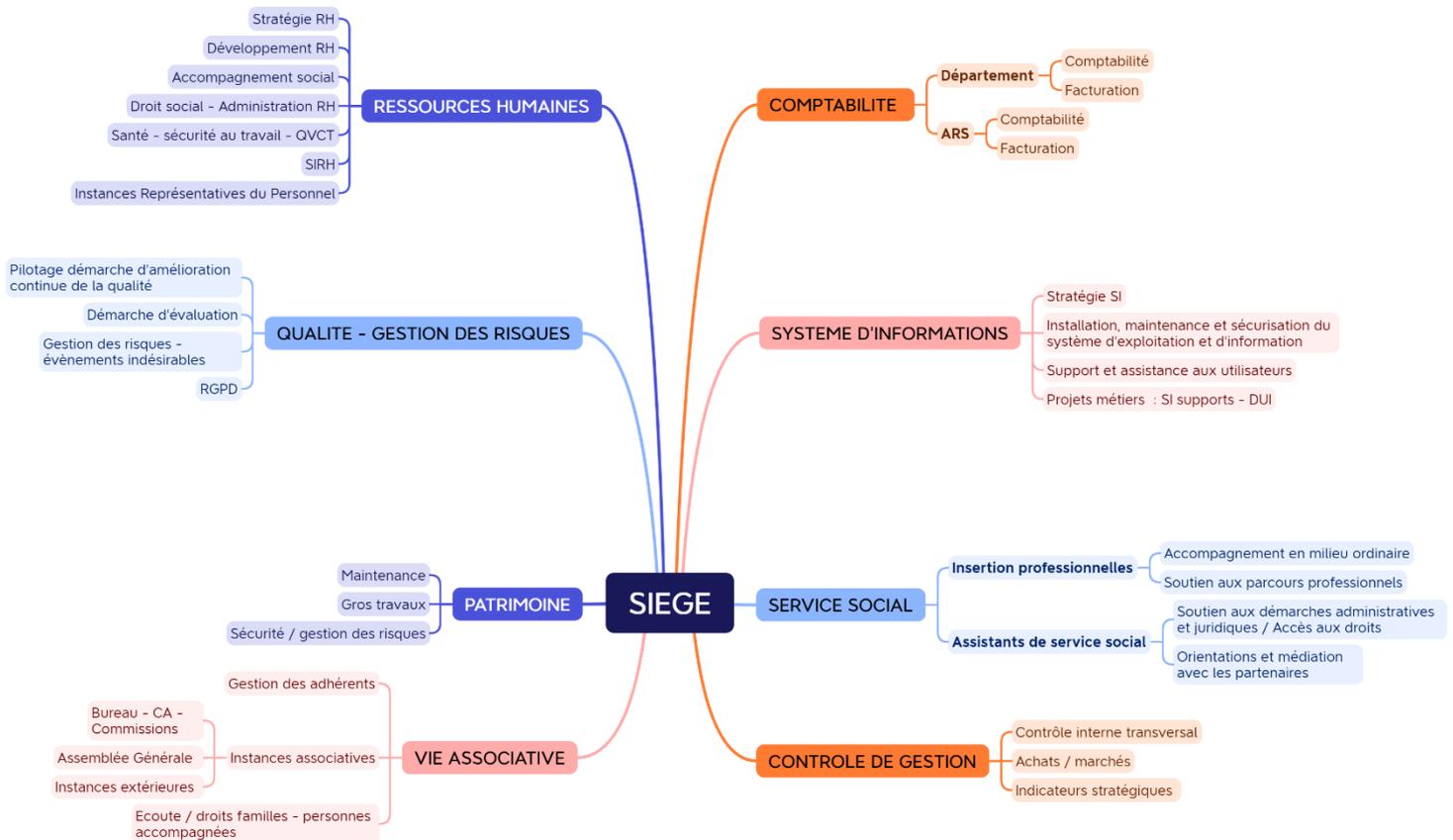
Il s'agit également d'un ensemble de fonctions rendues nécessaires par l'objet même de l'action médico-sociale :

- > la gestion des informations et la communication ;
- > le fait de garantir la qualité et la sécurité dans l'exercice des différentes missions de l'établissement ;
- > la mise en œuvre des relations avec le territoire.

Ces prestations indirectes sont abordées dans la partie de ce projet dédiée aux principes d'organisation.

**A l'AFDAIM ADAPEI 11, ces fonctions sont exercées en complémentarité entre le siège et les cadres de direction des établissements et services.**

L'Association a en effet structuré un siège social qui centralise la Direction Générale et les fonctions supports :



## STRATEGIE NUMERIQUE ET GESTION DES DONNEES PERSONNELLES (RGPD)

Les nouvelles technologies et le numérique sont des leviers d'actions pour un meilleur accompagnement et des supports à l'apprentissage et à l'autonomie.

La sécurisation des données est au cœur de la stratégie numérique de l'Association.

L'inscription dans le cadre du programme ESMS numérique doit permettre de développer le Dossier Informatisé de l'Usager (DUI) de manière sécurisée et conformément à la trajectoire du numérique en santé défini au niveau national.

L'AFDAIM-ADAPEI 11 poursuit son engagement à la mise en conformité au RGPD qui s'inscrit dans le temps.

La sensibilisation de tous les professionnels aux questionnements portés par le RGPD participe aussi à garantir les droits des personnes accompagnées.

**PARTENARIATS ET OUVERTURE**

<b>TYPE DE PARTENARIAT</b> 	<b>PARTENAIRES</b> 	<b>NATURE DU LIEN</b> 	 <b>OBJECTIFS</b>
Organismes tutélaire	ATDI – UDAF - APAM	Opérationnel	Coordinations des projets des personnes accompagnées
Municipalité	Mairie de Lézignan-Corbières	Réseau	Etre un acteur de la ville
Associations d'ESAT	ARESAT, ANDICAT, GESAT	Adhésion	Se tenir au courant et être acteurs des évolutions sur les ESAT
Associations	CSAPA	Partenariat sanitaire	Lutte contre les addictions
Autres ESMS	AFDAIM – APAJH...	Opérationnel	Coordinations des projets des personnes accompagnées Passerelles enfance/adulte Mobilité des personnes accompagnées

# PRINCIPES D'ORGANISATION



## GOVERNANCE & DIRIGEANCE

L'ensemble des acteurs de l'AFDAIM ADAPEI 11 est mobilisé autour du Projet Associatif Global et de chaque personne accompagnée. Chaque personne porte une expertise propre ; c'est le croisement de ces différentes expertises qui permet la concrétisation de ces projets.

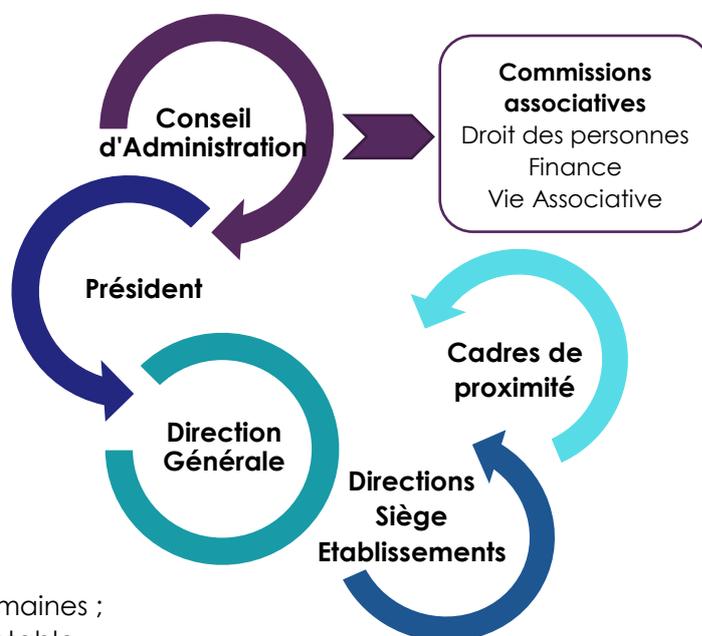
Une « chaîne des délégations » est mise en place compte tenu de l'importance de l'Association de par sa taille et la multitude d'activités développées conformément aux statuts de l'Association et à l'article D312-176-5 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Les délégations de pouvoir précisent pour l'ensemble des cadres de direction, y compris la Direction Générale, la nature et l'étendue de la délégation, notamment en matière de :

- Conduite de la définition et de la mise en œuvre du projet associatif / du projet d'établissement ou de service ;
- Gestion et animation des ressources humaines ;
- Gestion budgétaire, financière et comptable
- Coordination interne et externe.

Le Document Unique de Délégation (DUD) est un document synthétique qui reprend l'ensemble des missions et des responsabilités de chaque instance ou acteur ayant un rôle de direction. C'est un outil pour clarifier et sécuriser les rôles et missions de la gouvernance et la dirigeance.

Le DUD, tout comme le système de délégation de pouvoir mis en place au sein de l'Association, est garant d'une gouvernance sécurisée et transparente, et d'un management de qualité.



## PROJET SOCIAL

L'établissement déploie une politique de ressources humaines définie au niveau associatif.

Le projet social rassemble les orientations pluriannuelles de la politique de ressources humaines de l'AFDAIM-ADAPEI 11. Il a pour objectif de clarifier les grands axes d'actions de l'Association à destination de tous ses salariés. Ces actions se structurent entre un pilotage transversal et une administration mutualisée par le siège, une gestion par les directions des établissements et services.

L'AFDAIM ADAPEI 11 a au cœur de son projet, depuis sa création, l'accompagnement des personnes en situation de handicap intellectuel.

Depuis 2020, l'Association est entrée dans une nouvelle phase dans les relations sociales et dans la volonté de structurer une réelle politique sociale au sein de l'AFDAIM ADAPEI 11 en vue d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail des salariés qui réalisent cet accompagnement.

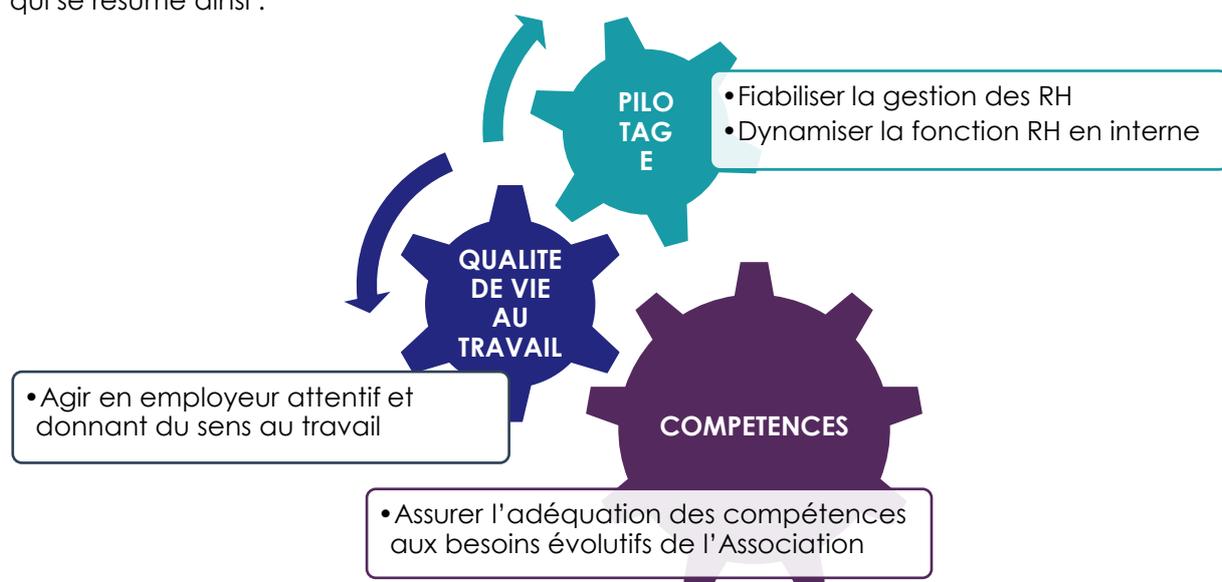
En particulier, un plan d'actions santé et sécurité au travail a été réfléchi et discuté avec la Commission Santé et Sécurité au Travail (CSSCT) du CSE autour de quatre axes principaux : Gestion des AT/MP ; Risques psycho-sociaux ; Sécurité et DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels).

La volonté de l'AFDAIM ADAPEI 11 de développer un environnement de travail de qualité pour les professionnels a conduit l'Association à s'engager dans une dynamique d'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT).

Au-delà du plan d'actions santé et sécurité au travail évoqué, d'autres plans d'actions ont été lancés en parallèle, sur des thématiques comme la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Parcours Professionnels (GPEPP), l'identité employeur ou la cartographie des compétences.

La démarche QVCT s'intégrera parfaitement à tous ces plans d'actions existants, qu'elle viendra nourrir et dont elle se nourrira également.

Ces plans d'actions structurent la stratégie des Ressources Humaines de l'AFDAIM ADAPEI 11 qui se résume ainsi :



Cette approche holistique de l'humain, vu non plus seulement comme une ressource mais comme un potentiel en constant développement, est la finalité recherchée par l'AFDAIM-ADAPEI 11. C'est un enjeu majeur pour sécuriser et développer le parcours professionnel de tous nos salariés, au sein de l'association, et au-delà.

## CHARTRE MANAGERIALE

Un projet de management est un préalable nécessaire à la définition d'une politique sociale globale pour l'Association.

Le Projet Associatif est articulé autour de 5 grandes valeurs qui incarnent l'éthique associative. Cette charte a pour vocation de décliner ces valeurs en principes et pratiques pour les managers de l'Association, de tout niveau de responsabilité, dans une tonalité partagée de bienveillance et de loyauté.



Ces différents principes managériaux visent à atteindre un niveau de pilotage de l'activité efficient, au service de la mission centrale de tous : la qualité de l'accompagnement des personnes accompagnées.

## AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE – EVALUATION

### UN PILOTAGE ASSOCIATIF DE LA DEMARCHE QUALITE ET GESTION DES RISQUES

Le projet d'établissement s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue de la qualité au service des personnes accompagnées.

En effet, la démarche qualité correspond à un processus d'amélioration continue de la qualité des prestations fournies. Il s'agit d'une démarche volontariste et collective, sur une longue durée, engagée par un établissement ou un service afin de conforter ses points forts et réduire progressivement ses points faibles.

A l'AFDAIM-ADAPEI 11, la coordination de la démarche qualité associative est assurée par une Chargée Qualité et Gestion des Risques au siège social.

Chaque direction est responsable de la mise en œuvre de la démarche qualité au sein de l'établissement/des établissements dont il a la charge, dans le respect de la politique et des procédures qualité de l'Association.

Aussi, chaque établissement et service dispose d'un ou plusieurs animateurs Qualité (ANQ) qui soutiennent le déploiement de la démarche au niveau de leur établissement.

Un comité de pilotage qualité associatif réunit l'ensemble des ANQ et est animé par la Chargée Qualité et Gestion des Risques. L'objectif est de mener à bien les actions identifiées dans les Plans d'Amélioration continue de la Qualité (PAQ) des établissements et services en favorisant au maximum la continuité d'échange entre et par secteur d'activité.

Des comités qualité sont organisés au niveau de l'établissement. Ils ont pour but de coordonner et de planifier la mise en œuvre de la démarche qualité au sein des équipes.

Avec la réforme des évaluations portée par la Haute Autorité de Santé, la dynamique qualité au sein des établissements et services et la promotion d'une démarche porteuse de sens pour les professionnels sera d'autant plus centrale dans les prochaines années.

### LA DECLINAISON AU NIVEAU DE L'ETABLISSEMENT

Sur le pôle méridien a été créé un COPIL qualité composé des 3 animateurs qualités (1 pour chaque site) et d'un cadre. CE COPIL se réunit une fois par mois et une fois par trimestre avec le siège.

Il a pour missions :

- Faire vivre la démarche qualité au sein des établissements ;
- Répondre au plan d'amélioration continue élaboré suite à l'évaluation interne à l'aide du logiciel ARSENE.

## *Perspectives et priorités d'amélioration*

- > Evolutions dictées par le plan de transformation des ESAT
- > Mise en concordance de nos procédures avec Serafin-PH
- > Orienter nos procédures vers l'auto-détermination

### **ETHIQUE / EVALUATION / AUTODETERMINATION**

L'AFDAIM ADAPEI 11 souhaite instaurer une culture de l'éthique et ainsi promouvoir les questionnements collectifs à tous les niveaux de l'Association pour prendre des décisions adaptées et donner du sens aux pratiques professionnelles.

Un séminaire associant le Conseil d'Administration et tous les cadres de l'Association a été organisé fin 2022 afin de partager des réflexions autour d'une question principale : en quoi le nouveau dispositif d'évaluation nous invite à repenser l'évaluation sous l'angle de l'éthique ?

De façon pratique quelles traductions et engagements pour :

- Soutenir la participation des personnes accompagnées ?
- Garantir l'accès et l'exercice des droits ?
- Consolider la triple expertise dans les différents échelons de l'association ?

4 valeurs fondamentales sont portées par le référentiel d'évaluations :

- le pouvoir d'agir de la personne
- le respect des droits fondamentaux
- l'approche inclusive des accompagnements
- la réflexion éthique des professionnels.

C'est donc une approche évaluative centrée sur la personne qui va s'engager. L'ancrage dans le principe d'autonomie engage de fait la recherche de la participation des personnes accompagnées

L'auto-détermination des personnes accompagnées est au cœur de l'approche éthique portée par l'AFDAIM ADAPEI 11 tout comme la triple expertise personnes accompagnées – professionnels et aidants.

L'Association souhaite pouvoir s'inscrire dans la construction d'une démarche inter-associatives autour de l'éthique au-delà des réflexions éthiques au quotidien à poursuivre dans les établissements et services.

**RESPONSABILITE SOCIETALE**

**L'AFDAIM ADAPEI 11 est engagée dans les dimensions constituant une Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO).**

L'Association rappelle dans son Projet Associatif Global qu'elle assume une responsabilité sociétale d'abord dans son action dans la promotion et la valorisation de la personne en situation de handicap. Il s'agit de développer une image interne et externe positive de l'ensemble des activités de l'Association et surtout du rôle des personnes en situation de handicap dans une société solidaire et inclusive.

La prise en compte de l'ensemble des parties prenantes et notamment de la triple expertise personnes accompagnées – professionnel et aidants est au cœur de l'approche de développement durable de l'AFDAIM ADAPEI 11.

Au sein de ce Projet, le projet social de l'AFDAIM-ADAPEI 1 s'inscrit pleinement dans les objectifs d'une gestion éthique et responsable contribuant au maintien d'un équilibre entre les nécessités de service et l'aspiration des professionnels au respect de leur vie au travail.

La transition énergétiques et l'optimisation des achats seront des principes d'actions durables dans la gestion des établissements et services dans les années à venir.

**La structuration de la démarche Responsabilité sociétale des Organisations (RSO) de l'AFDAIM ADAPEI 11 s'inscrira dans la nouvelle démarche d'évaluation.**

Le référentiel de l'HAS (Haute Autorité de Santé) peut en effet être rapproché des principes de la RSO (ISO 26000) :

<b>Valeurs rappelées dans la certification HAS pour les ESMS</b>	<b>Extrait des principes de la RSE dans l'ISO 26000</b>
Respect des droits fondamentaux	Assurer le respect du principe de légalité, c'est-à-dire se conformer à toutes les exigences législatives et réglementations en vigueur.
Réflexion éthique des professionnels	Adopter un comportement éthique, fondé sur l'honnêteté, l'équité et l'intégrité
Approche inclusive des accompagnements	Assurer le respect des droits de l'Homme
Pouvoir d'agir de la personne	Assurer le respect des intérêts des parties prenantes (fournisseurs, clients, partenaires, salariés...) et y répondre

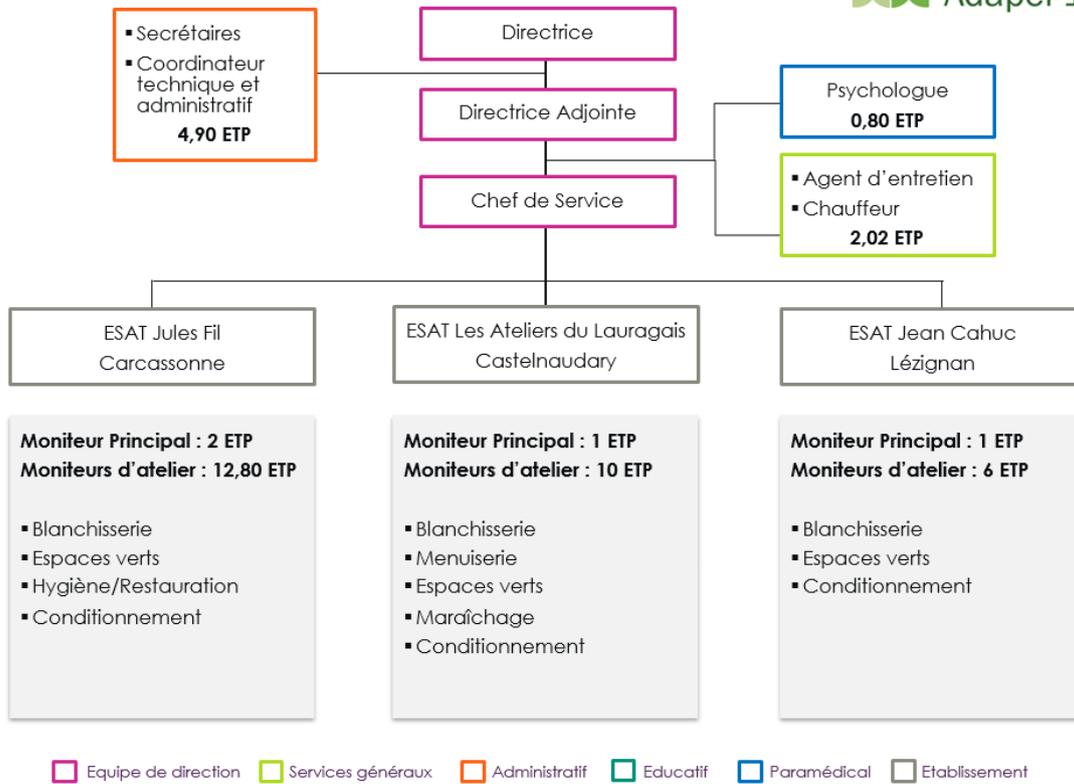
La RSO comporte 5 volets qui seront intégrés dans les thématiques de l'évaluation :

- Gouvernance
- Social (professionnels)
- Environnement
- Sociétal (parties prenantes dont les personnes accompagnées)
- Economique.

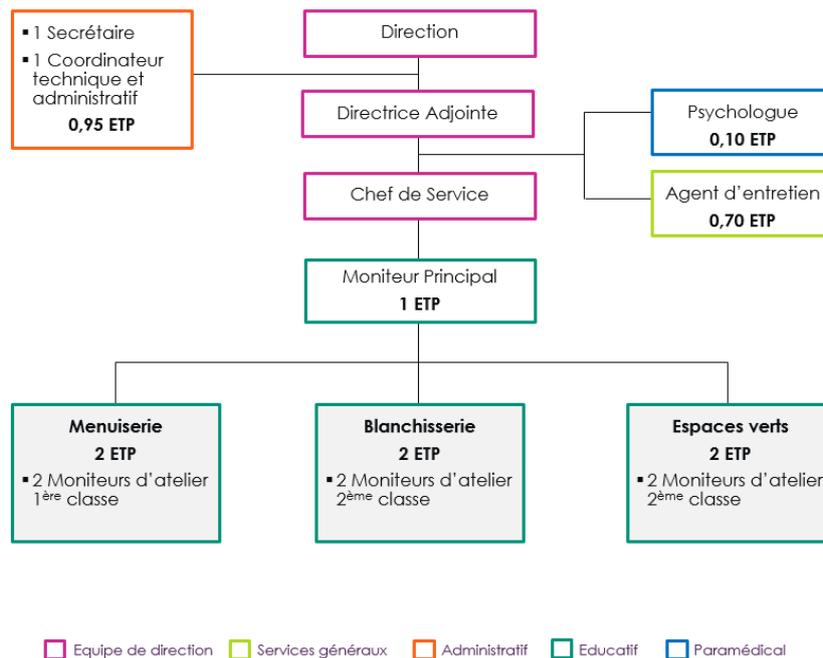
## ORGANISATION PROFESSIONNELLE

### COMPETENCES MOBILISEES

#### Organigramme Multisite Méridien



#### Organigramme ESAT JEAN CAHUC



## TRAVAIL D'EQUIPES

TYPE DE REUNION	FREQUENCE	PARTICIPANTS	OBJECTIFS
 <p><b>COMITE DE DIRECTION</b> Pilotage siège</p>	Mensuelle	Directions	Informations, échanges, coordinations et décisions sur les actions associatives importantes
 <p><b>REUNIONS SECTEUR ACTIVITE</b> Pilotage siège</p>	Bimestriel	Directions	Informations, échanges, coordinations et décisions sur les actions importantes et dossier en cours du secteur
 <p><b>CLUB IMAGO DU</b></p>	Mensuel	Cadres – Utilisateurs	Informations, échanges et remontées d'informations sur le DUI
 <p><b>CLUB RH</b></p>	Bimestriel	Cadres – Professionnels RH	Informations, échanges et remontées d'informations en matière RH
 <p><b>REUNION INSTITUTIONNELLE</b> <i>Animée par direction</i></p>	<i>4 à 5 fois par an</i>	<i>Ensemble des professionnels</i>	Informations, restitution de travaux, objectifs généraux, ...
 <p><b>REUNION CADRES</b> <i>Animée par direction</i></p>	<i>Hebdomadaire</i>	Cadres	Fonctionnement, actualités, projets en cours, partenariats, situations complexes
 <p><b>REUNIONS D'EQUIPE</b> <i>Animée par cadre hiérarchique</i></p>	<i>3 par an</i>	Équipe éducative fonctionnement	Point de situation sur les personnes accompagnées, informations
 <p><b>REUNIONS D'ATELIER</b> <i>Animée par cadre hiérarchique</i></p>	<i>3/an/atelier au minimum</i>	Professionnels de l'atelier Moniteur principal	Organisation et fonctionnement des ateliers
 <p><b>REUNIONS BRIEFING</b> <i>Animée par moniteurs principaux</i></p>	<i>Hebdomadaire</i>	Moniteur principal Moniteur d'atelier	Point sur les ateliers et marchés Fonctionnement
 <p><b>REUNIONS TECHNIQUES</b> <i>Animée par cadre hiérarchique</i></p>	<i>3 à 4 fois par an</i>	Cadre hiérarchique Personnel technique concerné (moniteurs)	Moniteurs principaux : organisation et fonctionnement des ateliers, points sur les marchés, harmonisation

TYPE DE REUNION	FREQUENCE	PARTICIPANTS	OBJECTIFS
		principaux ou personnels administratifs)	Personnels administratifs : harmonisation des pratiques
 <p><b>REUNION PREPARATION PROJETS PERSONNALISES</b> Animée par cadre hiérarchique</p>	<p><i>Hebdomadaire ( Objectif : 1 projet par an par personne accueillie)</i></p>	<p>Équipe pluridisciplinaire Environnement aidant</p>	<p>Évaluation partagée par l'équipe pluridisciplinaire, définition des objectifs de travail du projet personnalisé</p>
 <p><b>COORDINATION PARTENARIAT</b> Animée par cadre hiérarchique</p>	<p><i>Trimestrielle</i></p>	<p>Cadre Partenaire</p>	<p>Point sur les personnes accompagnées en commun</p>
 <p><b>REUNION QUALITE</b> Animée par : cadre</p>	<p><i>Mensuelle</i></p>	<p>Animateurs qualité et cadres</p>	<p>Rédaction des outils qualité - revue des événements indésirables Validation des documents Suivi du logiciel démarche d'amélioration continue</p>
 <p><b>REUNION BILAN</b> Animée par : cadre hiérarchique</p>	<p><i>Selon demandes et calendrier dédié</i></p>	<p>Cadres Moniteur principal Moniteur d'atelier dédié Personne accompagnée</p>	<p>Bilan écrit des journées contact / stage / MISPE / Passerelles</p>
 <p><b>COMMISSION D'ADMISSION</b> Animée par : direction</p>	<p><i>Selon demandes</i></p>	<p>Cadres et secrétariat d'admission</p>	<p>Vérifie l'adéquation des demandes d'admission avec les possibilités de l'établissement Propose les admissions en cas de place disponible</p>
 <p><b>REUNION VALIDATION PERIODE D'ESSAI</b> Animée par : direction</p>	<p><i>Selon demandes</i></p>	<p>Administrateur délégué Direction Personne accueillie Environnement aidant</p>	<p>Présentation de l'association aux nouveaux entrants</p>

TYPE DE REUNION	FREQUENCE	PARTICIPANTS	OBJECTIFS
 <p><b>CVS</b></p>	<i>3 fois par an</i>	Membres élus Délégué des travailleurs Membres invités	Toute question intéressant le fonctionnement de l'établissement (bilan d'activité, perspectives...)
 <p><b>GROUPES DE PAROLES</b></p>	<i>4 à 5 fois par an</i>	Moniteur principal Moniteur d'atelier Personnes accompagnées	Organisation et fonctionnement des ateliers et de l'établissement
 <p><b>COMMISSION RESTAURATION</b></p>	<i>Trimestrielle</i>	Cadre Moniteur principal Agent de service Représentant des personnes accompagnées Représentant du prestataire	Equilibre et amélioration des repas
 <p><b>REUNIONS PARENTS / AIDANTS</b></p>	<i>Annuelle</i>	Direction Administrateur délégué Parents/Aidants	Fonctionnement et actualités de l'établissement

# PERSPECTIVES

Les perspectives pour l'établissement sont les suivantes :

- Principes d'accompagnement associatifs :
  - o Bienveillance :
    - Définir les missions du référent bienveillance ;
    - Mettre en place une salle d'accueil agréable ;
  - o Personnalisation de l'accompagnement :
    - Traduction des livrets en FALC ;
    - Mise en place de l'instance mixte ;
  - o Inclusion :
    - Accompagner le « droit au retour » des travailleurs ;
    - Développement des partenariats avec les entreprises ;
  - o Auto-détermination :
    - Développement de l'inscription au CPF ;
    - Mise en place de délégués des travailleurs ;
- Principes d'accompagnement sur le secteur travail :
  - o Généralisation des livrets de compétences ;
  - o Lien avec les classes ULISS
- Prestation d'accompagnement :
  - o Modernisation des bâtiments pour plus de confort et qualité de vie au travail ;

Développement des fonctions supports (CESF par exemple).

Enfin en terme architectural des travaux conséquents de rénovation ont déjà été entrepris sur le bâtiment principal pour la « partie administrative ». Il faudra sur les années à venir rénover le hangar abritant l'activité espaces verts (vestiaires accessibles et confortables) et adapter l'agencement du bâtiment accueillant l'atelier blanchisserie en fonction du développement de son activité.

**Ce projet d'établissement 2023-2027 s'inscrit dans les orientations de l'AFDAIM ADAPEI 11 pour une société inclusive et solidaire** qui s'incarnent dans des évolutions concrètes portées par l'Association à travers l'action des professionnels pour une scolarité inclusive, une transformation du travail protégé, un habitat diversifié et adapté, une ouverture y compris pour les personnes les plus vulnérables.

L'avenir nous amène vers 2030 dans une vision partagée avec l'UNAPEI pour le vivre-ensemble. Nous avons la conviction que la triple expertise - personnes accompagnées, familles, professionnels - détient la clé de cette démarche au sein d'une société du prendre soin.

« Nous visons une **transition inclusive ambitieuse et pragmatique à la hauteur des attentes des personnes en situation de handicap.**

Comme leurs proches aidants et les professionnels qui les accompagnent, elles ont droit à une qualité de vie réelle ».

**ORIENTATIONS  
STRATÉGIQUES  
UNAPEI 2030**

Cette transition inclusive repose sur 3 leviers qui seront au cœur de tous les projets à venir pour les établissements et services de l'AFDAIM ADAPEI 11 :

- ▶ l'autodétermination des personnes en situation de handicap
- ▶ l'évolution de l'offre médico-sociale à partir de la réponse aux besoins des personnes
- ▶ l'adaptation des services de droit commun pour qu'ils soient en capacité de répondre aux attentes et besoins des personnes et de leurs proches.

La finalité est d'assurer l'effectivité des droits fondamentaux des personnes en situation de handicap tout au long du parcours de vie.

### ***Établissements et services pour personnes en situation de handicap***

EANM : Etablissement d'accueil non médicalisé

ESAT : Etablissement ou service d'aide par le travail

ESMS : Etablissements et Services Médicaux Sociaux

FAM : Foyer d'Accueil Médicalisé

IME : Institut médico éducatif

MAS : Maison d'accueil spécialisé

SAMSAH : Service d'accompagnement médico-social des adultes handicapés

SAVS : Service d'accompagnement à la vie sociale

SESSAD : Service d'éducation spéciale et de soins à domicile

### ***Institutions du secteur***

ANESM : Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux

ARS : Agence régionale de santé

CCAS : Centre communal d'action sociale

CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

CDCA : Conseil Départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie

HAS : Haute Autorité de santé

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées

UNAPEI : Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis

### ***Instances internes***

CA : Conseil d'Administration

CODIR : Comité de Direction

COFIL : Comité de Pilotage

CVS : Conseil de Vie Sociale

### **Autres sigles**

CASF : Code de l'action sociale et des familles.

CIP : Chargé d'Insertion professionnelle

CPOM : Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens

CSE : Comité Social et Economique

CSSCT : Commission Santé et Sécurité au Travail

DUERP : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

FALC : Facile à lire et à comprendre

GPEPP : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Parcours Professionnels

HAD : Hospitalisation A Domicile

PAG : Projet Associatif Global

PAQ : Plan d'Amélioration de la Qualité

PE : Projet d'Etablissement

QVCT : Qualité de Vie et des Conditions de Travail

RBPP : Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles

RGPD : Règlement Général sur la Protection des Données

RFSP : Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels

RSO : Responsabilité Sociétale des Organisations

SIST : Service Interprofessionnel de Santé au Travail



**AFDAIM-ADAPEI 11**

Rue Nicolas Cugnot  
ZI Estagnol  
11000 CARCASSONNE



04.68.10.25.50.

[contact@afdaim.org](mailto:contact@afdaim.org)

[www.afdaim-adapei11.org](http://www.afdaim-adapei11.org)

