

Projet
d'établissement
2023-2027



ESAT L'Envol
Narbonne

SOMMAIRE

SOMMAIRE

<i>PREAMBULE : LA CONSTRUCTION D'UN PROJET</i>	4
IDENTITE	6
L'AFDAIM-ADAPEI 11	6
L'ETABLISSEMENT	10
MISSION & PRINCIPES D'ACCOMPAGNEMENT	12
MISSIONS	12
CADRE DE REFERENCE	13
PRINCIPES D'ACCOMPAGNEMENT	17
PUBLIC	21
PERSONNES ACCOMPAGNEES	22
ENVIRONNEMENT AIDANT	27
NATURE ET OFFRE DE SERVICES : PRESTATIONS	29
PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT	30
PRESTATION INDIRECTE	35
PARTENARIATS ET OUVERTURE	37
PRINCIPES D'ORGANISATION	40
GOUVERNANCE & DIRIGEANCE	40
PROJET SOCIAL	41
CHARTRE MANAGERIALE	42
AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE – EVALUATION	43
RESPONSABILITE SOCIETALE	45
ORGANISATION PROFESSIONNELLE	46
PERSPECTIVES	51
GLOSSAIRE	54



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 ?

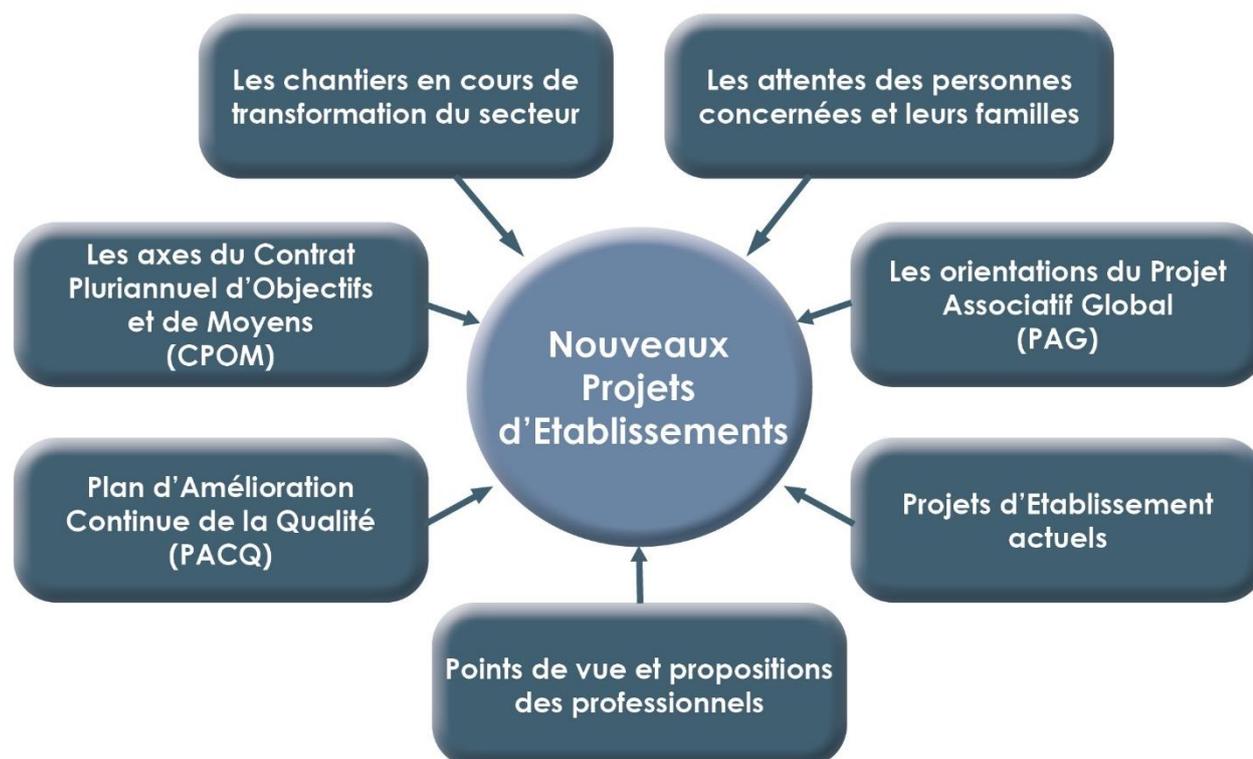
Ce projet a été construit afin de mettre en cohérence les sources qui alimentent aujourd'hui les objectifs et l'évolution au cœur de l'établissement.

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 27/06/2023
- 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, ...¹

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**.



¹ 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.

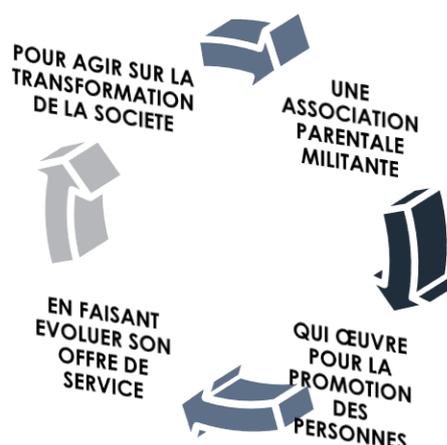
L'entraide,

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 pro².

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).

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



ESAT L'Envol Narbonne



Secteur Travail Protégé

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

* projet d'implantation prochaine

L'ETABLISSEMENT

L'ESAT L'Envol est rattaché au Pôle ESAT Est Audois qui compte 3 ESAT : l'ESAT Envol et l'ESAT Lastours situés sur le même site géographique du Quatourze à Narbonne, et l'ESAT La Clape à Narbonne-Plage.

Histoire et identité

Le CAT ouvert ses portes aux premiers travailleurs le 1^{er} janvier 1964 (autorisation du 16 décembre 1963) sur le site du Quatourze, à la périphérie de la ville de Narbonne, avec un agrément initial de 65 places.

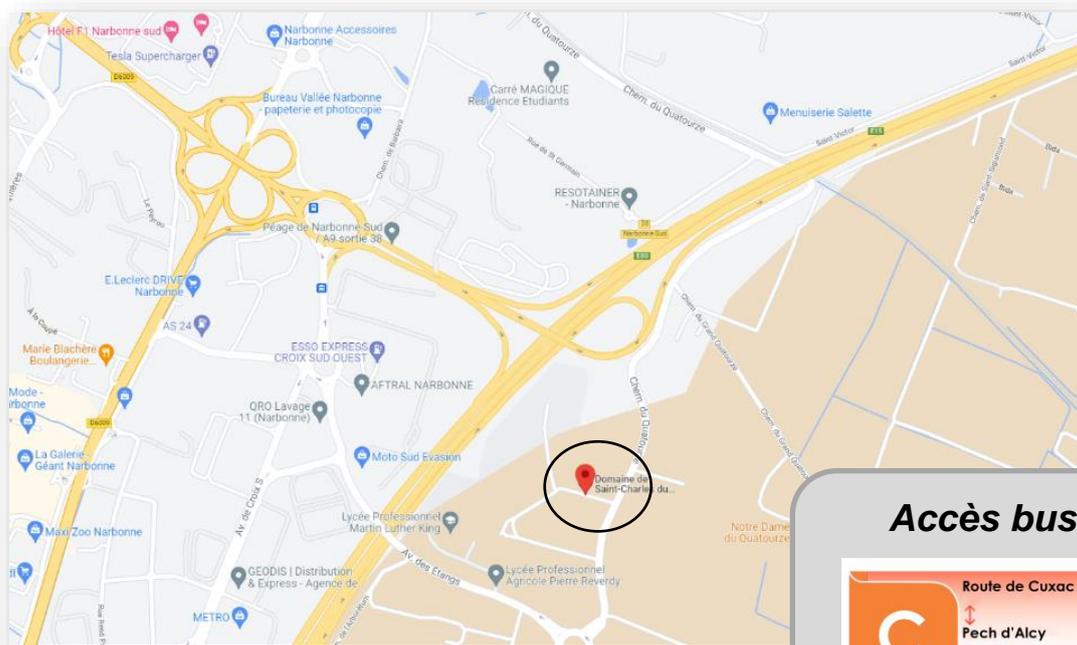
En 1997, l'agrément est porté à 68 places (agrément actuel).



Territoire

L'ESAT est implanté depuis son ouverture en 1964 sur le site du Quatourze à Narbonne sur le même site géographique que l'ESAT Lastours, un EANM et une unité du pôle enfance Afdaim de Narbonne.

Le site est à proximité d'une zone d'activités (commerces, entreprises, centres de formation), est accessible par les transports en commun (bus de ville) et bénéficie d'un accès à l'autoroute A9 à 1km.



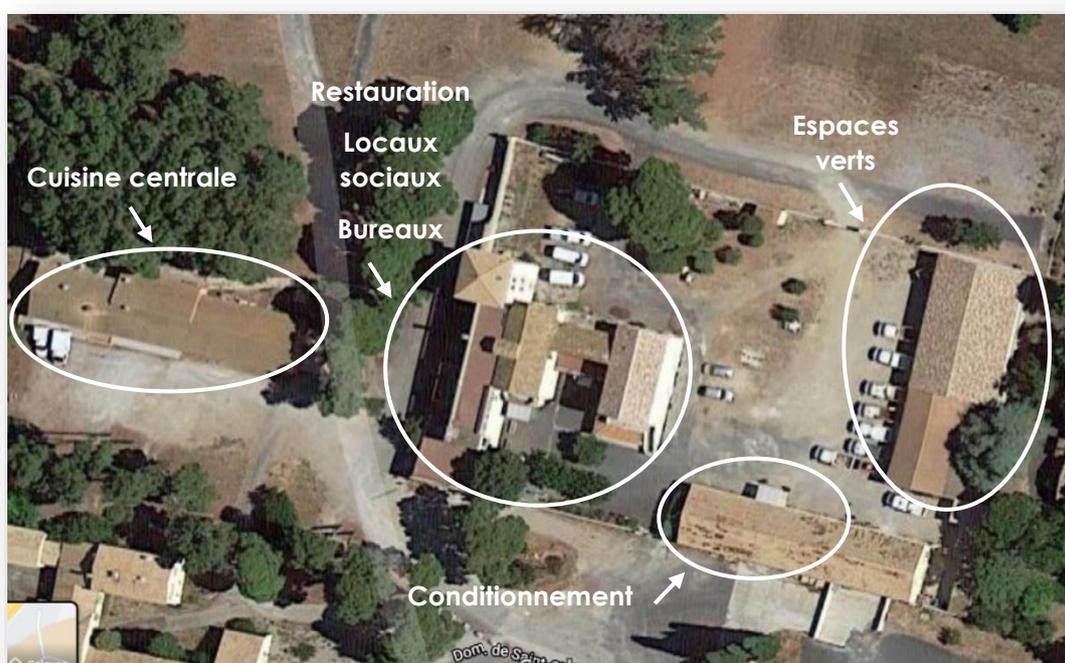
Architecture

L'ESAT compte plusieurs bâtiments :

- Le « château » qui accueille les locaux sociaux (vestiaires, sanitaires), les bureaux et le restaurant-self du site
- L'atelier conditionnement
- Les box et le hangar espaces verts
- La cuisine centrale.

Le site est remarquable mais manque d'accessibilité (vestiaires à l'étage, pas de salle d'accueil pour les travailleurs, bureaux en enfilade...).

Des travaux d'amélioration devront être envisagés pour rendre cet établissement plus accessible, plus accueillant et répondant davantage aux besoins de fonctionnement.



MISSIONS & PRINCIPES D'ACCOMPAGNEMENT

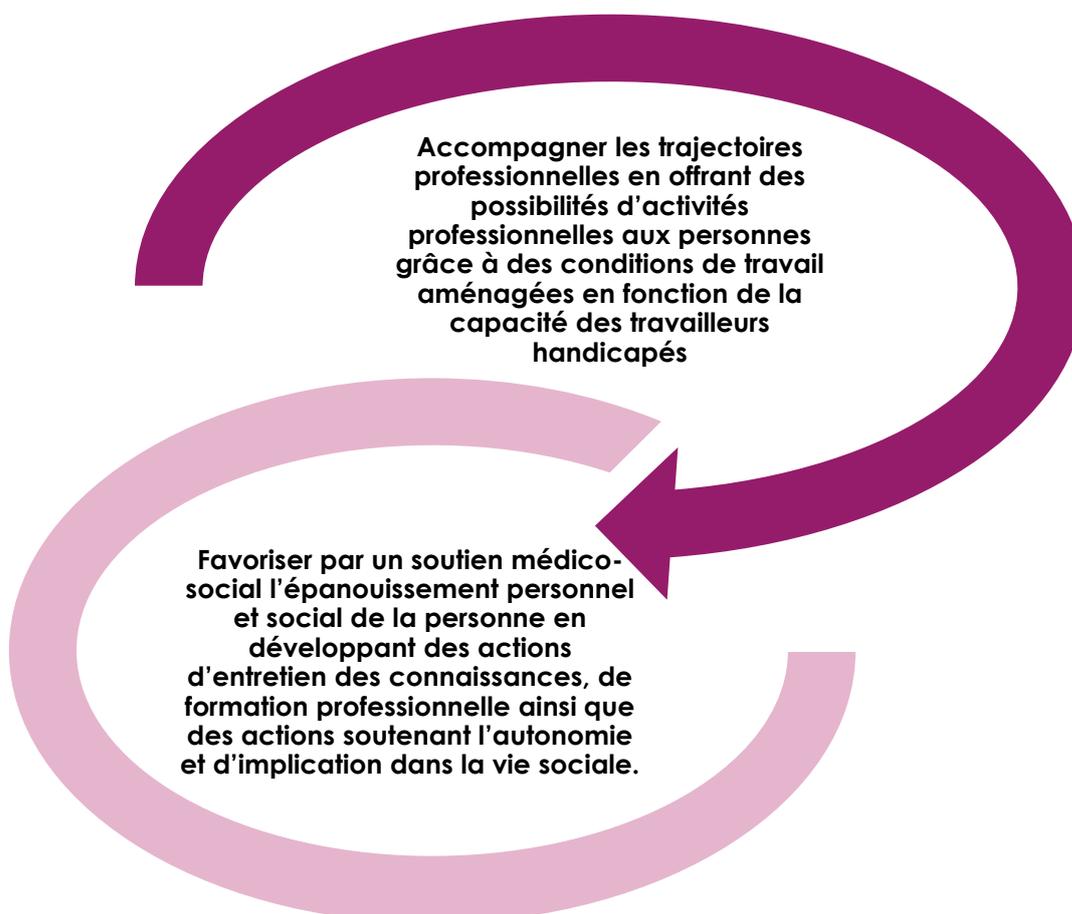
MISSIONS

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 Sociale 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 :

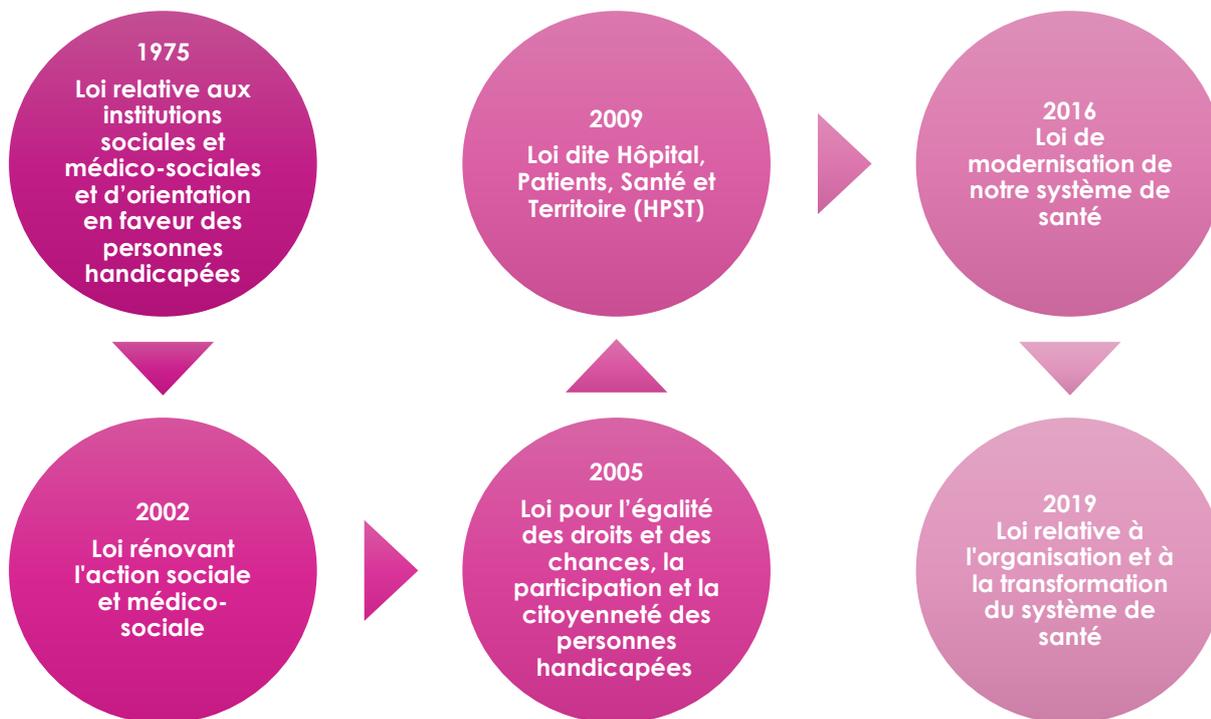


L'accompagnement de l'ESAT peut être à temps plein ou à temps partiel, en complément ou non d'une activité professionnelle en milieu adapté ou en milieu ordinaire.

CADRE DE REFERENCE

Les ESMS sont soumis à un environnement législatif et réglementaire complexe et en perpétuelle évolution qui a 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^{ème} 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 généraux du Code du Travail.

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

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 :

Procédure prévention et traitement de la maltraitance et procédure prévention et traitement de la violence
 Traitement et suivi des événements indésirables
 Lien avec le Service de santé au travail (SIST)
 Adaptation pour améliorer les conditions de travail

Priorités d'amélioration de l'établissement :

- > Confidentialité des informations
- > Plan de continuité de l'activité (Plan bleu)
- > Amélioration des conditions d'accueil (locaux)
- > Poste de psychologue

▪ 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 travailleur
- ▶ 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 :

Réalisation des Projets personnalisés et ressources allouées.
Appui du service social
Sensibilisations sur des thématiques diverses (réseaux sociaux, addictions, numérique, santé, retraite...).

Priorités d'amélioration de l'établissement :

- > Suivi des actions du Projet personnalisé
- > Amélioration des outils des projets personnalisés
- > Accueil de personnes présentant des troubles du spectre autistique (TSA)
- > Accompagnement à la prise de médicaments
- > Accueil et intégration des nouveaux travailleurs (locaux)

▪ 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^{er} 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 événements.

Points forts de l'établissement :

Nouvelles formes de travail en lien avec le milieu ordinaire
Ressources disponibles (Conseiller en Insertion Professionnelle - CIP)
Possibilité de retour (milieu ordinaire – milieu protégé)

Priorités d'amélioration de l'établissement :

- > Coordination pour développer le lien encadrant et CIP
- > Réponses aux attentes et spécificités du milieu ordinaire et de son évolution
- > Développement des réseaux via des évènements (Service Public de l'Emploi, Entreprise Adaptées, Plateforme Emploi Accompagné, Entreprises...)
- > Accès aux NTIC

▪ **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 :

Documents en FALC
Présence de représentants des personnes accompagnées au CA
CVS avec un rôle dans la vie de l'ESAT -
Enquêtes et sondages réalisées par les élus des personnes accompagnées
Formations des élus

Priorités d'amélioration de l'établissement :

- > Instance mixte et Délégué des personnes
- > Mesure de la satisfaction des personnes accompagnées
- > Développement de la pair-aidance, le tutorat
- > Développement des groupes d'expression et de parole (par ateliers ou transversaux)

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 :

Plan de développement des compétences construit, diversifié avec un budget alloué important (contribution volontaire)
Mobilité interne facilitée
Promotion et développement de l'autonomie professionnelle et dans les déplacements
Diversité des activités professionnelles proposées au sein du pôle ESAT

Priorités d'amélioration de l'établissement :

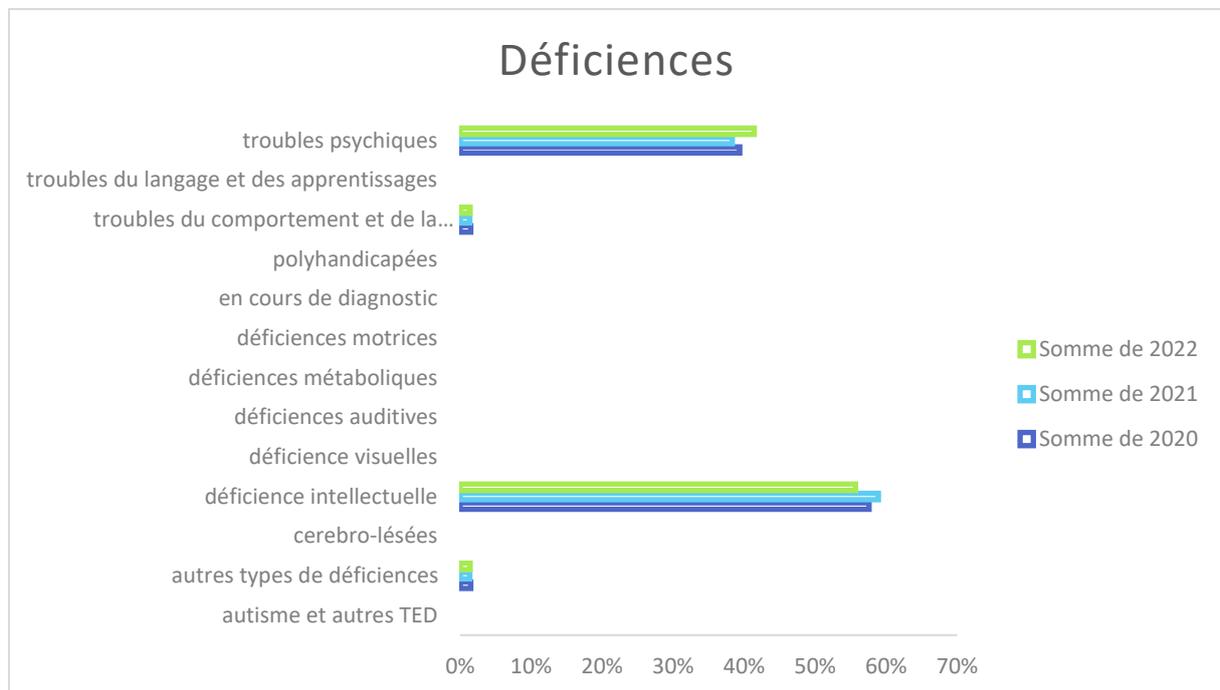
- > Carnet de compétences et savoir-être
- > Meilleure intégration dans les reconnaissances professionnelles
- > Formation des travailleurs sur des compétences commerciales
- > Développement des séquences d'apprentissage formalisées

PUBLIC



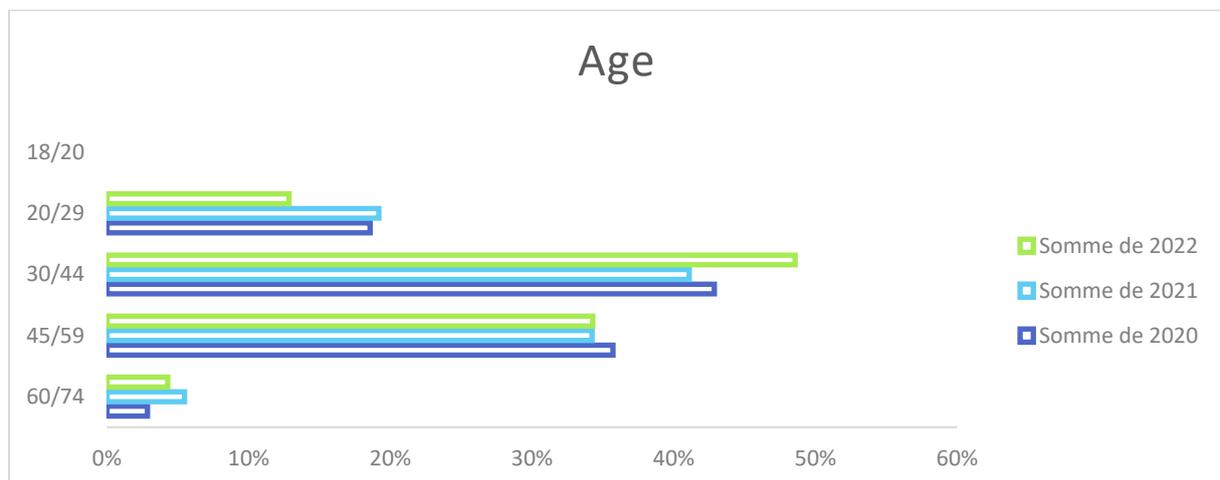
PERSONNES ACCOMPAGNEES

4 indicateurs généraux



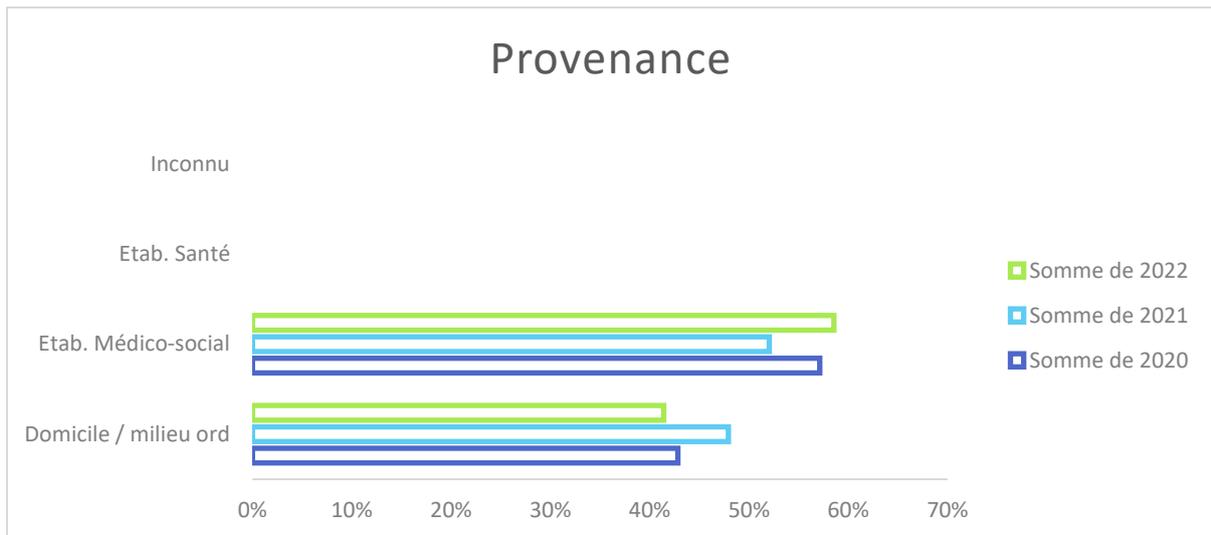
Le profil de personnes accompagnées par l'ESAT l'Envol varie très peu depuis 2020 au niveau de leur déficience principale :

- Entre 56 et 59% des personnes accompagnées ont une déficience intellectuelle
- Entre 38 et 41% des personnes accompagnées présentent des troubles psychiques.



Les personnes accompagnées par l'ESAT sont globalement de plus en plus âgées. Ainsi, la moyenne d'âge est passée de 41.3 ans en 2020 à 41.5 ans en 2021 et 42.5 ans 2022.

Les candidatures et les récentes admissions sont principalement des personnes qui se situent dans cette moyenne d'âge, ayant eu une vie professionnelle par le passé.



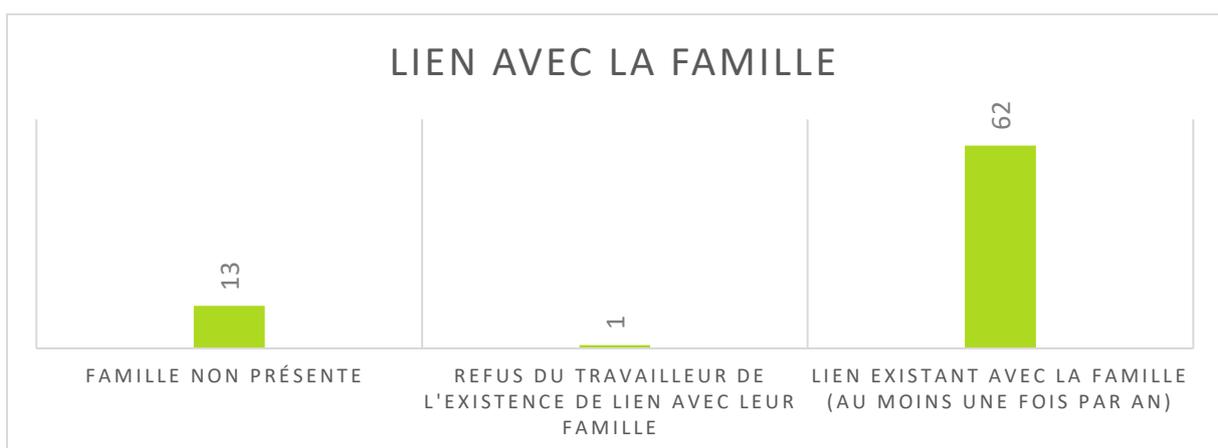
Les personnes accompagnées proviennent :

- Soit d'un établissement médico-social (de 52 à 59% entre 2020 et 2022) : ESMS secteur enfance ou autre ESAT principalement, mais ponctuellement peuvent aussi être accompagnées par un établissement social
- Soit du domicile ou milieu ordinaire (de 41 à 48% entre 2020 et 2022) : les personnes peuvent avoir été salariées en entreprise, ne jamais avoir eu d'activité professionnelle ou avoir été accompagnées par un ESMS mais avec une interruption dans leur accompagnement avant d'intégrer l'ESAT.

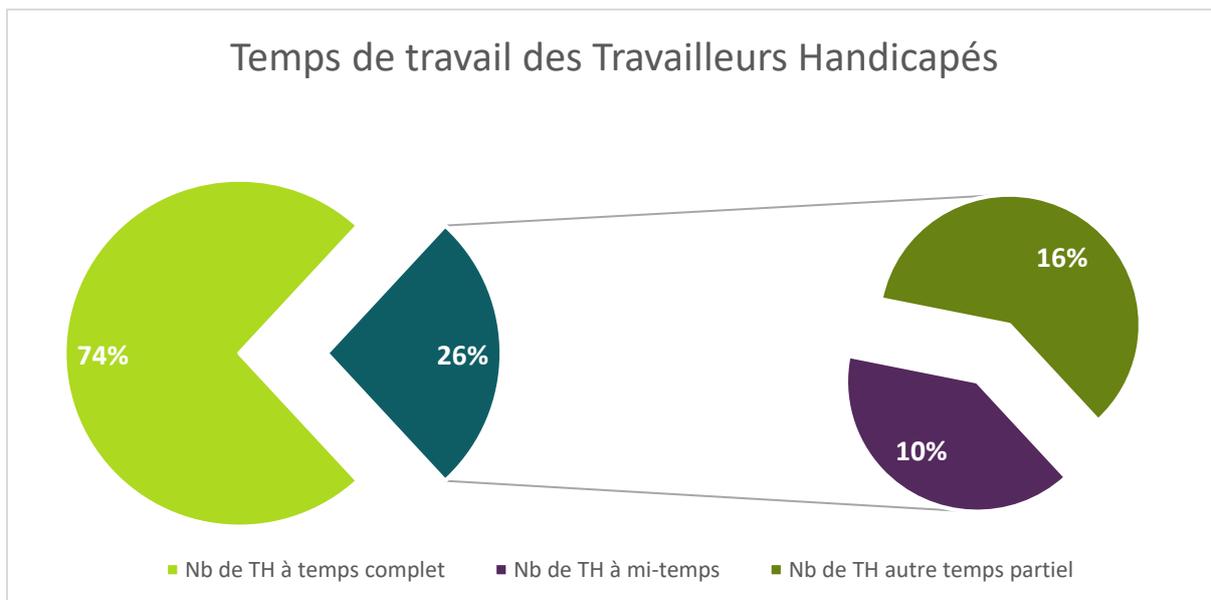
La provenance des personnes accompagnées varie peu sur les 3 dernières années.

Evolution à venir : si la majorité des personnes accompagnées proviennent d'un ESMS, cette tendance devrait se réduire, les profils reçus sur les demandes d'admissions étant principalement des personnes issues du milieu ordinaire avec des ruptures de parcours.

Indicateurs du secteur Travail & Insertion



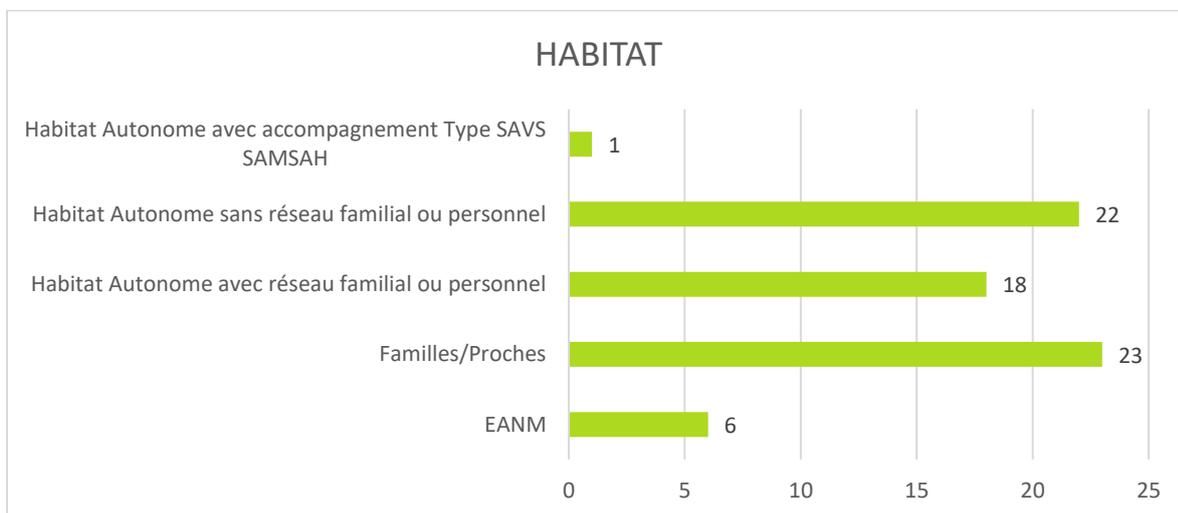
La majorité des personnes (près de 90%) ont un lien avec leurs proches / familles ce qui correspond à au moins 1 contact par an mais ne signifie pas pour autant qu'il existe un réseau avec la famille ou les proches.



Les ¼ des travailleurs sont à temps complet. Les autres temps de travail (à temps partiel) sont adaptés à la situation de chacun, principalement dans les situations suivantes :

- Des souhaits personnels
- La fatigabilité
- Les situations de parentalité

Aucune personne ne bénéficie actuellement d'un temps partiel en ESAT en complément d'une activité professionnelle en milieu ordinaire.

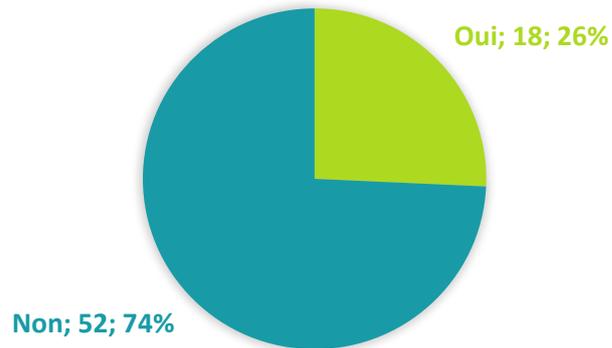


58% des personnes accompagnées vivent en habitat autonome (avec ou sans accompagnement), 33% vivent en famille ou chez des proches.

Seules 6 personnes bénéficient d'un logement en EANM, faute de place disponible (sur le même site géographique), ce qui est parfois un frein à l'admission en ESAT.

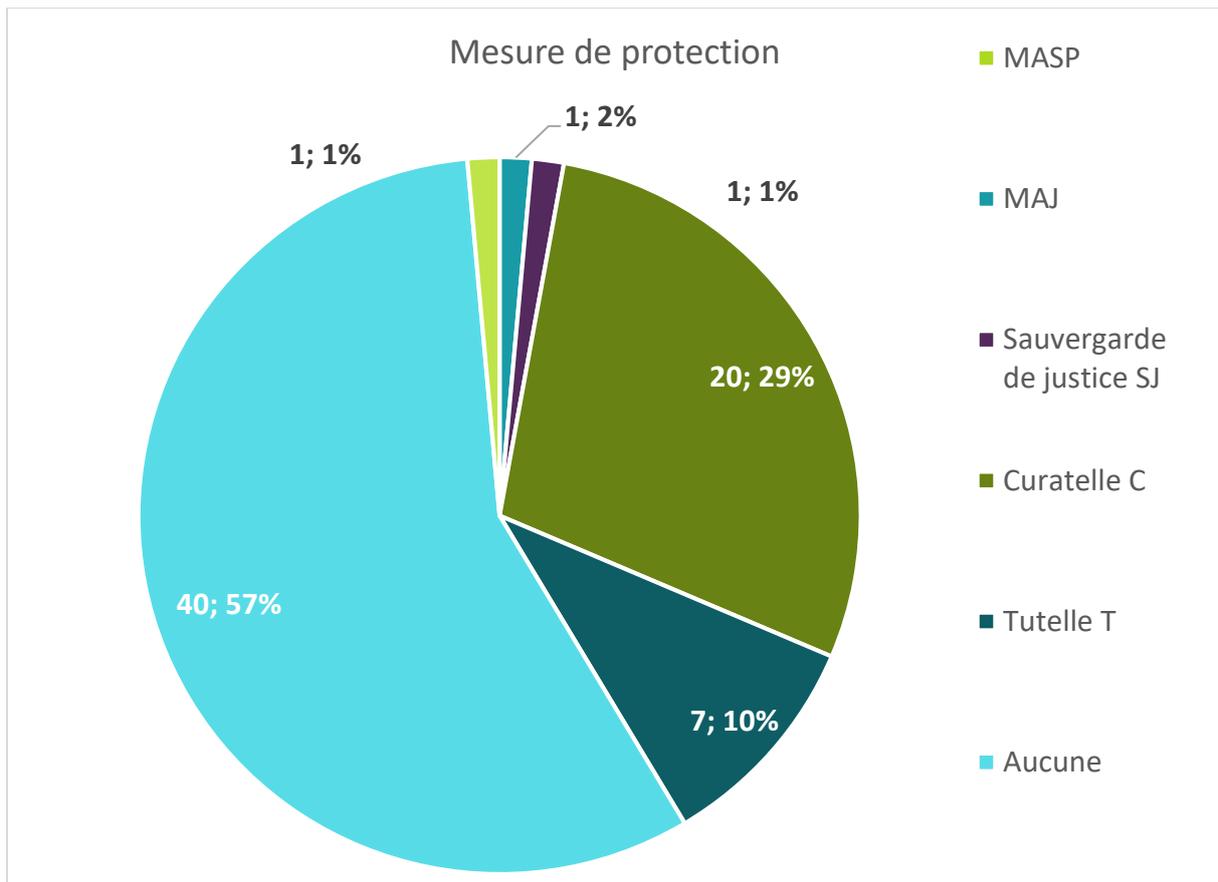
Plus de 31% des personnes vivent en autonomie sans réseau familial ou personnel, ce qui peut rendre plus complexe leur accompagnement au sein de l'ESAT.

EN SITUATION DE PARENTALITÉ



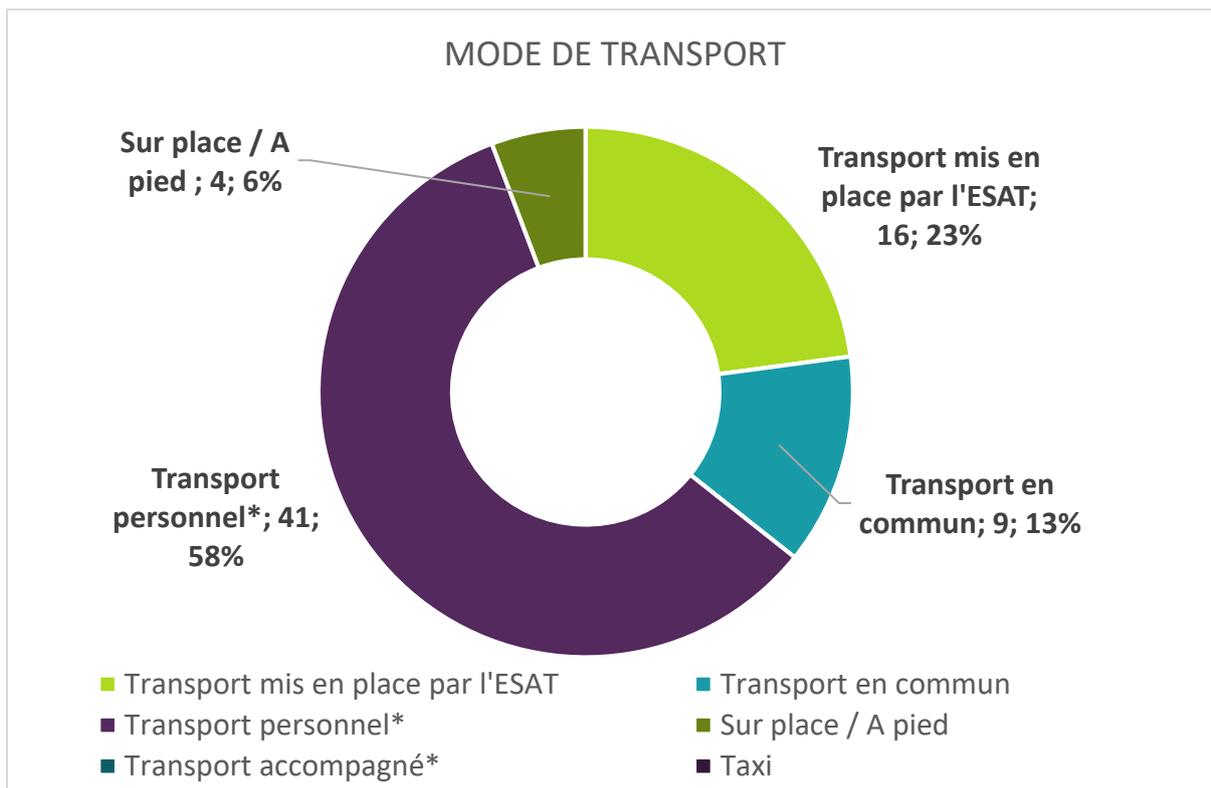
26% des personnes accompagnées ont des enfants.

L'ESAT doit faire face régulièrement à la nécessité d'accompagner les situations de parentalité complexes, souvent en faisant le lien avec des partenaires.



Plus de la moitié des personnes accompagnées n'ont pas de mesure de protection, 42% bénéficient d'une mesure de protection (29% ont une curatelle simple ou renforcée, 10% sont sous tutelle). Une personne bénéficie d'une habilitation familiale.

La présence d'un service social au sein de l'AFDAIM-ADAPEI 11 permet une meilleure coordination lors de situations complexes en l'absence de mesures de protection.

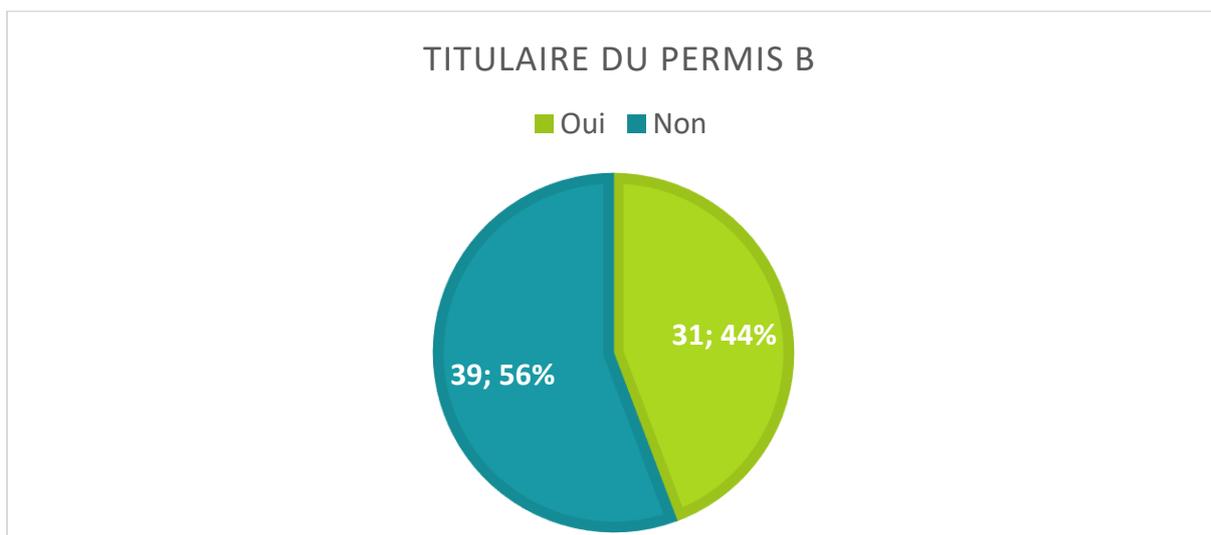


*TP : véhicule ou transport par un tiers

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

58% des personnes viennent avec leur moyen de transport personnel (y compris covoiturage), 13% avec les transports en commun, principalement lorsque leur lieu de vie se situe sur la commune de Narbonne.

¼ bénéficient d'un transport mis en place par l'ESAT (pour des raisons d'éloignement ou d'autonomie).



Près de la moitié des travailleurs sont titulaires du permis B.

Compte tenu des exigences actuelles des entreprises (en termes d'horaires, de déplacements...) ou de leur localisation géographique, le permis B est souvent une condition nécessaire pour un emploi dans le milieu ordinaire de travail.

Ce point devra être un axe de travail de l'ESAT pour faciliter l'insertion en milieu ordinaire.

ENVIRONNEMENT AIDANT

Au niveau de l'ESAT : L'accompagnement de l'environnement aidant est réalisé à plusieurs niveaux, tant sur la situation de chaque personne accompagnée, que de manière transversale au sein de l'établissement. Il peut solliciter l'établissement sur l'ensemble de ces sujets.

Au niveau de l'accompagnement individuel des travailleurs de l'ESAT :

- L'environnement aidant est reçu en entretien avec la personne concernée si cela correspond à son souhait, dès la candidature. L'établissement et les activités sont présentés afin de leur permettre de se faire une représentation des projets possibles. Ils peuvent aussi questionner et partager leurs appréhensions autour de ce projet. Tout en étant vigilant à la place centrale laissée à l'adulte, potentiel travailleur auquel nous nous adressons, l'environnement aidant trouve là un premier lieu d'expression.
- Chaque année, en amont de l'élaboration de son projet personnalisé, un courrier est adressé systématiquement aux représentants légaux ainsi qu'à l'environnement aidant même s'il n'y a pas de mesure de protection (sauf si la personne s'y oppose). L'objectif est de recueillir leurs perceptions de l'accompagnement en place par l'établissement, mais aussi d'alimenter le projet des besoins qu'ils repèrent. Tout au long de la prise en charge, l'environnement aidant peut solliciter une rencontre avec les différents professionnels de l'ESAT.
- La rencontre peut aussi être sollicitée par l'établissement (chef de service, assistante sociale, psychologue, direction...) afin d'élaborer des pistes de travail les plus ajustées possibles aux particularités des situations.
- Les familles des personnes concernées sont invitées à la cérémonie de remise des médailles du travail.

De manière transversale, l'environnement aidant est invité à :

- Une présentation de l'association et de l'établissement pour chaque personne récemment admise. Cela permet de faire connaissance avec la direction et l'administrateur de l'établissement.
- Une rencontre annuelle des familles est organisée afin de créer du lien et faciliter la communication.
- Partager ce qu'il souhaite exprimer via les représentants élus au CVS (familles et mandataires judiciaires).
- Participer à des réunions thématiques comme par exemple, la retraite, la mutuelle, ou encore la vie affective...

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 à 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 ».



CVS

- 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

De par sa nature, l'ESAT propose différentes activités professionnelles comme support d'accompagnement pour le développement des compétences, des savoir et savoir-être des personnes accompagnées.

Les activités professionnelles proposées par l'ESAT de Narbonne sont les suivantes :

Espaces verts : tonte, taille, entretien, débroussaillage, création... Ces prestations sont réalisées dans un rayon de 40 kilomètres autour de Narbonne pour des clients particuliers, copropriétés et entreprises, de façon ponctuelle ou programmée sur l'année.

Conditionnement : cette activité est indispensable à l'accueil de certains travailleurs en ESAT compte tenu des caractéristiques de la population accompagnée : faible niveau d'accès aux activités professionnelles et nombreuses personnes touchées par le vieillissement. Le conditionnement est une activité accessible permettant de proposer une activité professionnelle au plus grand nombre, mais les marchés sont de plus en plus difficiles à trouver.

ESPACES VERTS

- Tonte
- Taille
- Entretien
- Conseils
- Débroussaillage

32 travailleurs

Pour 2022
284 777 €






PRESTATION ET CONDITIONNEMENT

- Etiquetage
- Conditionnement
- Assemblage

12 travailleurs

Pour 2022
3819 €





CUISINE CENTRALE

- Repas collectivités
- Traiteur
- Plateaux repas

11 travailleurs

Pour 2022
568 464 €





- Réchauffage et service repas
- Entretien des locaux de restauration

6 travailleurs

Pour 2022
568 464 €





Cuisine centrale : la cuisine centrale livre les repas à plusieurs établissements de l'Association situés sur le secteur Narbonnais, et pour une clientèle extérieure. Les travailleurs sont associés à toutes les étapes de la fabrication des repas. Depuis 2022, l'atelier développe une activité de livraison de buffets.

Hygiène et restauration : les travailleurs participent à la remise en température des repas livrés par la cuisine centrale, au service, à la plonge et au ménage des locaux dédiés à l'accueil de nos usagers et du personnel. Ponctuellement, ils peuvent également assurer le service lors de buffets extérieurs.

9 travailleurs sur d'autres activités du pôle



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 médicale 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 facilité

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 aide

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 :

Diversité des activités professionnelles proposées et facilité de mobilité interne 2.3.3.3

Possibilité d'adapter l'activité en fonction des besoins et compétences des travailleurs
Mobilité interne mise en œuvre via les projets personnalisés.

Accès à la formation et aux sensibilisations - 2.3.3

Mise en place et développement des compétences via le plan de développement des compétences

Organisation de sensibilisations via des partenariats

Travail en lien avec la CIP : mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) pour formations personnelles.

Accès aux dispositifs de droits communs : professionnels (emploi) et social (droits, démarches) - 2.3.3.3 - 2.3.5 - 2.3.2.1

Travail en lien avec la CIP (Mise à disposition -MAD, stages, ...)

Travail en lien avec l'Assistante sociale : ouverture des droits, dossier retraite, MDPH, mesure de protection, prévoyance, accès au logement...

Priorités de développement :

> Créer des passerelles favorisant la personnalisation des parcours - 2.3.3.2 - 2.3.3.3

Formes de travail avec le milieu ordinaire (

(Mise à disposition - MAD, Temps partiel en Milieu Ordinaire – MO- cumulé avec temps partiel ESAT...)

Temps de travail à temps partiel en ESAT avec activités éducatives à temps partiel en CAJ pour le public jeune ou pour les personnes vieillissantes.

Etude d'une activité support professionnelle répondant aux besoins d'un public porteur TSA.

> Favoriser la représentation et l'auto-détermination - 2.3.1.2 - 2.3.3.6

Individuellement dans le cadre des projets personnalisés

Instances de représentation : CVS, délégué des travailleurs et instance mixte

Pair-aidance et tutorat.

PRESTATION INDIRECTE

FONCTIONS LOGISTIQUES

Les Locaux d'accueil : entretien et maintenance

L'entretien des locaux (nettoyage) est assuré en interne par l'équipe hygiène et restauration de l'ESAT composée de moniteurs d'ateliers et de travailleurs.

La maintenance des locaux et des véhicules ainsi que leur suivi règlementaire (contrôles et entretiens) est assurée par un agent de maintenance et des prestataires extérieurs.

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 de l'ESAT sont préparés et livrés par la Cuisine Saint-Charles de l'ESAT l'Envol de Narbonne. Les repas préparés en liaison froide sont réchauffés par des équipes de restauration qui assurent :

- La préparation de pique-niques ou plats à emporter
- La remise en température et le service au self.

L'entretien du linge

Les vêtements de travail sont entretenus par l'atelier blanchisserie de l'ESAT La Clape, 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.

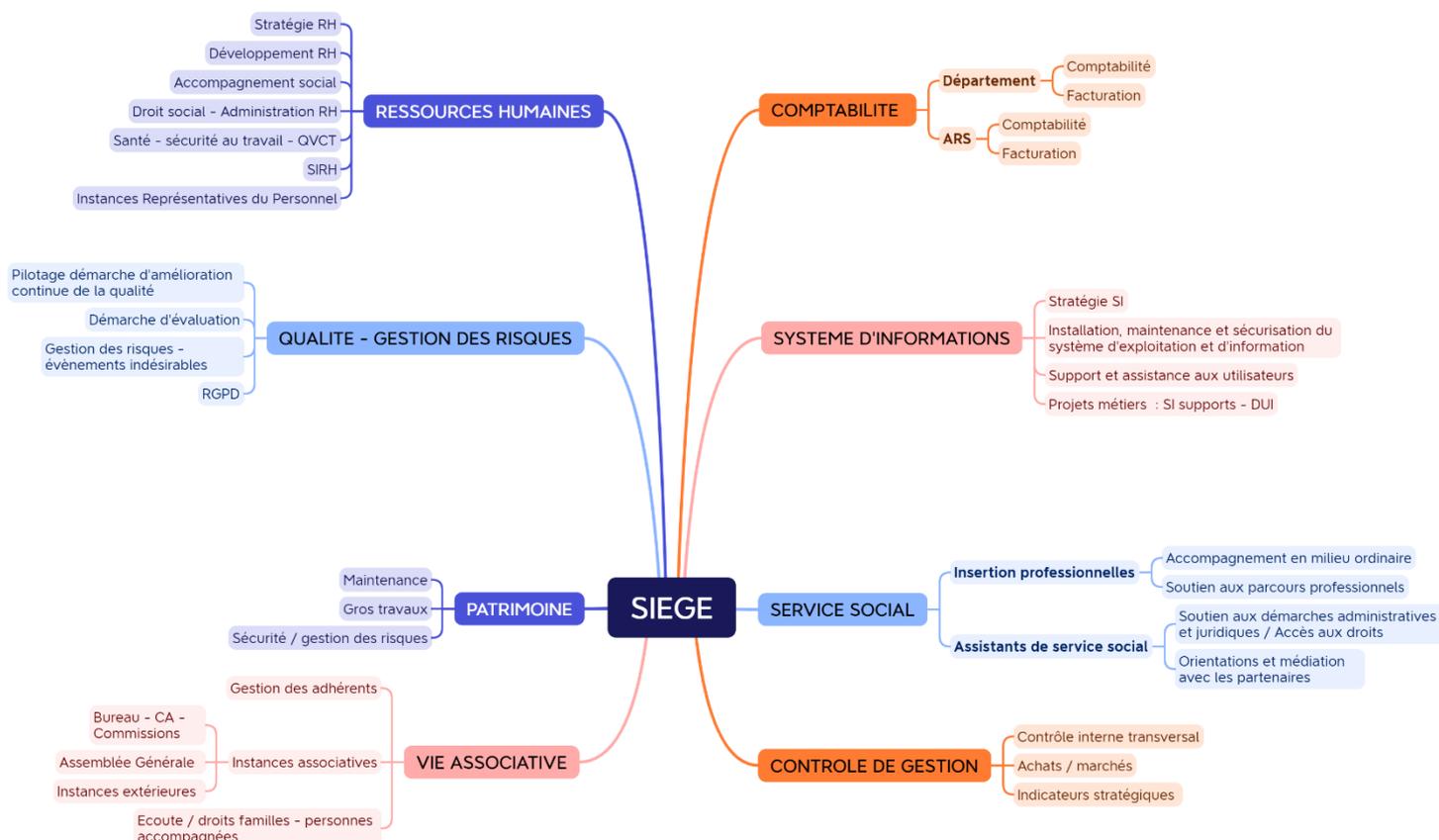
Il s'agit également d'un ensemble de fonctions rendues nécessaires par l'objet même de l'action médico-sociale :

- > 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

TYPE DE PARTENARIAT 	PARTENAIRES 	NATURE DU LIEN 	OBJECTIFS 
Institutionnel	MDPH Aude	Partenariats et réseaux	Orientation des personnes en situation de handicap / Démarche RAPT
	ARS Occitanie	Partenariats et réseaux	Financement
	Mairies de Narbonne, Portel des Corbières	Partenariats et réseaux	Prêt de matériel / évènementiel
	UNAPEI	Adhésion ou affiliation	Affiliation associative
Parcours et mobilité	SIAE (Ideal) / E2C Narbonne	Partenariats et réseaux	Accueil de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail (MISPE)/Admissions
	CAJ AFDAIM	Convention	Convention d'accueil de stagiaires passerelle
	Pôles enfance APAJH et AFDAIM	Convention	Partenariat parcours passerelles IME-ESAT
	ESAT (AFDAIM / APAJH / ANSEI)	Partenariats et réseaux	Partage de marchés / accueil mutuel de stagiaires
Hébergement	EANM AFDAIM	Partenariats et réseaux	Hébergement / Coordination des parcours / Accueil de stagiaires
	Pensions de famille (ADAFF / ADOMA) CHRS FJT	Partenariats et réseaux	Hébergement / Coordination des parcours
Formation et Inclusion professionnelle	Handiwork	Convention	Formation inclusive travailleurs
	OPCO Santé	Adhésion ou affiliation	Plan de développement des compétences des travailleurs et salariés
	Différent et Compétent	Adhésion ou affiliation	Participation au dispositif Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE)
	SPE : Pôle Emploi / Cap Emploi	Partenariats et réseaux	Accueil de MISPE – stagiaires milieu ordinaire
	APAJH Entreprise Adaptée	Convention	Accueil de stagiaires ESAT en Entreprise Adaptée (EA)

TYPE DE PARTENARIAT 	PARTENAIRES 	NATURE DU LIEN 	OBJECTIFS 
Santé	Centre hospitalier CMP Sainte- Thérèse et Saint- Paul	Partenariats et réseaux	Urgences psychiatriques à la demande de l'établissement Suivi psychiatrique ambulatoire/ Hospitalisations
	Association Addiction France ELSA	Partenariats et réseaux / Convention	Soins et actions de prévention/sensibilisation
	Equipe Mobile Psychiatrie Précarité	Partenariats et réseaux	Coordination et orientation à la demande de l'ESAT de prise en charge de personnes souffrant de troubles psychiatriques
	SIST Narbonne	Adhésion ou affiliation	Sensibilisations des travailleurs concernant la prévention des TMS (troubles musculosquelettiques) et les gestes et postures
	Equipe Mobile Psychiatrie Précarité	Partenariats et réseaux	Coordination et orientation à la demande de l'ESAT de prise en charge de personnes souffrant de troubles psychiatriques
Socio-éducatif	SAVS (ANSEI / APAJH)	Partenariats et réseaux	Coordination des parcours
	ASA	Partenariats et réseaux	Initiation langue des signes
	GEM (Groupe d'Entraide Mutuelle)	Partenariats et réseaux	Soutien et activités au bénéfice des travailleurs
	UDAF / ATDI / APAM	Partenariats et réseaux	Services de protection
Réseaux professionnels	URIOPSS / UNIOPSS	Adhésion ou affiliation	Affiliation associative
	NEXEM	Adhésion ou affiliation	Fédération employeur
	ARESAT	Adhésion ou affiliation	Partage d'expérience Marchés partagés Mutualisation organisationnelle
	CREAI ORS	Adhésion ou affiliation	Formations salariés / outils professionnels / veille

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.

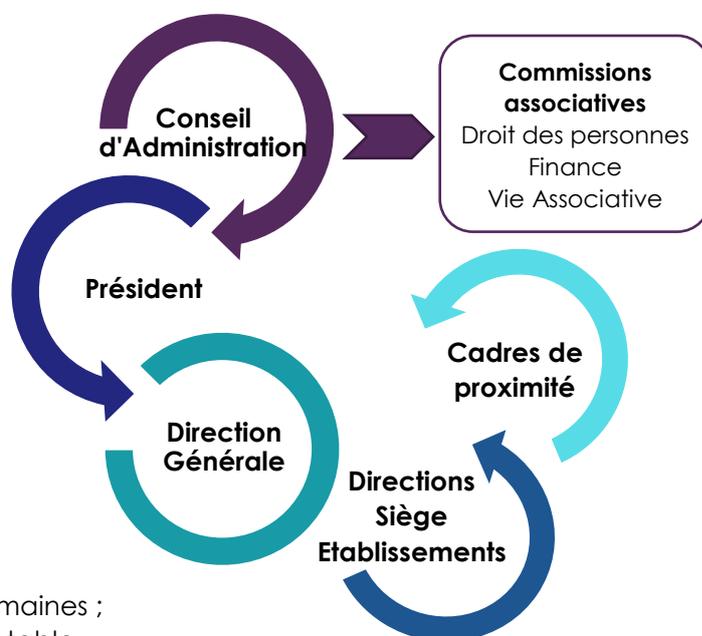
Une « chaîne des délégations » est mise en place compte tenu de l'importance de l'Association de par sa taille et la multitude d'activités développées conformément aux statuts de l'Association et à l'article D312-176-5 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

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 et 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.

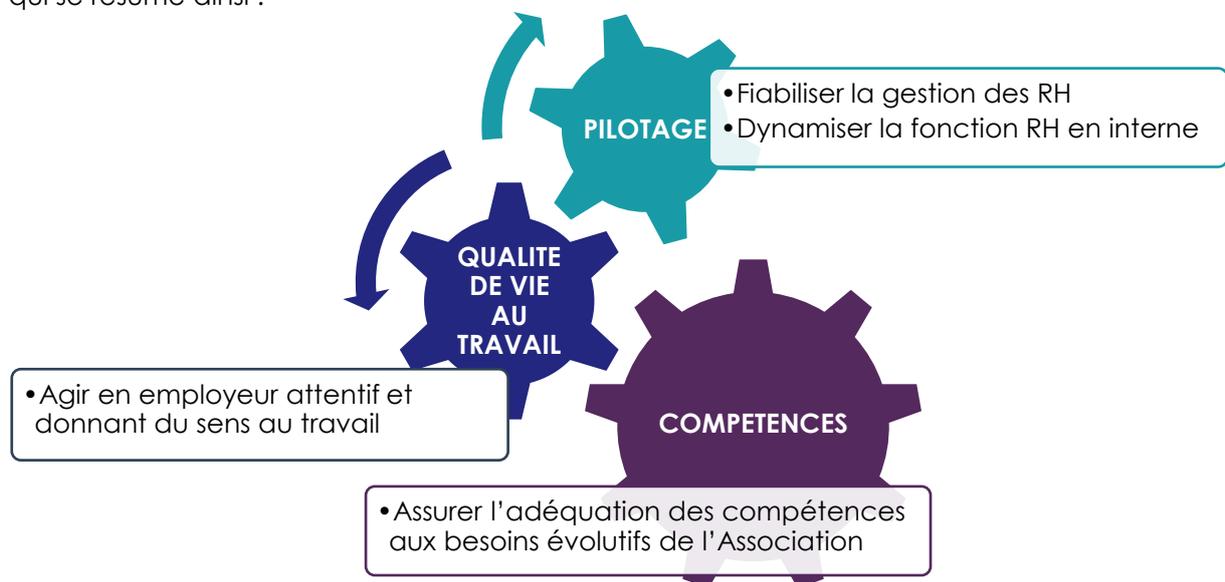
En particulier, un plan d'actions santé et sécurité au travail a été réfléchi et discuté avec la Commission Santé et Sécurité au Travail (CSSCT) du CSE autour de quatre axes principaux : Gestion des AT/MP ; Risques psycho-sociaux ; Sécurité et DUERP.

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'intègrera 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

Le pilotage de la démarche de l'amélioration de la qualité au sein de l'ESAT L'Envol repose sur plusieurs principes :

- La continuité de la démarche
- La participation de tous
- La communication auprès des travailleurs et des professionnels.

Ainsi sont réunies dans un même outil de pilotage :

- Les actions définies dans le Plan d'Amélioration de la Qualité issu de la dernière évaluation interne
- Les actions d'amélioration issues du DUERP, du Projet d'établissement, du CPOM, du CVS ou d'évènements indésirables...
- Les actions retenues suite aux idées et observations de chacun proposées dans les instances d'expression.

La mise en œuvre concrète repose au sein des ESAT Est sur :

- La présence d'animateurs qualité au sein de l'établissement
- L'existence d'instances (commissions qualité) au niveau du pôle pour faire vivre la démarche
- Un référent qualité cadre de l'établissement
- Des échanges réguliers avec la chargée qualité du siège social et les animateurs qualité de l'Association.

Perspectives et priorités d'amélioration

- > Harmonisation des pratiques et de la démarche sur le multisite
- > Adaptation au nouveau référentiel de la HAS et prise en compte des critères « impératifs »
- > Plan Bleu
- > Meilleure utilisation de l'outil « Arsène » en lien avec le plan d'amélioration de la qualité
- > Mise en place d'un traitement des réclamations et de mesure de la satisfaction des différentes parties prenantes (aspects accompagnement et commercial).

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 énergétique 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) :

Valeurs rappelées dans la certification HAS pour les ESMS	Extrait des principes de la RSE dans l'ISO 26000
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

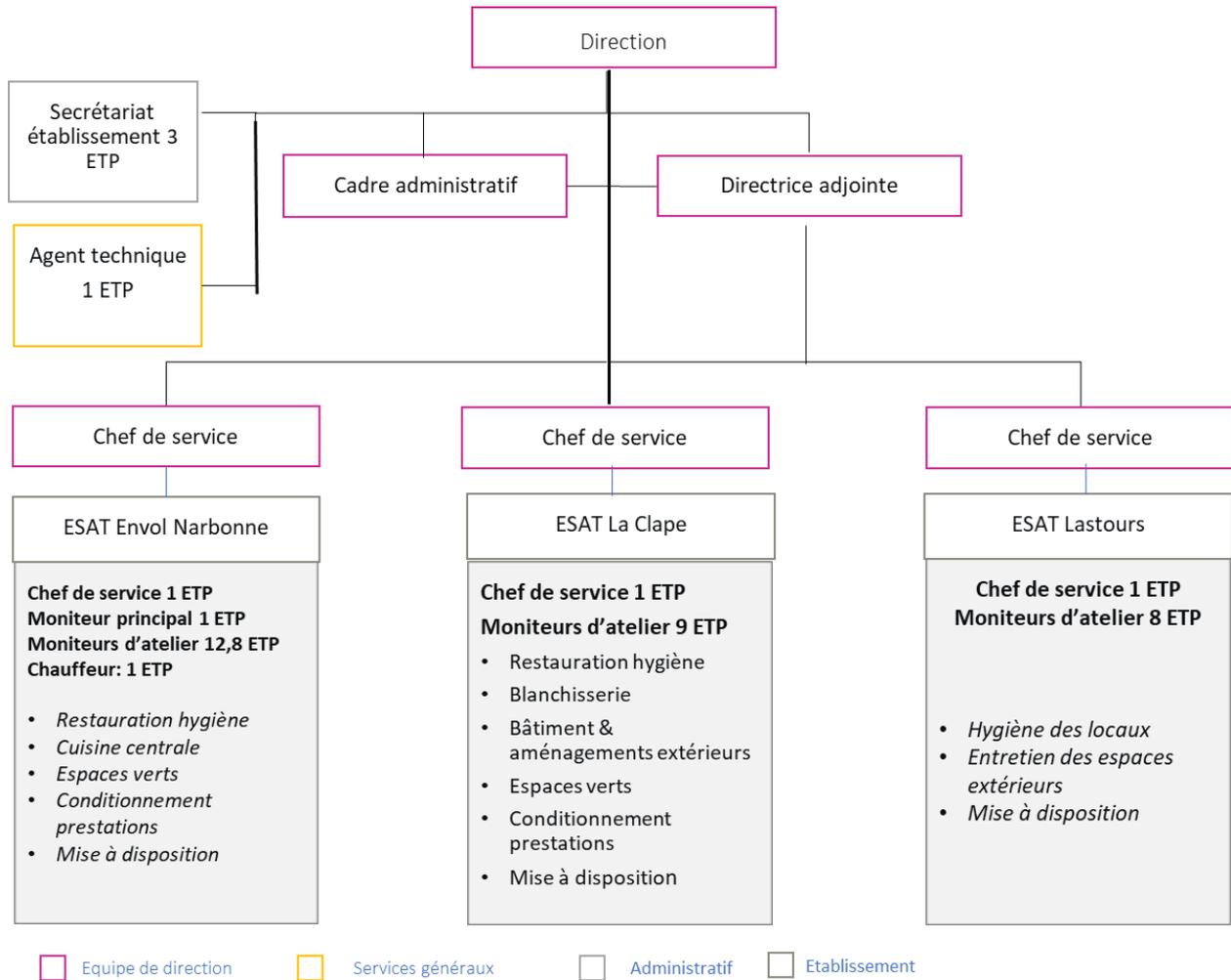
La RSO comporte 5 volets qui seront intégrés dans les thématiques de l'évaluation :

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

ORGANISATION PROFESSIONNELLE

COMPETENCES MOBILISEES

L'ESAT L'Envol de Narbonne fait partie du multisite des ESAT Est Audois (3 ESAT), l'organigramme ci-dessous représente les compétences mobilisées au sein de ce multisite, dont certaines sont mutualisées sur les 3 établissements.



TRAVAIL D'EQUIPES

TYPE DE REUNION	FREQUENCE	PARTICIPANTS	OBJECTIFS
 COMITE DE DIRECTION Pilotage siège	Mensuelle	Directions	Informations, échanges, coordinations et décisions sur les actions associatives importantes
 REUNIONS SECTEUR ACTIVITE Pilotage siège	Bimestriel	Directions	Informations, échanges, coordinations et décisions sur les actions importantes et dossier en cours du secteur
 CLUB IMAGO DU Pilotage siège	Mensuel	Cadres – Utilisateurs	Informations, échanges et remontées d'informations sur le dossier informatisé de l'usager (DUI)
 CLUB RH Pilotage siège	Bimestriel	Cadres – Professionnels RH	Informations, échanges et remontées d'informations en matière RH
 REUNION GENERALE Animée par : direction d'établissement	Annuelle	Ensemble des professionnels	Informations, restitution de travaux, objectifs généraux, ...
 REUNION CADRES Animée par : direction d'établissement	Hebdomadaire	Cadres	Fonctionnement, actualités, projets en cours, partenariats, situations complexes
 REUNIONS D'EQUIPE Animée par : cadre hiérarchique / moniteur principal	Hebdomadaire	Moniteurs d'atelier	Point d'organisation et d'accompagnement, informations, activités commerciales
 REUNION PROJETS PERSONNALISES Animée par : cadre hiérarchique	Selon calendrier	Équipe pluridisciplinaire avec la personne (et aidant/ tuteur)	Validation du projet, déclinaison du plan d'action et des modalités du projet personnalisé
 REUNIONS D'ACCOMPAGNEMENT Animée par : cadre hiérarchique	Mensuelle	Moniteurs d'atelier	Point de situation sur les personnes accompagnées, informations qualité et accompagnement, Retour sur expériences, formations
 REUNION QUALITE Animée par : directeur d'établissement	Trimestrielle	Animateurs qualité et cadres, chargée de mission qualité	Validation documents, projets, avancement du plan d'amélioration, Evènements indésirables

TYPE DE REUNION	FREQUENCE	PARTICIPANTS	OBJECTIFS
 <p>COMMISSION ESAT-EANM Animée par : chefs de service</p>	Trimestrielle	Chefs de service des ESAT et EANM	Accompagnement des usagers Points d'organisation et de partenariat
 <p>REUNION ADMINISTRATIVE Animée par : direction d'établissement</p>	Mensuelle	Personnel administratif du pôle	Points de fonctionnement, informations, projets
 <p>REUNION MAINTENANCE Animée par : direction d'établissement</p>	Hebdomadaire	Personnel maintenance	Point sur les projets, travaux et interventions maintenance et contrôles règlementaires
 <p>CVS Animée par : président du CVS</p>	3 fois par an (+ si nécessaire)	Elus du CVS administrateur référent, direction	Points divers de fonctionnement, changements d'organisation, questions des élus
 <p>GROUPES DE PAROLES Animée par : chef de service</p>	Selon calendrier	Personnes accompagnées, moniteurs	Echanges et questions des personnes accompagnées
 <p>COMMISSION RESTAURATION Animée par : prestataire (Cuisine Saint-Charles)</p>	Annuelle	Personnes accompagnées élèves et accompagnateurs, professionnels de cuisine	Remarques et amélioration de la qualité des repas
 <p>REUNIONS PARENTS / AIDANTS</p>	Annuelle + Selon thématiques	Familles, représentants légaux	Rencontre admission, rencontres thématiques,
 <p>RENCONTRE DELEGUE DES TRAVAILLEURS <i>* en cours de création</i></p>	Selon calendrier / besoins	Direction Délégué des travailleurs	Réclamations individuelles des travailleurs portées par le délégué des travailleurs
 <p>INSTANCE MIXTE <i>* en cours de création</i></p>	Selon calendrier (1/trimestre)	Délégué des travailleurs Elus des personnes accompagnées CVS Représentants des salariés	Expression et écoute des travailleurs de l'ESAT Propositions sur la qualité de vie au travail ; l'hygiène et la sécurité ; l'évaluation et la prévention des risques professionnels.

PERSPECTIVES



Public et parcours

Etude d'une activité support professionnelle sur le multisite, répondant aux besoins d'un **public porteur de TSA**.

Temps de travail à temps partiel en ESAT avec activités à **temps partiel en accueil de jour** pour le public jeune ou pour les personnes vieillissantes.

Projet personnalisé :

Déploiement du **Dossier informatisé de l'utilisateur** avec le projet ESMS numérique.

Actualisation des outils de nos Projets personnalisés en lien avec la nomenclature des **besoins et des prestations**, le **plan de transformation** des ESAT et l'**autodétermination** (auto-réalisation, auto-régulation, autonomie, empowerment).

Vie sociale, représentation et exercice des droits

Poursuite des actions engagées pour favoriser l'**autonomie dans les déplacements**.

Mise en œuvre des nouvelles instances de **représentation** : délégué, instance mixte.

Déploiement du **tutorat**, notamment lors de l'intégration.

Mise en place de **groupe d'expression** pour l'ensemble des personnes accompagnées.

Parcours professionnels et développement des compétences

Déploiement des **séquences d'apprentissages** internes, de dispositifs de **reconnaissance des compétences**, de l'utilisation du CPF et formalisation d'un **carnet de parcours et de compétences**.

Développement des dispositifs **d'insertion professionnelle** et des possibilités de cumul **d'emploi milieu ordinaire / milieu protégé**.

Communication et information

Organisation d'évènements et communication pour une meilleure connaissance de l'ESAT (personnes vivant avec un handicap, environnement aidant, professionnels et partenaires).

Amélioration de l'**attractivité** et **communication** sur nos métiers.

Gestion des ressources :

Amélioration de l'**accessibilité** de l'établissement et des **conditions d'accueil** pour les travailleurs et salariés (salle de pause, bureaux...).

Ressources humaines : engagement dans l'expérimentation **QVCT**, formation des moniteurs d'atelier à la **double compétence** d'accompagnement et de technicité métier, renforcement de l'équipe des services généraux (**maintenance et sécurité**).

Activités commerciales : **professionnalisation** pour s'adapter à la conjoncture économique et au contexte concurrentiel de plus en plus prégnant.

Démarche qualité et prévention :

Développement d'un **management de la prévention des risques professionnels** auprès des travailleurs et des salariés.

Adaptation de notre **démarche d'amélioration** de la qualité à la **réforme de l'évaluation**.

Réalisation d'un **plan de continuité d'activité** (Plan Bleu).

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 - est 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 ».



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.



GLOSSAIRE

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

www.afdaim-adapei11.org

