

Projet
d'établissement
2023-2027



ESAT L'Envol
Rieux-Minervois

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	20
PERSONNES ACCOMPAGNEES	21
ENVIRONNEMENT AIDANT	26
NATURE ET OFFRE DE SERVICES : PRESTATIONS	28
PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT	29
PRESTATION INDIRECTE	34
PARTENARIATS ET OUVERTURE	36
PRINCIPES D'ORGANISATION	37
GOUVERNANCE & DIRIGEANCE	40
PROJET SOCIAL	40
CHARTRE MANAGERIALE	43
AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE – EVALUATION	44
RESPONSABILITE SOCIETALE	46
ORGANISATION PROFESSIONNELLE	47
PERSPECTIVES	49
GLOSSAIRE	52



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,

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 ?

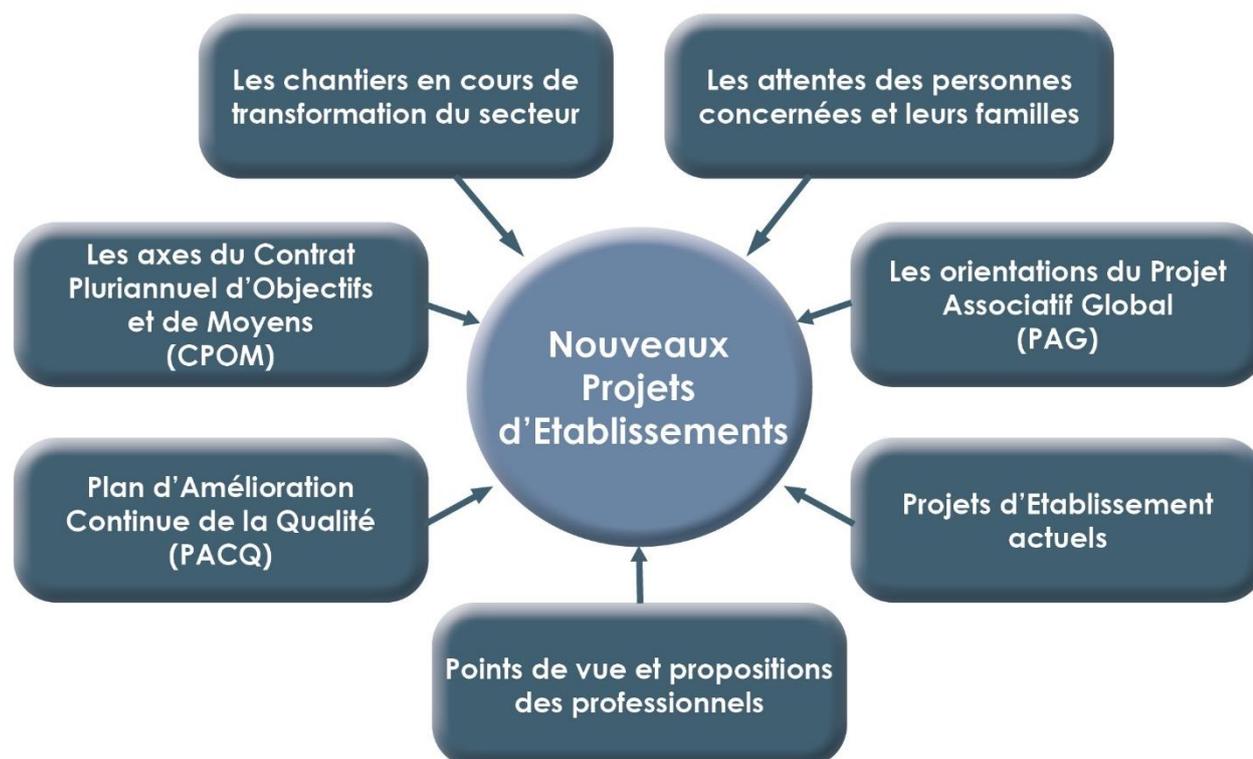
Ce projet a été construit afin de mettre en cohérence les sources qui alimentent aujourd'hui les objectifs et l'évolution au cœur de l'établissement.

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.

Écriture
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.



1300 personnes accompagnées



350 adhérents



800 professionnels

► 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.

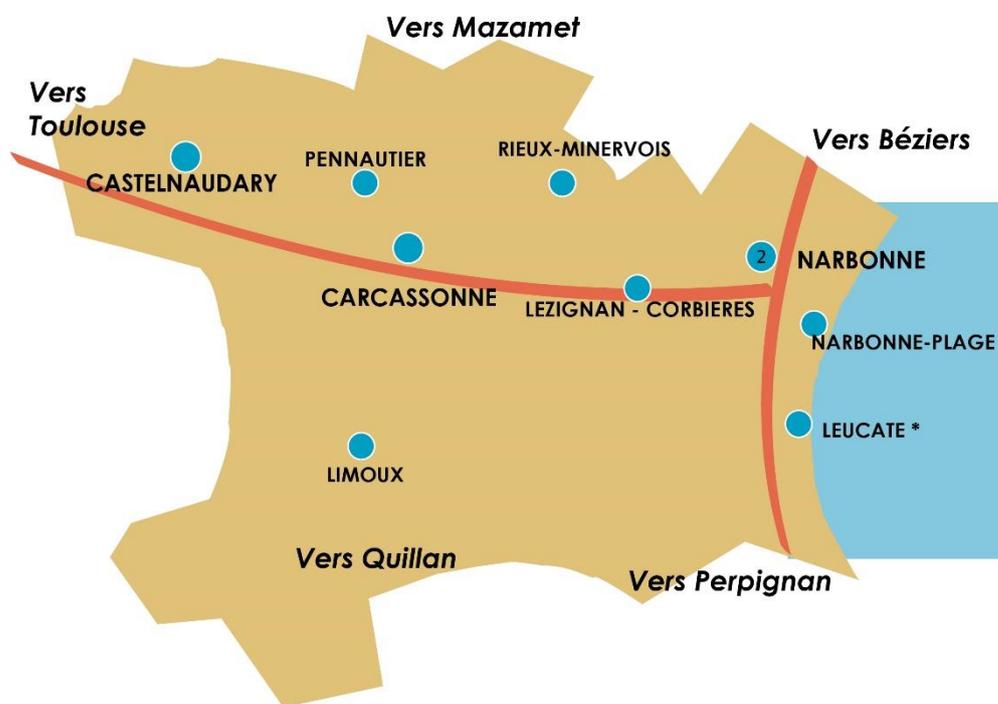
Expertise et développement des compétences

- ▶ 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 Rieux-Minervois



Secteur Travail Protégé

- ② Établissements et Services d'Aide par le Travail (E.S.A.T.)
- * projet d'implantation prochaine

L'ETABLISSEMENT

L'établissement s'inscrit dans le pôle administratif ESAT CENTRE composé des ESAT de Limoux, Pennautier et Rieux-Minervois qui partagent :

- Une direction commune ainsi que certaines fonctions transversales (Chefs de service, monitrice socio professionnelle, chargée d'insertion professionnelle ...).
- Des temps de travail et de réunions communs (réunions institutionnelles ; journée sport ...)
- Et surtout, des objectifs et méthodes de travail identiques sur les trois structures.

L'objectif visé par cette harmonisation du fonctionnement des trois sites est d'étoffer l'offre de service à destination des personnes accompagnées et d'augmenter les possibilités de parcours au sein de l'ESAT CENTRE.

Histoire et identité

L'ESAT de Rieux-Minervois, créé en 1969 est un établissement situé en zone rurale à mi-chemin entre les deux principaux pôles urbains du département (Carcassonne et Narbonne) et il répond aux besoins de la population locale du bassin du canton Minervois. Son agrément est de 43 places par transfert en 2014 de 4 places sur Limoux



Territoire

L'ESAT est situé en sur la commune de Rieux-Minervois, en face du collège.

Architecture

L'ESAT est composé de deux bâtiments séparés d'une superficie totale de 1 594 m² sur un terrain d'un seul tenant de 11 557 m². Les bâtiments comprennent les ateliers de sous-traitance, du self ainsi que les services administratifs, la salle de repos des travailleurs et les vestiaires et sanitaires. Des travaux d'entretien et d'adaptation des locaux aux activités pratiquées ainsi qu'à l'évolution des normes réglementaires (accessibilité) sont réalisés régulièrement à partir des montants prévus au PPI (Plan pluriannuel d'investissement) complété par les investissements inscrits au budget commercial.

Le plan de transformation des ESAT nous amène à faire évoluer les modalités d'accompagnements des travailleurs de l'établissement. Cette évolution est à mener de front avec l'amélioration de notre structure d'accueil et passe par un réaménagement global des bâtiments afin que travailleurs et salariés puissent effectuer leurs tâches dans de bonnes conditions.

Les principaux travaux porteront sur le bâtiment principal avec le souhait d'une réorganisation importante des locaux. Cette restructuration permettrait de mieux organiser les espaces avec la création d'un self, d'une salle dédiée aux réunions et le réaménagement des bureaux administratifs.

Les moyens de communications seront revus en parallèle suite au développement du réseau internet dans tous les bâtiments.

Pour répondre aux exigences gouvernementales de diminution des consommations énergétiques, un soin particulier sera apporté à l'isolation thermique soit par l'extérieur, soit par l'intérieur lors des travaux de réaménagement et notamment concernant les couloirs du bâtiment principal.

Vue de Rieux-Minervois



ESAT L'Envol



MISSIONS & PRINCIPES D'ACCOMPAGNEMENT

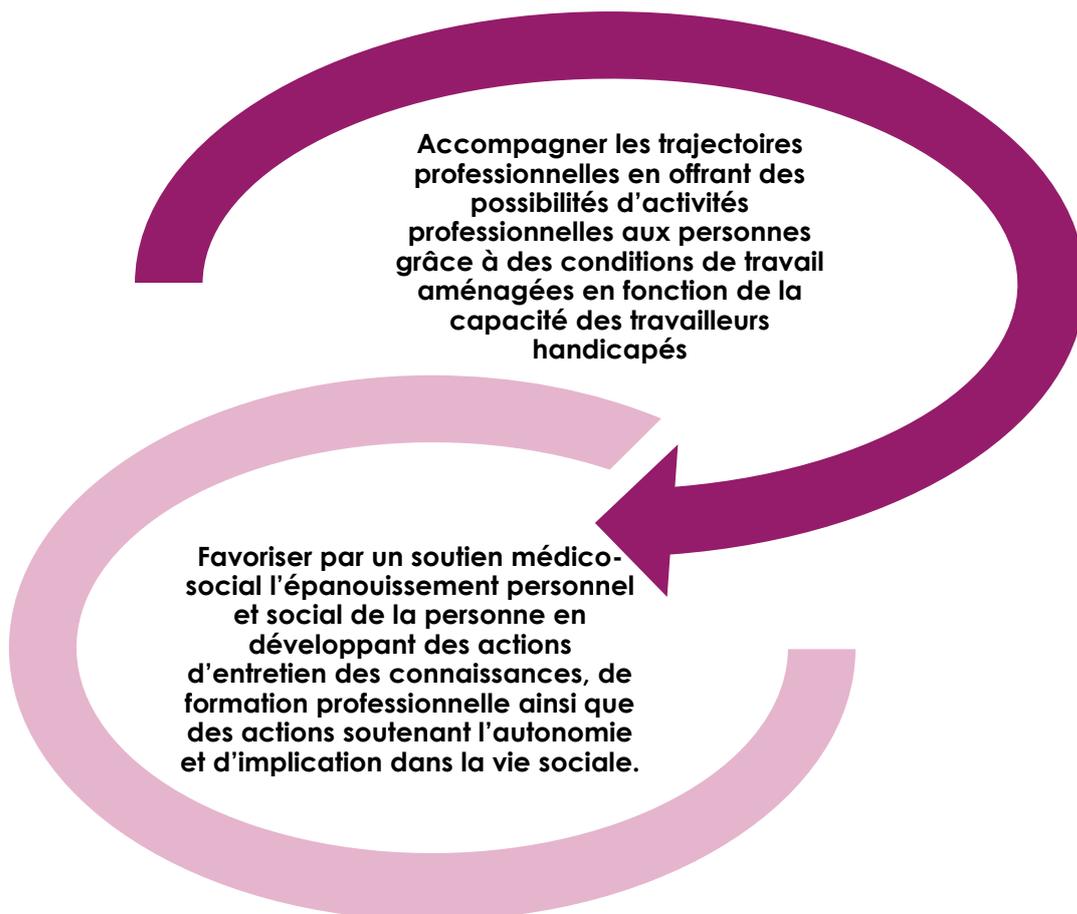
MISSIONS

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 :

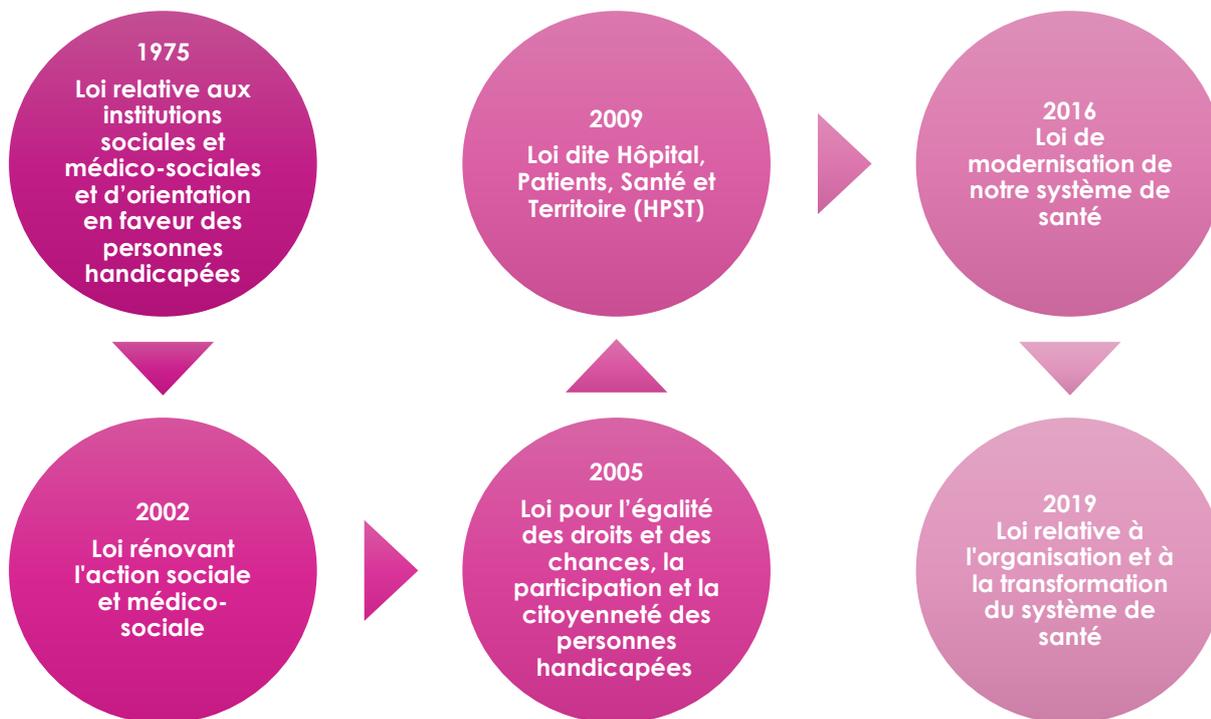


L'accompagnement de l'ESAT peut être à temps plein ou à temps partiel, en complément ou non d'une activité professionnelle en milieu adapté ou en milieu ordinaire.

CADRE DE REFERENCE

Les ESMS sont soumis à un environnement législatif et réglementaire complexe et en 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^{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

- > Accueil des nouveaux entrants (stages, MISPE)
- > Travail de partenariat avec la médecine du travail (adaptation des postes).

Priorités d'amélioration de l'établissement

- > Charte bientraitance à personnaliser
- > Nomination d'un référent bientraitance

▪ 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
- ▶ Plan Pluriannuel d'Investissements : 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

- > Prise en compte des demandes et des souhaits de la personne accompagnée,
- > De plus en plus de moyens développés pour répondre à la mise en œuvre des objectifs du Projet Personnalisé,
- > Renforcement du service éducatif,
- > Mise en place d'une Assistante Sociale.

Priorités d'amélioration de l'établissement

- > Projet Personnalisé à faire évoluer en tenant compte de SERAFIN

▪ 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 de la 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

- > Travail en lien avec la présence des CIP
- > Progression des mises à disposition (MAD) et contrats de travail avec des employeurs locaux

Priorités d'amélioration de l'établissement

- > Développement du temps accordé du CIP sur chaque ESAT
- > La place donnée au « droit au retour » : modalités ?

▪ AUTO-DETERMINATION

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

- > CVS vivant et structuré
- > Mise en place d'une commission citoyenneté (pour l'accès aux droits, au vote, ...)
- > Co-construction des Documents Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Priorités d'amélioration de l'établissement

- > Participation à l'élaboration et à la commission restauration
- > Mise en place d'une instance mixte et délégué des personnes

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 – 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

- > Multitude d'activités : Blanchisserie, restauration, sous-traitance, espaces verts, secrétariat ...
- > Plan de formation adapté et varié qui répond aux demandes des travailleurs,
- > RSFP mise en place sur le pôle.

Priorités d'amélioration de l'établissement

- > Développer des activités professionnelles
- > Déploiement du dispositif HANDIWORK
- > Mise en place des livrets de compétences des travailleurs par activités

PUBLIC

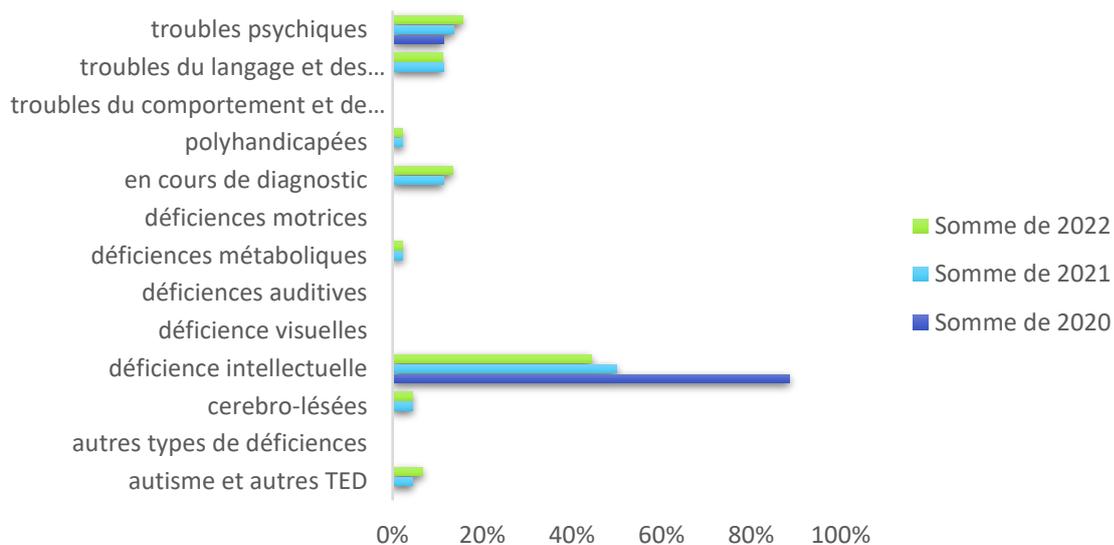


PERSONNES ACCOMPAGNEES

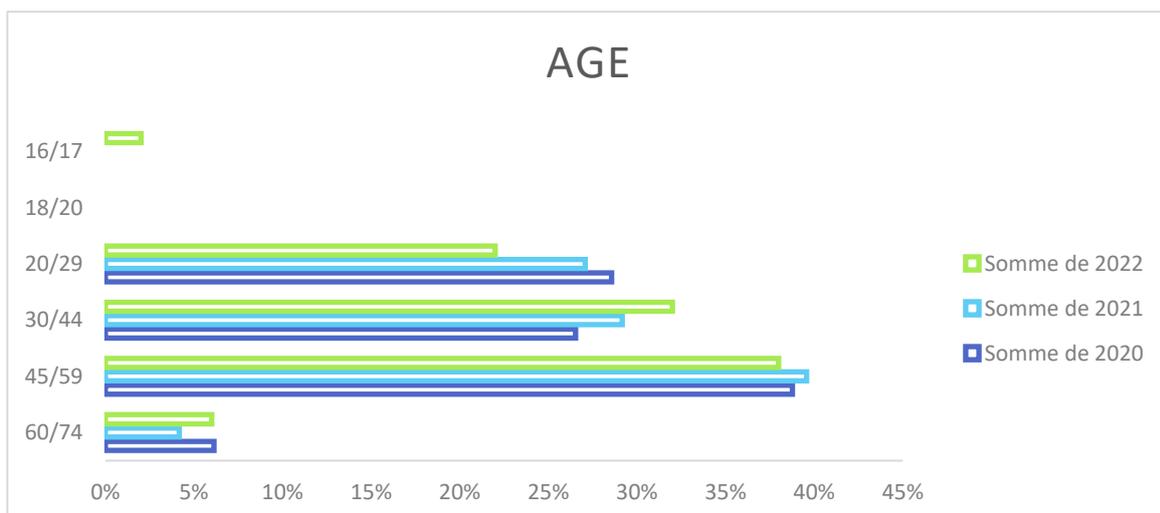
Le degré d'autonomie des personnes accompagnées dans l'ESAT CENTRE varie d'une manière notable d'un site à l'autre ce qui s'explique par leur implantation géographique en zone rurale ou semi-urbaine ainsi que par les infrastructures présentes dans l'environnement (système de transports collectifs organisés par la commune ou pas, par exemple).

Les 4 indicateurs ci-dessous reprennent les caractéristiques générales des personnes accompagnées sur les trois dernières années.

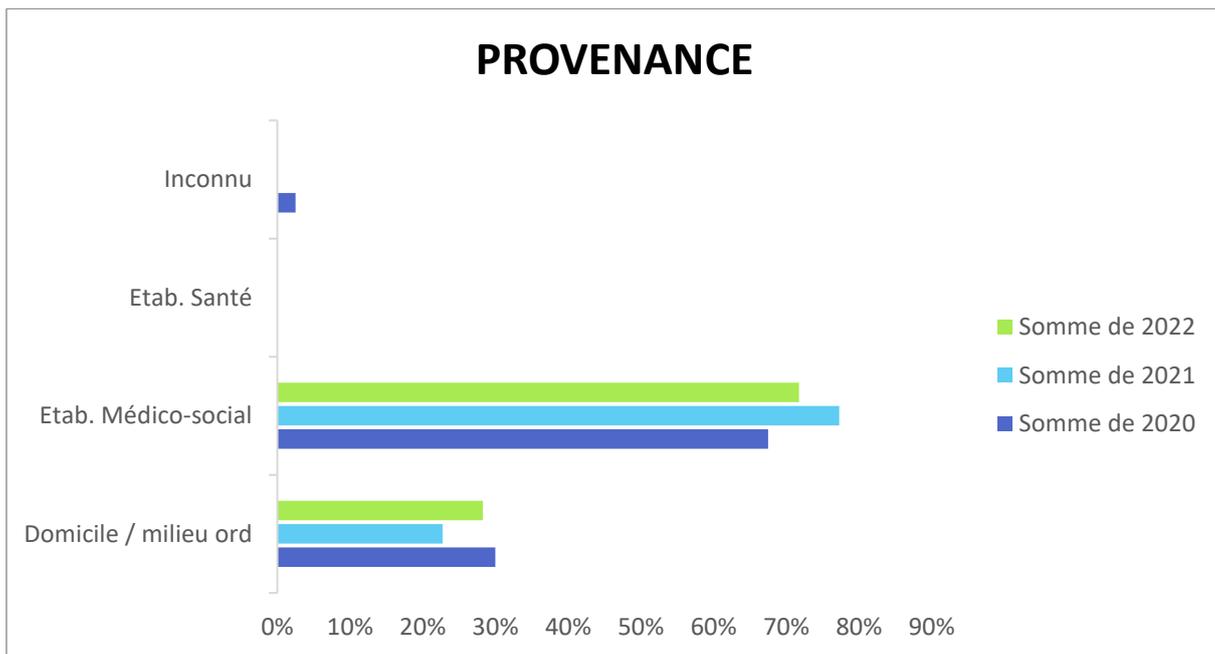
Déficiences



Parmi le public accueilli sur le site de Rieux, le handicap psychique ne concerne que 20% du public accueilli contre 68 % de déficients intellectuels.

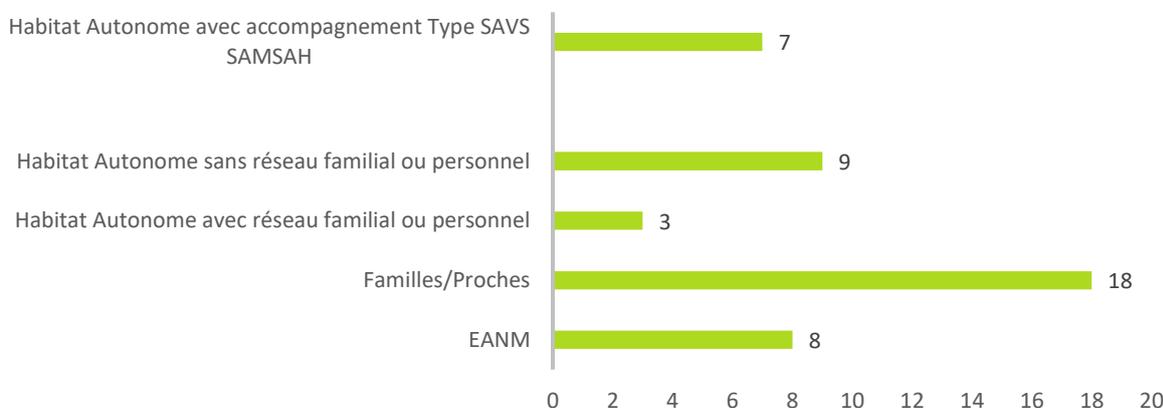


L'établissement accueille toutes les tranches d'âge entre 20 et 62 ans dans des proportions approchantes. La participation à la vie sociale des travailleurs s'enrichit de cette hétérogénéité des profils aux centres d'intérêts différents. On note un rajeunissement des effectifs sur ces dernières années.



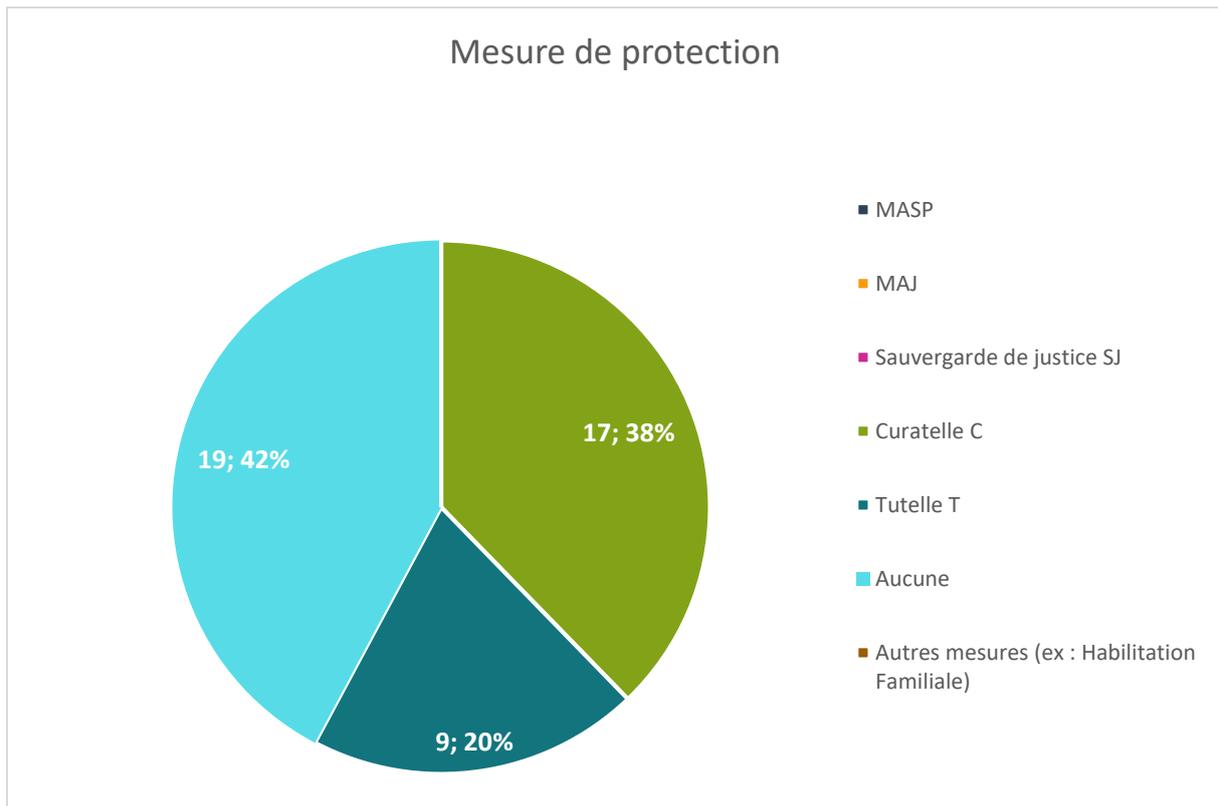
Les personnes accompagnées en ESAT proviennent pour les 2/3 d'établissements médico-sociaux. Cependant cette prépondérance de la filière médico-sociale tend à diminuer au profit d'autres filières en lien avec les nouveaux dispositifs de stage et mise en situation professionnelle (MISPE).

HABITAT



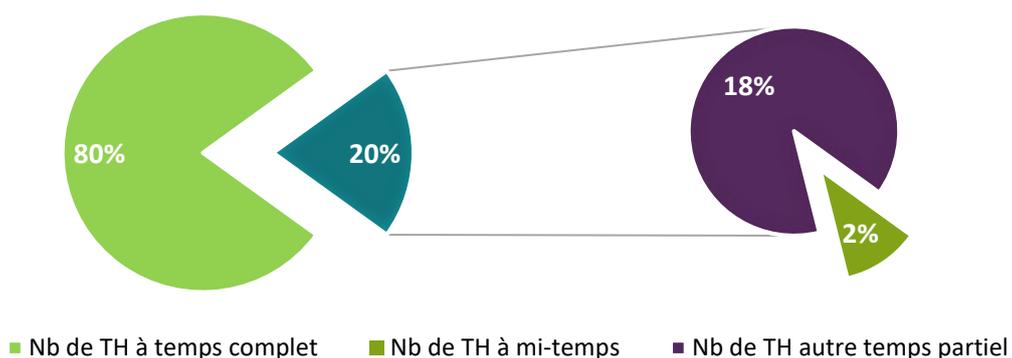
Le pourcentage de travailleurs habitant chez leurs parents est de 40%, 42% vivent en habitat autonome dont 26% avec accompagnement SAVS.

Le nombre vivant en foyer d'hébergement n'est plus que de 18%, reflet de l'évolution des modes d'hébergement proposé avec notamment un projet d'habitat inclusif sur la commune de Rieux-Minervois en cours de construction.

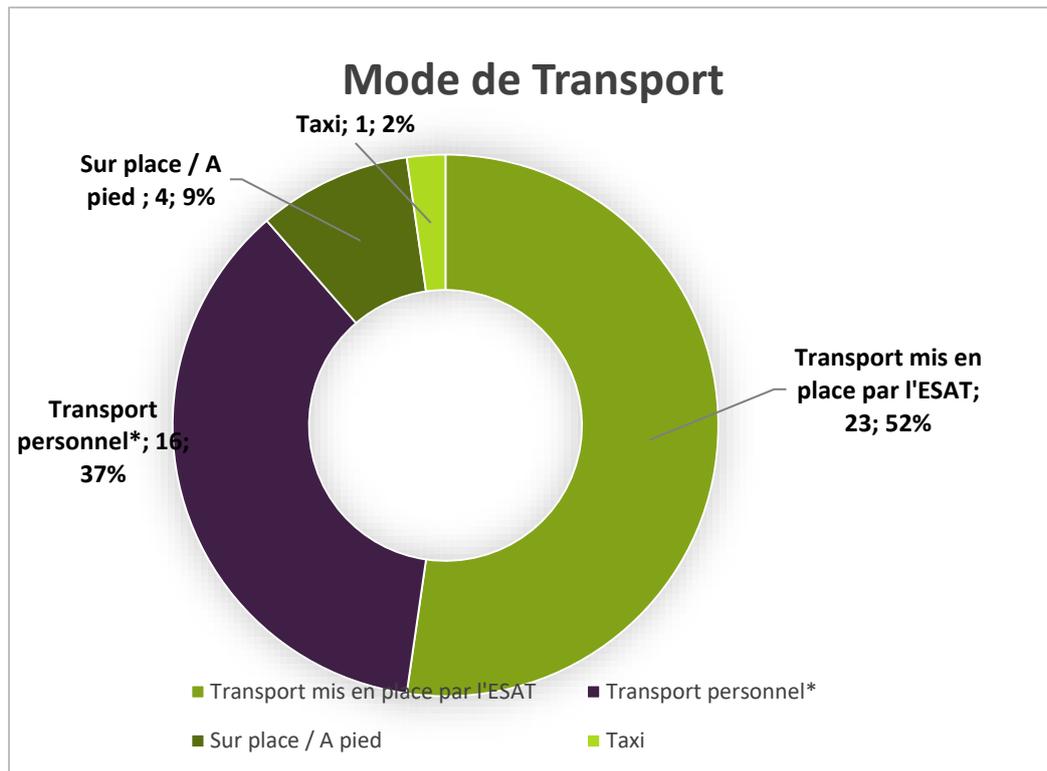


Sur l'établissement plus de la moitié des personnes accueillies bénéficient d'une mesure de protection. Les tuteurs et curateurs sont régulièrement associés au parcours des personnes accompagnées dans l'établissement.

TEMPS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



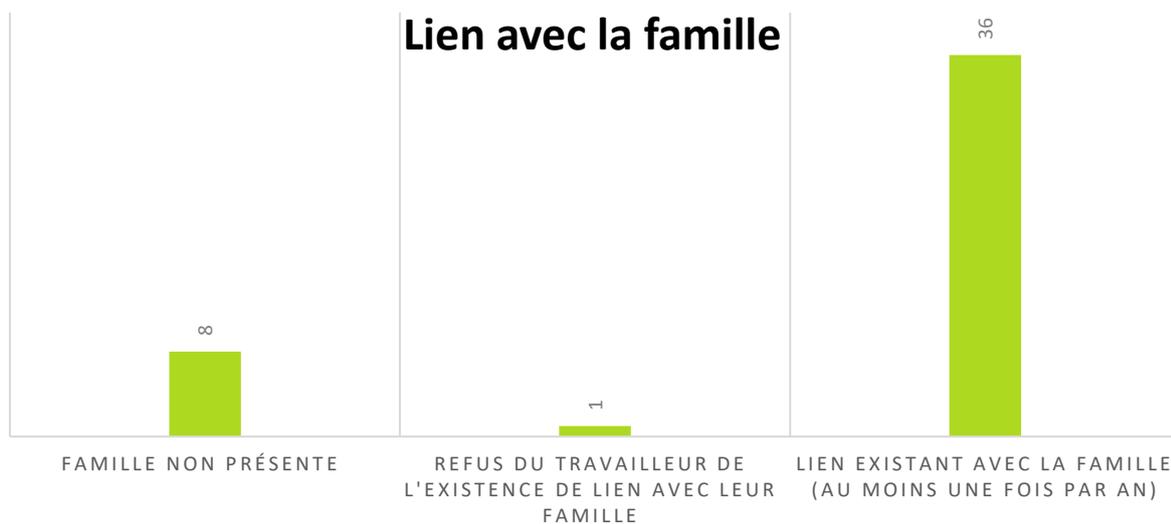
1 personne accompagnée sur 5 bénéficie d'un aménagement de son temps de travail afin de permettre un meilleur accompagnement adapté à leur capacité de présence à l'ESAT.



*TP : véhicule ou transport par un tiers

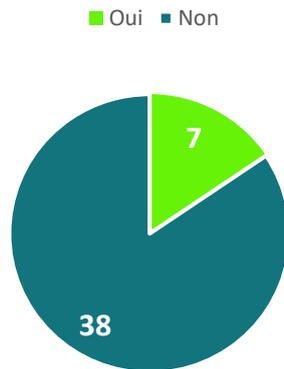
TA : transport mis en place par le foyer, Handi'bus, SAVS, ...

La moitié des travailleurs bénéficie des transports collectifs mis en place par l'ESAT, la situation de l'établissement en milieu rural ne permettant pas d'avoir recours à des transports publics inexistants.



Les travailleurs ont généralement des contacts avec leur famille qui sont régulièrement associées au parcours des personnes accompagnées avec l'accord de ces dernières.

PARENTALITE



7 personnes sont parentes au sein de l'Esat dont une actuellement en congé parental. Ces situations nouvelles réinterrogent et enrichissent les modalités d'accompagnement proposés.



ENVIRONNEMENT AIDANT

Au niveau de l'ESAT :

L'ESAT fait partie d'une association parentale et, à ce titre, l'établissement reconnaît la place des aidants proches choisis par la personne accompagnée.

Lors de l'admission, notamment, l'établissement favorise les échanges et rencontres avec les familles.

Sont collectés, à ce moment-là, tous les éléments utiles pour l'accompagnement des personnes au quotidien (sur les plans de la santé, prévention, sécurité, communication). La psychologue, un cadre, le moniteur(trice) principal(e) rencontrent systématiquement chaque candidat dans le cadre d'une procédure identifiée. L'administrateur de l'ESAT participe à une réunion avec l'usager lors de la fin de la période d'essai afin de présenter l'association à la famille.

Régulièrement, l'environnement aidant, des partenaires, des tuteurs sont en lien avec les professionnels de l'ESAT pour faciliter le parcours de la personne au sein de l'établissement.

L'environnement aidant est sollicité (en accord avec le travailleur) pour toutes les questions nécessitant une intervention ou un soutien sur les plans du social, de la santé, du comportement ainsi que pour les changements de parcours. Des réunions d'échanges sont formalisées avec quelques parents autour du projet de la personne. Les aidants sont avertis par téléphone ou courrier par l'établissement pour tout type de changements importants, des absences répétées, par exemple, ou des souhaits des travailleurs souhaitant un lien entre l'établissement et la famille concernant des projets particuliers (mise en place de séjours adaptés, par exemple). Une journée porte ouverte favorisant les rencontres avec l'environnement aidant est organisée chaque année par l'établissement.

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 ».



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

Les ESAT ont pour double mission d'assurer un soutien médico-social et éducatif et d'offrir des activités à caractère professionnel aux personnes accompagnées.

Au titre de cette double mission, l'Esat de Rieux-Minervois propose des activités professionnelles regroupant les travailleurs en 4 ateliers répartis de la façon suivante :

- Deux ateliers s'occupant des espaces verts pour les collectivités, entreprises et particuliers (19 travailleurs),
 - l'atelier sous-traitance travaillant pour une entreprise industrielle locale (19 travailleurs),
 - l'atelier restauration/ménage qui réceptionne et conditionne les repas destinés à l'ensemble des usagers, stagiaires et salariés, d'autre il réalise les prestations ménage de tout l'établissement (5 travailleurs).

Espaces verts

- Tonte
- Débroussaillage
- Désherbage
- Taille de haies, arbustes



Conditionnement

- Montage et mise en forme de plateaux
- Conditionnement
- Etiquetage
- Palettisation
- Stockage
- Réception, livraison

Restauration

- Réception des repas
- Mise de table
- Service
- Plonge
- Nettoyage des locaux



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 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 :

L'ESAT met particulièrement l'accent sur les actions visant à renforcer la participation à la vie sociale à travers :

- > L'appui qui est proposé aux personnes accompagnées dans les différentes démarches administratives pour l'ouverture et l'exercice de leurs droits en lien avec l'environnement aidant,
- > L'effort constant pour encourager la participation des personnes à diverses actions collectives proposées par l'ESAT,
- > L'implication des travailleurs à des postes spécifiques dans l'organisation de l'établissement.

Priorités de développement :

Pour les années à venir, l'ESAT envisage :

- > De diversifier les activités professionnelles proposées,
- > De multiplier les passerelles vers le milieu ordinaire,
- > afin de renforcer l'offre de service à destination des travailleurs et leur parcours professionnel.

PRESTATION INDIRECTE

FONCTIONS LOGISTIQUES

Les Locaux d'accueil : entretien et maintenance

L'entretien des locaux (nettoyage) est assuré par l'équipe constituant l'atelier restauration / ménage. Cette prestation donne lieu à une facturation interne.

La maintenance des locaux et des véhicules ainsi que leur suivi règlementaire (contrôles et entretiens) sont assurés par le Service garage rattaché au siège de l'association et situé sur l'emplacement de l'EANM de Pennautier.

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

Ces deux services travaillent en coopération avec le Chef de service Logistique Production Sécurité de l'ESAT.

Les repas

Les repas sont préparés par la société de restauration collective API. Les repas préparés en liaison froide sont réchauffés par l'équipe de restauration qui assure la remise en température et le service à l'assiette. Le projet architectural de l'établissement prévoit l'installation d'un self-service.

L'entretien du linge

Les vêtements de travail sont entretenus par l'atelier blanchisserie de l'ESAT de Pennautier qui en assure l'identification et le lavage ainsi que de menus travaux de couture.

Les Transports

Sur l'établissement la moitié des personnes accompagnées utilisent l'une des tournées organisées par l'ESAT pour le trajet domicile – travail. L'établissement a recours aux services d'une entreprise spécialisée qui met à disposition trois minibus transportant chacun 6 travailleuses et travailleurs de l'ESAT. Pour se rendre sur les chantiers extérieurs (activité Espaces verts notamment), l'établissement dispose d'une flotte de véhicules composée de fourgons, minibus et véhicules légers.

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.

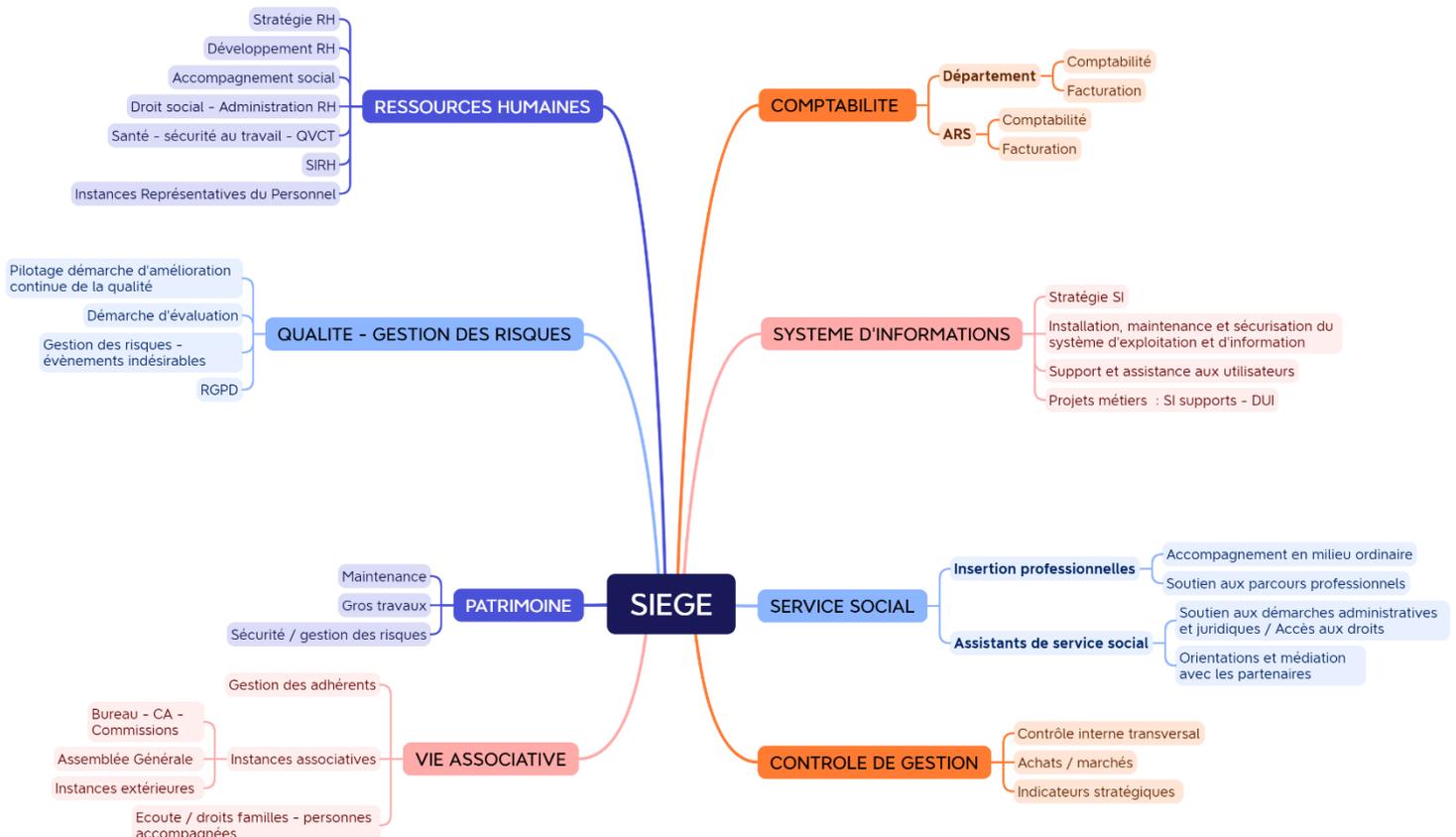
Il s'agit également d'un ensemble de fonctions rendues nécessaires par l'objet même de l'action médico-sociale :

- > 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 	PARTENAIRE 	NATURE DU LIEN 	 OBJECTIFS
SANTÉ	APREVEYA SANTE TRAVAIL	Contrat d'adhésion	Suivi de la santé par le biais de visites d'embauche puis périodiques et de reprise après maladie ou accident du travail.
	CMP - USSAP		Coordinations ponctuelles, notamment, dans le cadre d'un suivi psychiatrique.
	INTEGRANCE	Contrat	Proposer une mutuelle (facultative) aux travailleurs handicapés. Mise en place d'un contrat de prévoyance en cas d'arrêt de travail, inaptitude, décès.
	CRCDC OC	Convention de partenariat	Sensibiliser les travailleurs aux différents dépistages organisés des cancers.
	CSAPA		Sensibiliser aux différentes addictions et proposer un accompagnement.
MEDICO-SOCIAL	ATDI – APAM - UDAF		Aider les personnes sous protection (Tutelle, curatelle simple ou renforcée) pour les démarches administratives, la gestion de l'argent et du patrimoine. Avis et attentes concernant les projets personnalisés.
	IME – ITEP	Conventions de stage	Découverte du milieu professionnel et mise en situation de travail.
	ESAT	Conventions de stage	Période d'adaptation avant un éventuel changement de structure.
	Service Mécanique PENNAUTIER	Mise à disposition	Découverte du métier de mécanicien.
	M.A.S. PENNAUTIER	Contrat de prestation	Prestation de service pour le lavage et le repassage du linge des résidents au sein d'un atelier situé dans les locaux de la MAS
	Foyers d'hébergement AFDAIM / APAJH MDPH		Accompagnement des personnes dans leur projet de vie.
		MISPE	Suivi du renouvellement des orientations ESAT ou réorientation vers d'autres structures.
	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale		Mise en situation professionnelle. Participation des cadres de l'ESAT à l'évaluation.
	Centre Médico-Social		Accompagnement des personnes qui souhaitent vivre de manière autonome (Budget - Logement - Alimentation - Hygiène - Loisirs).
	Association Sport Adapté		Ecouter et informer les personnes en difficulté. Proposer la pratique d'un sport en fonction du niveau de chacun.
INSTITUTIONNEL	CAF		Information et accompagnement pour les dossiers AAH – PCH - APL - prime d'activité
	Organismes de formation AFPA	Convention	Présentation d'un cahier des charges et demande de devis. Mise en place du dispositif de Reconnaissance des Savoirs Faire Professionnels (RSFP)
	Organismes de séjours adaptés : Alter et Go Handiligie - UFCV		Information et inscription pour des réservations de séjours.

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.

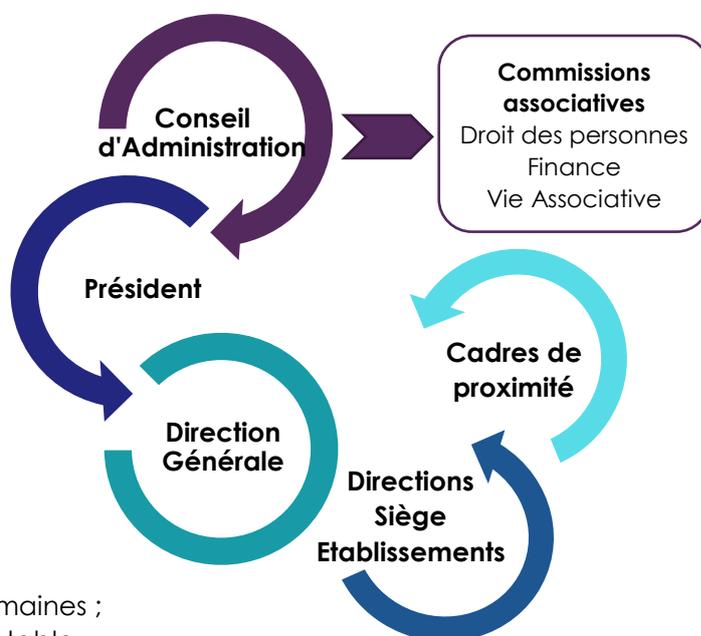
Une « chaîne des délégations » est mise en place compte tenu de l'importance de l'Association de par sa taille et la multitude d'activités développées conformément aux statuts de l'Association et à l'article D312-176-5 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

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.

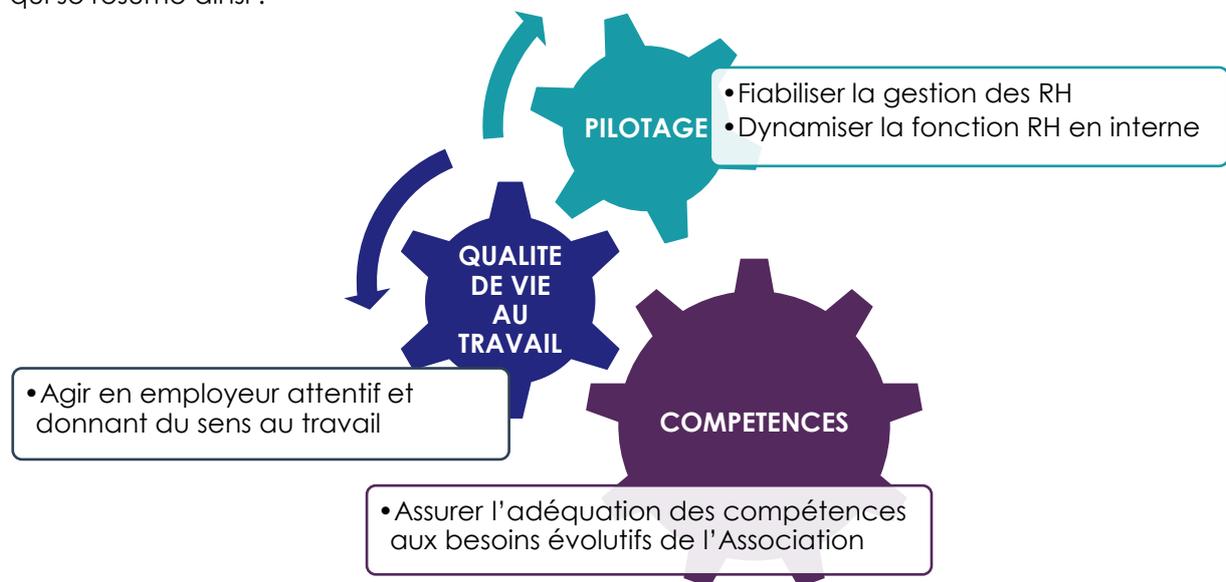
En particulier, un plan d'actions santé et sécurité au travail a été réfléchi et discuté avec la Commission Santé et Sécurité au Travail (CSSCT) du CSE autour de quatre axes principaux : Gestion des AT/MP ; Risques psycho-sociaux ; Sécurité et DUERP.

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'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 déclinaison au niveau de l'établissement

La démarche qualité est traitée de manière transversale sur les trois sites constituant l'ESAT CENTRE : Limoux, Pennautier, Rieux-Minervois.

- Le Plan d'Amélioration de la Qualité (PAQ) de l'ESAT, issu de l'évaluation interne réalisée en 2020 constitue la feuille de route de l'établissement.
- La planification des actions issues du PAQ sont décidées au sein du Comité qualéthique et relayée en réunion transversale avec l'appui de deux ANQ (la troisième étant membre du Comité qualéthique).
- Le PAQ comporte 16 objectifs opérationnels dont 5 ont été travaillés en 2022 et dont la totalité doivent être traités d'ici 2027.

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) :

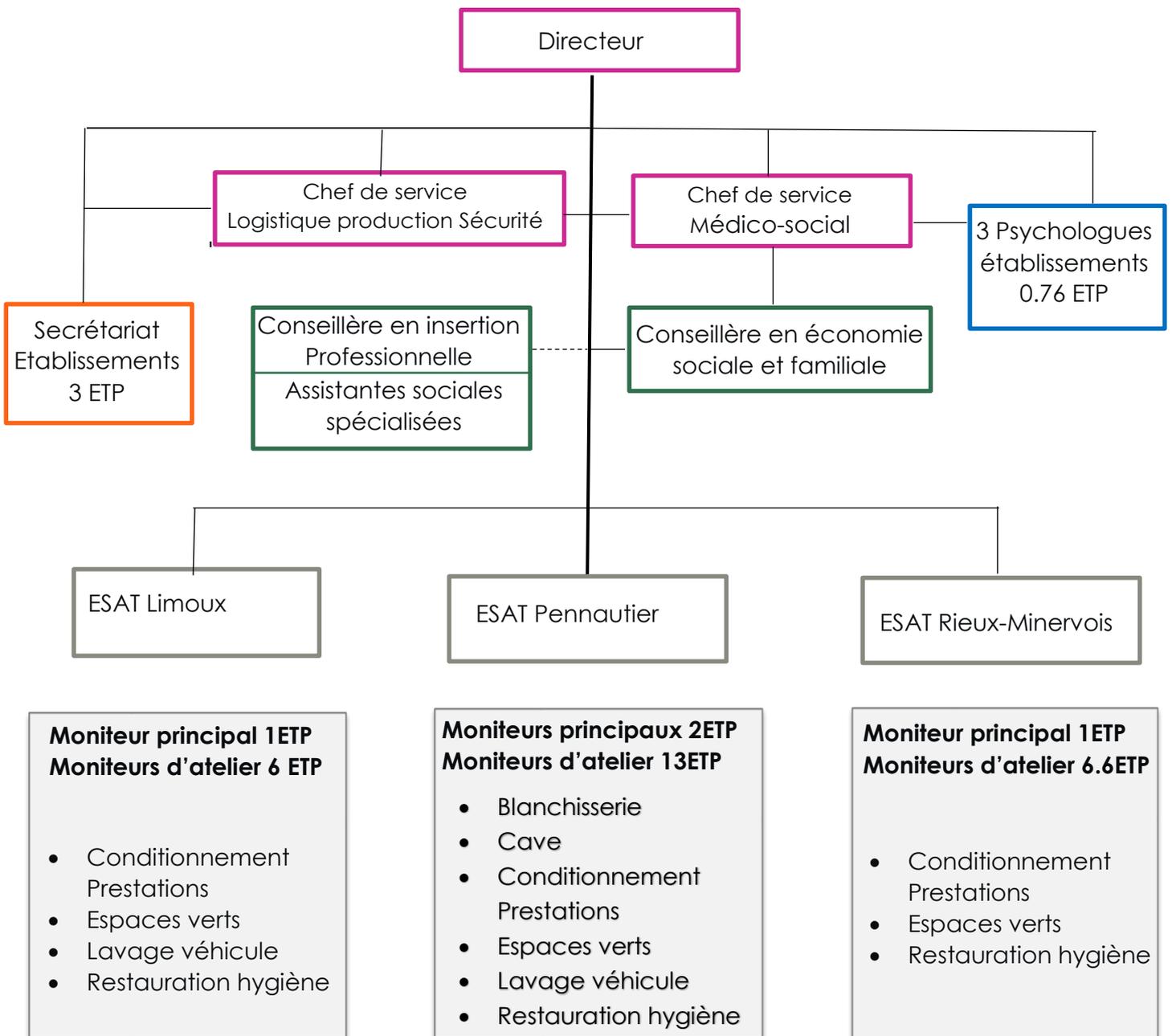
Valeurs rappelées dans la certification HAS pour les ESMS	Extrait des principes de la RSE dans l'ISO 26000
Respect des droits fondamentaux	Assurer le respect du principe de légalité, c'est-à-dire se conformer à toutes les exigences législatives et réglementations en vigueur.
Réflexion éthique des professionnels	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.

COMPETENCES MOBILISEES

**Organigramme multisite
ESAT CENTRE**



TRAVAIL D'EQUIPES

Le pilotage de l'établissement est basé sur une cartographie de réunions permettant d'assurer la cohésion des objectifs fixés dans le projet d'établissement et le projet associatif global et donne lieu à des temps de réunions planifiés sur l'année auxquels sont associés, selon la finalité du temps de travail, administratif référent, professionnels, personnes accompagnées, membres de l'environnement aidant

TYPE DE REUNION	FREQUENCE	PARTICIPANTS	OBJECTIFS
REUNIONS DE PILOTAGE			
 COMITE DE DIRECTION Pilotage siège	Mensuelle	Directions	Informations, échanges, coordinations et décisions sur les actions associatives importantes
 REUNION SECTEUR ACTIVITE Pilotage siège	Bimestrielle	Directions	Informations, échanges, coordinations et décisions sur les actions importantes et dossier en cours du secteur
 CLUB IMAGO DU	Mensuel	Cadres – Utilisateurs	Informations, échanges et remontées d'informations sur le DUI
 CLUB RH	Bimestriel	Cadres – Professionnels RH	Informations, échanges et remontées d'informations en matière RH
 REUNION CADRES MULTISITE Animée par direction	Hebdomadaire	Cadres	Fonctionnement, actualités, projets en cours, partenariats, situations complexes
 REUNION TRANSVERSALE MULTISITE Animée par le Directeur, les Chefs de Service, les Moniteurs Principaux	Mensuelle	Directeur, Chefs de Service Educatif et Logistique, Moniteurs Principaux	Transversalité et validation d'outils communs (IMAGO RH – IMAGO DU) - prise de décision sur la logistique, la sécurité, les horaires d'été, la préparation d'évènements (Réunions parents, journées sportives, repas de fin d'année).

TYPE DE REUNION	FREQUENCE	PARTICIPANTS	OBJECTIFS
 <p>COMITE QUALETHIQUE Animée par un cadre</p>	Mensuelle	Cadres animateurs qualité	Rédaction des outils qualité - revue des événements indésirables. Validation des documents.
 <p>COORDINATION EANM</p>	4 fois par trimestre	Chef de Service éducatif - Monitrice Principale chargée de l'éducatif - Psychologue Moniteur d'atelier CESF EANM	Organisation générale et prise en charge des personnes accompagnées
PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS A LEUR ACCOMPAGNEMENT			
 <p>REUNION CONSEIL A LA VIE SOCIALE</p>	3 fois par an	Le Président du CVS, Le Directeur, Un représentant de l'Association, Quatre représentants des personnes accueillies, Un représentant des familles, Un représentant du personnel	Avis et propositions concernant le fonctionnement de l'établissement (les activités, les projets de travaux et d'équipement)
 <p>GROUPES DE PAROLE</p>	3 fois par an	Le Président du CVS	Recueil, auprès des personnes accueillies, de l'ensemble des souhaits et des questions qui seront évoqués lors du CVS.
 <p>COMITE CITOYENNETE</p>	3 fois par an	Chef de Service Educatif - CESF - 1 représentant Moniteur d'atelier - Personnes accompagnées multisite	Travail sur le droit de vote et sur la prévention de la maltraitance en FALC.
 <p>REUNION PREPARATION PROJETS PERSONNALISES Animée par le Chef de Service éducatif</p>	Selon calendrier	Équipe pluridisciplinaire	Évaluation partagée par l'équipe pluridisciplinaire, définition des objectifs de travail du projet personnalisé.
 <p>REUNION REDACTION PROJETS PERSONNALISES Animée par le Chef de Service éducatif</p>	Selon calendrier	Équipe pluridisciplinaire avec la personne (et aidant/ tuteur)	Déclinaison du plan d'action et des modalités du projet personnalisé.

TYPE DE REUNION	FREQUENCE	PARTICIPANTS	OBJECTIFS
 <p>COMMISSION D'ADMISSION Animée par la Direction</p>	<p>Selon les demandes</p>	<p>Cadres</p>	<p>Vérifier l'adéquation des demandes d'admission avec les possibilités de l'établissement. Proposer les admissions en cas de places disponibles.</p>
 <p>REUNIONS PARENTS / AIDANTS</p>	<p>Annuelle</p>	<p>Directeur, Chefs de service, Moniteurs Principaux, CESF et CIP</p>	<p>Informations générales sur la vie de l'ESAT (les activités de production et de soutien).</p>
REUNIONS DE COORDINATION DES SALARIES			
 <p>REUNION INSTITUTIONNELLE MULTISITE Animée par le Directeur, les Chefs de Service, les Moniteurs Principaux</p>	<p>2 fois par an</p>	<p>Directeur, Chefs de Service Educatif et Logistique, Moniteurs Principaux Psychologues CESF, Moniteurs d'atelier, Secrétaires</p>	<p>Informations générales sur les mouvements de salariés et le fonctionnement du multisite</p>
 <p>REUNION PRODUCTION EDUCATIF Animée par le Directeur, les Chefs de Service, les Moniteurs Principaux</p>	<p>3 fois par an</p>	<p>Directeur, Chefs de Service Educatif et Logistique, Moniteurs Principaux Psychologue CESF, Moniteurs d'atelier, Secrétaire</p>	<p>Informations sur l'évolution de la réglementation, la production et la logistique</p>
 <p>REUNION D'EQUIPE Animée par les Moniteurs Principaux</p>	<p>Hebdomadaire</p>	<p>Chefs de Service, Moniteurs Principaux, Moniteurs d'atelier</p>	<p>Point de situation sur les chantiers et les personnes accompagnées, informations</p>
 <p>REUNION DUERP Animée par le Chef de Service Logistique production, sécurité</p>	<p>5 fois par an</p>	<p>Chef de Service Logistique production, sécurité Moniteurs d'atelier</p>	<p>Document unique d'évaluation des risques professionnels par atelier</p>
 <p>COMMISSION RESTAURATION</p>	<p>3 fois par an</p>	<p>Quatre représentants du personnel et trois représentants des personnes accueillies de l'ESAT multisite, Deux représentants de la Société API</p>	<p>Amélioration de la qualité des repas</p>

Ainsi que nous l'avons vu en préambule, **ce projet d'établissement se situe à la croisée de différentes sources auxquelles se réfèrent l'ESAT pour son fonctionnement au quotidien**. Il ne constitue donc pas une feuille de route additionnelle même s'il esquisse des pistes pour les années à venir. Il se situe au carrefour de plusieurs textes et principes réglementaires, associatifs ou issus des attentes des personnes accompagnées qui s'imposent à l'établissement.

Parmi ces documents, on peut citer notamment :

- Le Projet Associatif Global 2020-2024
- Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens 2021-2026
- Le précédent Projet d'établissement 2017 -2021
- Les attentes et besoins des personnes concernées, recensés dans les différents projets personnalisés
- Le Plan de transformation des ESAT et les circulaires de décembre 2022 qui en découlent
- Le Plan d'Amélioration de la Qualité issu de l'évaluation interne de 2020

Cette liste est non exhaustive et pourrait être complétée par la réforme de la tarification SERAFIN-PH, l'enquête associative adressée à l'environnement aidant sur leurs attentes en matière d'accompagnement de leurs proches ...

Selon l'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. » et c'est bien l'objectif du présent document.

Les perspectives qui émergent des différentes sources listées ci-dessus et des groupes de travail auxquels ont participé les professionnels de l'établissement, concernent :

Tout d'abord, **le déploiement des outils prévus par le plan de transformation des ESAT afin de renforcer les passerelles avec le milieu ordinaire.**

Il va s'agir de mettre en place le carnet de parcours pour l'utilisateur, de prévoir des modèles de convention pour l'accompagnement des travailleurs à la sortie d'ESAT vers le milieu ordinaire, de réfléchir à leur droit au retour qui s'impose désormais à l'établissement, à l'élection du délégué chargé de représenter les travailleurs auprès de la direction ou du service et à la formation à ce rôle des titulaires ... autant de sujets à dérouler de manière ordonnée et pragmatique pour le plus grand bénéfice des personnes accompagnées au sein des établissements et, en particulier, au sein des différents sites de l'ESAT CENTRE.

Par ailleurs, il ressort également des principes d'accompagnement et des prestations proposées par l'établissement la **nécessité de continuer à diversifier les activités professionnelles afin de renforcer l'offre de service à destination des travailleurs et au final leur parcours professionnel.**

L'évolution des conditions matérielles d'accueil à travers le projet architectural concourra à développer ces nouvelles activités dans un cadre fonctionnel adapté.

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 ».

**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

www.afdaim-adapei11.org

