

Projet d'établissement

ESAT Peyreficade

133, Route de la Gare, 34750 Villeneuve-Lès-Maguelone
FINESS : 340784370

2021 – 2025



www.adages.net

SOMMAIRE

1. L'histoire et le projet de l'Adages	5
2. La présentation de l'établissement	10
A. La fiche d'identité de la structure	10
B. Les missions	12
C. Le public accompagné, les personnes en situation de handicap psychique	14
D. La relation avec la famille et l'entourage	16
E. La nature de l'offre de service et son organisation	16
F. Les principes d'intervention	22
G. Les professionnels et les compétences mobilisées	25
H. Les ressources financières, Plan Pluri-annuel de Financement des Investissements et locaux	32
I. La sécurité et prévention des risques	33
J. Les partenariats	35
K. La démarche qualité	36
3. Le bilan du précédent projet d'établissement et du contexte actuel	40
A. Les axes de développement de 2012 - 2018	40
B. Les bilans de services à travers les diagnostics partagés réalisés en 2019 pour le CPOM 2021 - 2025	41
4. Les orientations stratégiques du projet d'établissement 2021 - 2025 en cohérence avec le projet associatif	42
A. Les objectifs stratégiques	42
B. Les fiches actions et les critères d'évaluation	45
5. La méthodologie d'élaboration du nouveau projet d'établissement	67
6. L'évaluations et le suivi de la mise en oeuvre du projet d'établissement	70

Le présent document constitue le projet de l'Etablissement et Service d'Aide¹ par le Travail (ESAT) Peyreficade.

Ce document est établi conformément à l'article L311-8 du code de l'action sociale et des familles qui précise que :

« Pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de services qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement ».

Les objectifs opérationnels et prestations présentés dans ce projet prennent leur source dans les résultats des évaluations interne et externe ainsi que dans l'analyse des attentes et besoins de la population accueillie, recueillis à partir :

- de l'étude de population menée pour la rédaction du rapport d'activité des années 2020 et 2012
- de l'élaboration des projets personnalisés
- de la participation et de l'expression des personnes accueillies
- des COPIL Qualité
- des enquêtes de satisfaction des personnes accueillies
- et du bilan du précédent projet d'établissement

Ce projet a été élaboré en juin 2021 pour une période de 5 ans, soit la période 2021-2025. Il fera l'objet d'une actualisation annuelle dans la déclinaison de ses objectifs opérationnels en lien avec les CPOM.

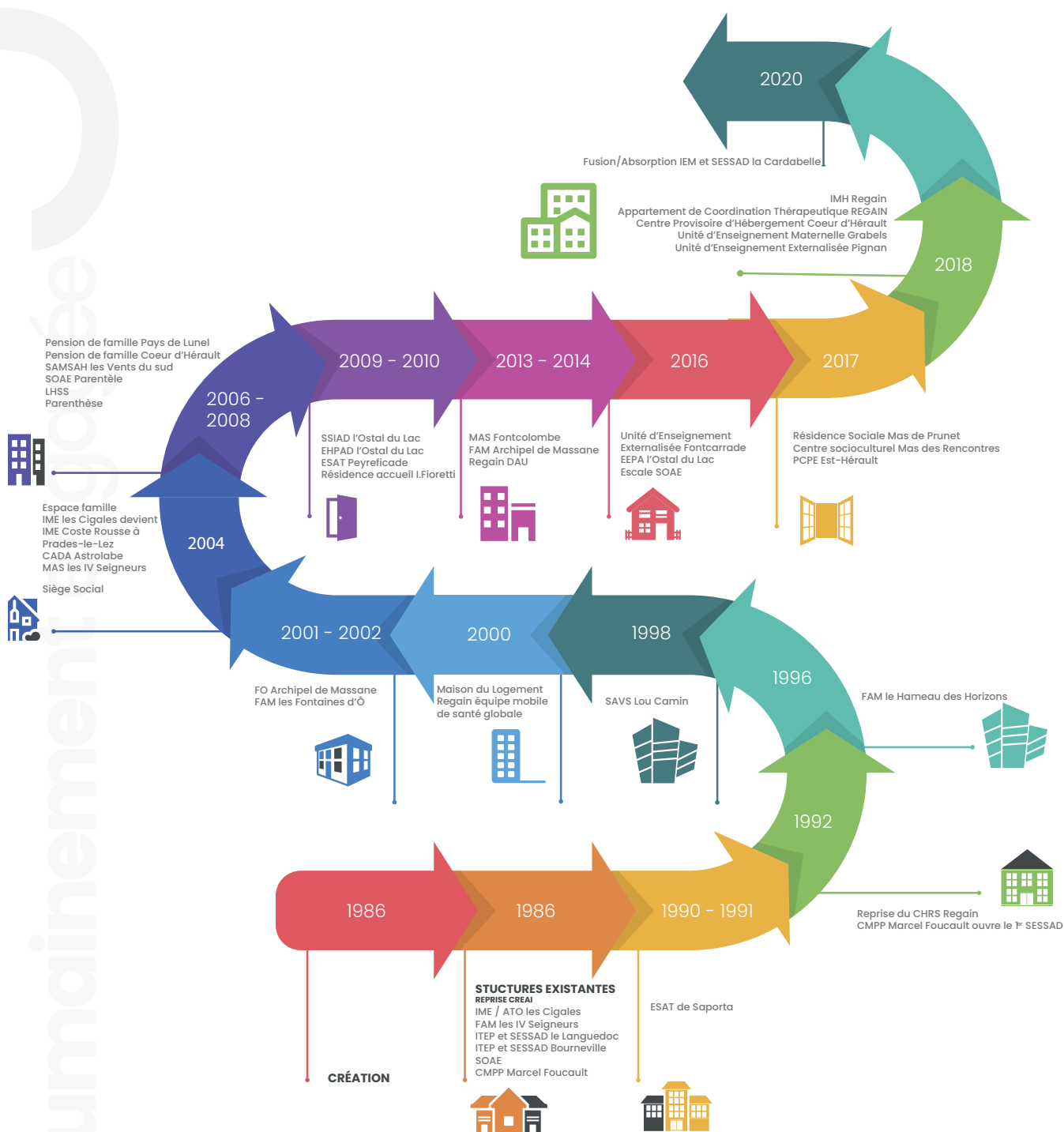
Les professionnels et les travailleurs de l'ESAT ont été associés à son élaboration à l'occasion de plusieurs réunions d'équipe pluridisciplinaire qui se sont tenues au cours des années 2020-2021.

Ce projet a été présenté pour validation au Conseil d'Administration de l'association et au CVS de l'établissement.

¹ Le plan de transformation des ESAT prévoit en 2022 une modification de cette appellation, l'Etablissement et Service d'Aide par le Travail deviendrait alors un Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail

1. L'histoire et le projet de l'Adages

Issue du CREAL Languedoc-Roussillon,
l'association Adages est officiellement née le **27 avril 1985**.



Elle accompagne

depuis plus de 30 ans tout particulièrement :

- Des enfants et adolescents de la petite enfance à 20 ans, en difficulté ou en danger confrontés à des troubles psychologiques, à des difficultés scolaires et/ou à des contextes familiaux compliqués.
- Des personnes en situation de handicap, enfant ou adulte, troubles psychiques, cérébrolésées, polyhandicapées.
- Des personnes âgées dépendantes et des personnes handicapées vieillissantes.
- Des personnes ou des familles, en rupture sociale ayant besoin d'hébergement, d'aide à l'insertion sociale et/ou à la prise en charge de leur santé...

L'Adages décline cette finalité en trois missions principales



Accompagner les personnes les plus vulnérables, c'est à la fois les accueillir, les protéger, les soutenir, les soigner, et favoriser leur autonomie, leur inclusion et leur insertion.



Choisir de développer des réponses adaptées, innovantes en faveur des publics accompagnés.



Gouverner, diriger, évaluer, rendre compte dans le respect des valeurs démocratiques laïques et respectueuses de la place de chaque acteur dans l'organisation et d'une gestion rigoureuse et désintéressée des moyens qui nous sont confiés.

Chaque année, près de 7000 personnes de 0 à plus de 80 ans, sont accueillies et accompagnées dans les 15 établissements et 22 services adaptés à un public fragile.

Situés dans l'Hérault, les structures sont organisées en **4 pôles** :
Pôle Enfance, Pôle Protection de l'enfance, Pôle Adultes handicapés et Personnes âgées, Pôle Social

+ de 1450 professionnels

prennent soin de ces personnes au quotidien pour permettre un mieux-être, et un mieux vivre.

Les salariés de l'Adages ont **pour mission de faciliter l'accès à l'autonomie** pour chacun. Les équipes de terrain sont fortement mobilisées au service des personnes accueillies.

10 engagements prioritaires

sont pris pour les 5 ans de déploiement du projet associatif soit 2019-2024 :

1. Promouvoir les droits fondamentaux des personnes en situation de vulnérabilité
2. Délivrer des prestations de qualité
3. Adapter l'offre d'accompagnement en l'inscrivant dans son environnement
4. Expérimenter pour répondre à de nouveaux besoins
5. Mobiliser des instances associatives en capacité de porter le projet associatif
6. Conforter un management transversal et s'engager à mieux prendre en compte la dimension environnementale dans une démarche de Responsabilité Sociétale des Organisations.
7. Moduler les ressources humaines au service du projet
8. Optimiser la gestion des ressources financières et du patrimoine immobilier
9. Communiquer sur le sens de notre action et nos savoir-faire
10. Disposer d'un système d'information à hauteur des enjeux

2. La présentation de l'établissement

A. La fiche d'identité de la structure

Nom l'établissement	ESAT Peyreficade
Adresse	133 route de la gare 34750 Villeneuve-lès-Maguelone
FINESS EG (ou géographique)	340 784 370
Autorisations actuelles	Autorisation valable jusqu'au 4 janvier 2032
Directeur de l'établissement	NOUVEAU Michel 06 43 26 61 16 m.nouveau@adages.net
Organisme gestionnaire	ADAGES
Statut	Loi 1901
Adresse	1925 rue Saint Priest, 34090 MONTPELLIER
FINESS EJ (ou juridique)	340787589
SIRET	33977442400198

L'Association pour la Réadaptation Psycho Fonctionnelle, est créée en 1977, sous le régime de la loi 1901. Son siège est situé à la mairie de Villeneuve-lès-Maguelone. Cette association, fondée par des professionnels de l'hôpital psychiatrique de Montpellier, se donne comme objectif : « la réadaptation psycho fonctionnelle et psychique de personnes présentant des troubles psychiatriques » à travers la mise au travail.

L'autorisation d'ouverture est accordée par arrêté préfectoral le 19 décembre 1980. Le 5 janvier 1981, l'ESAT ouvre alors pour une capacité de 30 places sur la commune de Villeneuve-lès-Maguelone, afin de répondre aux besoins de personnes présentant un handicap psychique entraînant des problèmes importants d'identité avec troubles du comportement et difficultés relationnelles.

Depuis sa création, 7 agréments d'extension lui ont permis d'augmenter sa capacité d'accueil à 84 places.

Géré par l'ADAGES depuis l'arrêté préfectoral du 18 juin 2010, l'ESAT Peyreficade rejoint les établissements de travail adapté de l'association "Les ateliers de Saporta".

Une direction unique est mise en place pour ces structures dès 2013.

Le 30 mai 2017, la Direction Générale de l'ARS Occitanie renouvelle l'autorisation de l'ESAT Peyreficade d'accueillir des personnes en situation de handicap présentant des troubles psychopathologiques pour une durée de 15 ans soit jusqu'au 04/01/2032.

En 2018, l'ESAT Peyreficade et les Ateliers de Saporta changent de direction.

Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens, généralisé depuis le 1er janvier 2017 aux ESMS, s'applique dorénavant aux ESAT. Le CPOM 2021-2025 de l'ADAGES vient d'être négocié avec l'ARS et le Conseil Départemental de l'Hérault.

Enfin, en février 2021, l'ESAT Peyreficade répond, à un appel à candidature de création d'une section annexe d'ESAT (SAESAT) de 8 places. Ce projet est retenu officiellement par le président du Conseil départemental par notification en date du 31 mai 2021, permettant ainsi un adossement au dispositif de l'ESAT Peyreficade d'une SAESAT, pour des personnes en situation de handicap psychique.

B. Les missions

Historiquement de nombreuses personnes sont exclues du marché du travail, en raison de leur handicap. Ces 50 dernières années, des militants oeuvrent à offrir un accès à la citoyenneté par une inclusion professionnelle dite protégée, répondant ainsi à un droit universel. Des accompagnements spécifiques tant sociaux que professionnels sont déployés pour répondre aux besoins de ces personnes. Cette mission médico-sociale essentielle justifie que les travailleurs de ces structures relèvent du Code de l'Action Sociale et des Familles et non du Code du Travail.

L'ESAT s'inscrit dans ce contexte. Ainsi, l'établissement relève du Code de l'Action Sociale et des Familles et s'appuie sur différents textes législatifs et réglementaires, dispositifs et rapports :

- La loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant « l'action sociale et médico-sociale, relative aux droits des usagers et à l'organisation de l'action sociale et médico-sociale » (mise en place obligatoire d'outils et d'instances),
- La Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », mettant en oeuvre le principe nouveau du droit à compensation des conséquences du handicap, quels que soient l'origine et la nature de la déficience, l'âge ou le mode de vie de la personne – les missions médico-sociales de l'ESAT sont réaffirmées ;
- Le décret n° 2009-565 du 20 mai 2009, relatif à « la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en ESAT » (Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience),
- La loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de « modernisation de notre système de santé », suite au rapport Piveteau de 2014, venant renforcer la prévention et la promotion de la santé, faciliter les parcours de santé – instaurant le « Plan d'Accompagnement Global », la « Réponse Accompagnée pour Tous », le « 0 sans solution »,
- La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative « au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels », instaurant l'emploi accompagné pour les travailleurs handicapés,
- La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel », favorisant le taux d'emploi direct et durable des personnes en situation de handicap par l'ouverture du CPF et la formation notamment,
- Le Plan Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) 2017-2021,
- Le Plan Régional de Santé Occitanie 2018-2022,
- Le schéma départemental 2017-2021 sur l'autonomie,
- Les recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles de l'ANESM et l'HAS,
- Les conclusions de l'évaluation externe,
- Le rapport de l'IGAS de 2019 sur les ESAT, réaffirmant le rôle des ESAT, notamment en matière d'inclusion professionnelle et sociale²,

² Annexe 5- Article des ASH n°3213 du 11 juin 2021

- Le communiqué de presse du 9 juillet 2021, du secrétariat d'état chargé des personnes handicapées, « un plan de transformation des ESAT au bénéfice de tous »³.

Outil d'inclusion professionnelle et sociale, l'ESAT est simultanément une structure de mise au travail et une structure médico-sociale, qui dispense l'accompagnement conditionnant pour le travailleur handicapé toute activité professionnelle.

Cette dualité atypique constitue le fondement même des ESAT, aucun des deux aspects ne pouvant disparaître sans que la vocation de l'ESAT n'en soit altérée.

Ainsi, l'ESAT Peyreficade est juridiquement un établissement relevant du code de l'action sociale et des familles, et non du code du travail.

Son projet s'inscrit dans le cadre des orientations nationales et du schéma départemental autonomie 2017-2021, notamment sur ses axes 3 et 4 « Favoriser la mutualisation, la coordination et le travail en réseau entre intervenants afin de fluidifier le parcours des personnes handicapées ou âgées », et « Faire évoluer l'offre d'accueil et d'accompagnement pour mieux répondre aux besoins des personnes âgées et des personnes handicapées ». Il se réfère également à la fiche action n°17 intitulée « Faciliter les transitions durant le parcours de vie de la personne handicapée ».

Par ailleurs, complétant le dispositif d'insertion professionnelle destiné aux personnes en situation de handicap, la SAESAT vise à permettre aux travailleurs handicapés d'acquérir, conserver, ou récupérer les possibilités de travailler en ESAT dans des modes d'encadrement et de prise en charge adaptés, en alternance avec l'ESAT. En cela, en complément des activités professionnelles, la SAESAT propose des activités de développement de l'autonomie et des compétences, mais aussi des prestations visant à améliorer la condition physique et à promouvoir la santé de la personne accueillie. Cet accompagnement adapté et individualisé, offre la possibilité aux personnes concernées de développer des compétences mobilisables dans la relation au travail, dans la vie sociale, ou transférables dans un projet de vie plus adapté à aux besoins et aux aspirations de chacun.

Le rapport de l'IGAS-IGF4⁴ paru en octobre 2019 confirme l'importance des ESAT et SAESAT dans l'inclusion socio-professionnelle des publics fragiles qu'ils accompagnent. L'accompagnement vers l'entreprise pour « ceux qui le veulent et le peuvent » est l'un des axes prioritaires de ce rapport. L'ESAT de par sa nature et son organisation, remplit un rôle de « bouclier social contre la grande pauvreté et d'espace de resocialisation de publics en voie de désaffiliation sociale. »

Dans le cadre du plan global prévu en 2022, le secrétariat d'état chargé des personnes handicapées mobilise le secteur à « garantir à chaque personne en situation de handicap la possibilité d'engager un parcours professionnel, qu'elle soit en ESAT, en EA ou en milieu ordinaire ».

3 Annexe 6 – Communiqué de presse du 9 juillet 2021

4 Annexe 5 – Article des ASH n°3213 du 11 juin 2021

C. Le public accompagné, les personnes en situation de handicap psychique

Reconnu depuis la loi du 11 février 2005, le handicap psychique n'affecte pas les capacités intellectuelles mais plutôt leur mise en oeuvre. Les troubles psychiatriques ont des conséquences au niveau cognitif mais également au niveau relationnel. Nécessitant des adaptations au quotidien, ces pathologies, souvent diagnostiquées à l'âge adulte, présentent des caractéristiques telles que :

- Des difficultés de contrôle des angoisses et de l'anxiété,
- Des difficultés de perception des informations,
- Des irrégularités dans la présence et dans l'implication,
- Des difficultés de concentration et de mémorisation,
- Des difficultés de la perception de la réalité, ...

Engendrant des difficultés majeures, elles altèrent le rapport à la réalité, et peuvent provoquer dans la vie sociale ou dans le travail, une perte d'estime de soi, des difficultés dans la relation à l'autre et dans l'accès à l'emploi.

Si la compréhension des processus de réalisation des activités peut être rapide, la capacité à les maintenir sur la durée de l'activité, selon les travaux, ou dans un collectif, fluctue en fonction de la stabilité psychique.

Parmi les personnes accueillies à l'ESAT, 68%⁵ ont travaillé en milieu ordinaire avant leur orientation vers le travail adapté. La difficulté à accepter la pathologie, son impact sur le projet de vie, et à se reconnaître « en situation de handicap » maille le parcours de la personne de période de ruptures et souvent d'échecs, notamment dans l'accès ou le maintien dans l'emploi. Ce long chemin de prise de conscience et d'acceptation, engendre souffrances psychiques, sentiment de dévalorisation, d'inutilité, isolement et exclusion.

Ainsi, l'orientation en ESAT nécessite un temps d'acceptation et de deuil du projet de vie initial, tant pour la personne concernée que pour son entourage. La confrontation à la difficulté à accéder ou à se maintenir en emploi « ordinaire », de longues périodes d'inactivité, et différents stages en ESAT sont tant d'étapes permettant à l'individu de cheminer dans la reconnaissance de ses troubles et du handicap, vers l'investissement d'un nouveau projet. Ces éléments expliquent, l'âge moyen d'entrée à l'ESAT qui s'élève en 2019 à 33 ans⁶.

⁵ Annexe 3 – Résultat de l'enquête de satisfaction Décembre 2019 et propositions d'amélioration

⁶ 44 ans en 2020, mais ce chiffre n'est pas significatif en raison du faible taux d'admission lié au contexte sanitaire

En raison de leur chronicité, ces troubles requièrent une adaptation du cadre de vie et un suivi médical permanent. La fatigabilité souvent exprimée, mais aussi les fluctuations de l'état de santé, l'adaptation nécessaire des traitements nécessitent de favoriser les alternances hospitalisations de jour/ travail, les mi-temps thérapeutiques, ainsi que le travail à temps partiel (15 personnes actuellement).

Sur le plan social, beaucoup vivent dans des conditions difficiles (logement, isolement social, précarité et faibles ressources, ...). De manière globale, l'état de santé est altéré. En effet, les études cliniques montrent un taux de mortalité (suicides, maladies cardiovasculaires et respiratoires, ...) trois fois supérieur à celui de la population générale.

La population accueillie à l'ESAT vieillit⁷, 46% a plus de 45 ans, et les 30-45 ans sont également fortement représentés (45%). L'ancienneté dans l'établissement est relativement peu élevée.

L'enquête de satisfaction⁸ réalisée, montre qu'en matière d'insertion professionnelle, parmi les personnes interrogées :

- 44% souhaitent effectuer un stage en entreprise,
- 34% souhaitent travailler en entreprises, collectivités, ou associations (7 personnes ponctuellement et 14 durablement),
- 38% souhaitent découvrir de nouvelles activités de travail à l'ESAT, notamment des activités plus valorisantes sollicitant davantage les capacités intellectuelles.

Malgré ces attentes, l'ESAT n'est pas en mesure de répondre aux différentes mises à dispositions demandées par les entreprises. Les refus exprimés par les travailleurs sont le plus souvent liés aux contraintes organisationnelles (horaires, éloignement) ou au refus de travaux estimés peu valorisants.

La plupart évoque un souhait de changement des regards sur le handicap et le travail en ESAT.

⁷ Annexe 1 : Pyramide des âges et ancienneté

⁸ Annexe 3 - Résultat de l'enquête de satisfaction décembre 2019 et propositions d'amélioration

D. La relation avec la famille et l'entourage

Les familles, l'entourage peuvent participer à la vie de l'ESAT selon différentes modalités :

- Rencontres individuelles d'un ou plusieurs membres de l'équipe pluriprofessionnelle,
- Participation au Conseil de la Vie Sociale (CVS),
- Participation consultative à l'élaboration du Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP), à la demande de la personne ou sur proposition de l'équipe pluriprofessionnelle,
- Invitations à des rencontres et journées portes-ouvertes.

Soucieux de préserver leur autonomie et de distinguer la sphère privée de la sphère professionnelle, peu de travailleurs souhaitent mobiliser leurs familles ou entourage dans leur vie à l'ESAT.

Ainsi, hors mesure de tutelle ou situation d'urgence particulière, nous sollicitons les familles en accord avec la personne concernée.

Nous restons toutefois disponibles à toute demande de rencontre, d'aide et de soutien.

E. La nature de l'offre de service et son organisation

Les dispositions légales de 2002 mais surtout celles de 2005, tout en réaffirmant le caractère médico-social, ont modifié le modèle des ESAT réduit souvent au seul objet consistant à donner une activité professionnelle aux personnes handicapées déficientes.

Rattaché au projet de vie de la personne, le projet d'accompagnement personnalisé de travail adapté doit concourir à l'épanouissement du travailleur handicapé et s'organiser autour de réévaluations périodiques. Porteur d'une ambition socio-éducative, l'ESAT doit encourager les apprentissages, promouvoir l'égalité des chances et valoriser les acquis professionnels.

Enfin, il est garant de la participation à la vie de la cité, à ce titre son organisation et ses prestations doivent non seulement prévenir les discriminations mais aussi favoriser la création de liens sociaux durables et ainsi lutter contre l'isolement.

Cet accompagnement se décline en différentes prestations que viendra prochainement compléter la SAESAT.

1. Des prestations internes

- Des activités économiques

PRESTATION TRAVAIL	
Finalité : Offrir un cadre de travail adapté aux spécificités de la population accueillie	
OBJECTIFS	MISE EN OEUVRE
Offrir aux personnes accueillies une palette variée d'activités professionnelles	• Entretien et création d'espaces verts • Réparation mécanique automobile • Impression numérique, façonnage routage, mailing • Activités multiservices (sous-traitance industrielle, montages techniques et divers travaux de conditionnement) • Mise à disposition de personnel et prestations de service en entreprise • Restauration, entretien des locaux et blanchisserie (interne à l'ESAT)
Offrir différentes modalités de travail et d'accompagnement	• Travail en atelier ou en extérieur avec présence d'un moniteur d'atelier • Travail en détachement individuel et collectif en entreprise avec ou sans présence d'un moniteur • Possibilité de travail à temps partiel • Travail en équipe autonome
Favoriser les apprentissages techniques et le développement de compétences	• Mise à disposition d'outils adaptés • Elaboration de méthodes et supports permettant le développement de compétences et l'autonomie • Actions d'apprentissages des gestes techniques et formation en mise en situation de travail

Ces activités sont encadrées par les moniteurs d'ateliers de l'établissement, sous la responsabilité fonctionnelle des moniteurs principaux et/ou directement des chefs de service.

Leurs missions essentielles, l'accueil, l'accompagnement et l'encadrement des activités de production, se déclinent ainsi :

- Participer à la production, au respect des délais impartis, et au contrôle du travail réalisé,
- Evaluer et transmettre les informations permettant la réalisation des devis ou de la facturation,
- Veiller aux apprentissages et au développement des compétences de chacun,
- Garantir la sécurité des travailleurs handicapés par le port des EPI et la sécurisation des chantiers.

Alliant cette double dimension de la production et de l'accompagnement, les moniteurs d'atelier participent à l'élaboration du projet d'accompagnement personnalisé par le recueil des attentes de la personne, et l'évaluation régulière des compétences. Ils mettent en oeuvre le projet des personnes dont ils assurent la référence, en lien avec l'équipe pluriprofessionnelle de l'ESAT.

Les clients de l'ESAT majoritairement locaux, sont constitués de particuliers, d'entreprises et de syndicats de copropriété.

- Des activités socio-éducatives

PRESTATION ELABORATION PROJET PERSONNALISE ET EVALUATION DES BESOINS	
Finalité : Soutenir la personne accueillie et les équipes dans l'élaboration d'un projet personnalisé répondant à ses attentes et à ses besoins	
OBJECTIFS	MISE EN OEUVRE
Favoriser la co-construction du projet personnalisé	- Recueil de la parole de l'usager - Bilan avec la famille, les partenaires - Bilan social - Bilan avec la psychologue et le médecin psychiatre - Bilan des compétences (savoir-faire et savoir être)
Favoriser le maintien en activité travail	- Adaptation du temps de travail en fonction d'une évaluation de la fatigabilité, des besoins de la personne et des préconisations de la médecine du travail - Soutenir la remobilisation au travail à l'aide d'activités de soutien et des soins nécessaires
Adapter le projet de la personne à l'évolution de sa situation	- Evaluation annuelle du projet de la personne et adaptation dès que nécessaire - Bilans réguliers avec les partenaires - Aide à la recherche de logement adapté aux besoins de la personne, mise en place d'aide à domicile
Eviter les ruptures de parcours	- Anticipation et préparation progressive à la cessation d'activité (réorientation du projet, retraite) - Développement des partenariats en place et renforcement de l'existant

Le service socio-éducatif est composé d'une conseillère en économie sociale et familiale et de deux chargés d'insertion à temps partiel.

Dans le cadre de la création de la SAESAT, cette équipe sera renforcée par le recrutement d'une monitrice éducatrice et l'augmentation du temps de travail de la psychologue.

A partir de chaque projet d'accompagnement personnalisé, et en lien avec les différents partenaires (mandataires judiciaires, SAVS, foyers,), ce service a pour missions essentielles :

- de garantir l'accès aux droits et à la santé des usagers,
- de développer les compétences et les apprentissages,
- de favoriser l'autonomie et l'inclusion des personnes accueillies.

Il organise et coordonne les différentes formations et activités de soutien.

En raison du handicap majoritairement présenté par la population accueillie, 70% de troubles psychiques (psychoses, dépressions), cette équipe veille également à l'accès et au maintien du soin en partenariat avec les services sanitaires publics et privés, éléments essentiels à l'accueil en établissement et à la mise en situation de travail.

Beaucoup de travailleurs ont déjà exercé un emploi salarié en entreprise, expérience qui impacte la vision du travail. Ainsi, un retour vers l'emploi dit ordinaire est impensable pour certains, ou devient un objectif premier pour d'autres.

De ce fait, l'ESAT propose différentes actions.

- Des actions de formation permettant le développement de l'autonomie, des compétences techniques et du savoir-être en entreprise :

PRESTATION DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	
Finalité : Favoriser le développement des apprentissages techniques et/ou maintenir des savoirs, savoir-faire et savoir- être professionnels par des activités éducatives, sociales ou pédagogiques	
OBJECTIFS	MISE EN OEUVRE
Développer les apprentissages techniques	- Formations par les moniteurs sur des travaux préalablement identifiés et des chantiers adaptés (taille, connaissance des végétaux, montage de simulateurs) - Formations dans le cadre des actions collectives régionales (OPCO UNIFAF) - Formations dans le cadre du plan de développement des compétences des travailleurs handicapés
Développer les savoirs, savoir-faire et savoir-être	- Animation d'activités collectives (hygiène alimentaire, connaissance de l'environnement socio professionnel, découverte de l'outil numérique, ...) - Formations dans le cadre des actions collectives régionales (OPCO SANTE) - Formations dans le cadre du plan de formation travailleur handicapé (savoirs de base, développement des compétences psychosociales, RAE, RSFP, Handiwork, initiation aux premiers secours, prévention des addictions, ...) - Animation d'activités collectives autour des représentations du monde du travail, et des savoir- être en entreprise
Remédiation cognitive	
Réhabilitation psychosociale	

Le plan de formation se construit au travers du recueil des attentes des personnes accueillies, du besoin de développement de compétences spécifiques ou en réponse à des problématiques identifiées.

Des stages en entreprise, des prestations de services individuelles et collectives, ainsi que des conventionnements de mise à disposition :

Ces situations de travail « ordinaires » soutiennent le processus de maturation du projet de la personne, poursuivent le développement des compétences relationnelles et techniques, et viennent les « valider » au regard de futurs employeurs.

L'ESAT par la situation de travail qu'il propose, soutenue par l'accompagnement dispensé, constitue en lui-même un outil d'inclusion, le travail étant source de valorisation sociale et de structuration. Il offre un espace de transition sécurisant vers l'emploi « ordinaire » pour ceux qui le souhaitent.

Ainsi, l'enquête de satisfaction réalisée en 2019 a permis de confirmer pour certains ce désir de confrontation à une immersion en entreprise.

Ces différentes situations de travail peuvent amener vers le milieu ordinaire de travail de manière progressive, en proposant des paliers successifs, des évaluations régulières et des retours possibles sur l'ESAT.

- Un accompagnement médico-psychologique

PRESTATION MEDICO-PSYCHOLOGIQUE	
Finalité : Veiller au maintien du soin, soutenir les relations avec l'environnement social et familial et favoriser la santé et le bien-être au travail	
OBJECTIFS	MISE EN OEUVRE
Education à la santé	• Animation de formations et d'ateliers concernant l'hygiène alimentaire (livret de recettes faciles – petit budget), l'hygiène corporelle et l'hygiène de vie • Formation concernant les gestes et postures au travail • Animation d'activités « relaxation », marche « contemplative » • Co-animation d'activités sportives en partenariat avec Sport Solidaire (tennis de table, marche rapide, gymnastique douce)
Soutien médico psychologique Prévention des ruptures de soin	• Coordination avec les services de soins hospitaliers et privés, la médecine du travail • Soutien thérapeutique • Bilans cognitifs • Accompagnement aux soins des déficiences sensorielles (visuelles, auditives) • Soutien de la parole et aide à l'élaboration du projet d'insertion, de remobilisation ou de retraite • Animation de groupes de parole et de co-développement • Aide aux aidants familiaux

Le service médico-psychologique propose aux travailleurs de l'ESAT un espace d'écoute et de soutien. Il participe avec les équipes à la construction des projets personnalisés, et favorise la réflexion nécessaire à l'adaptation de l'accompagnement. Garant du maintien du soin, ce service fait lien avec le suivi médical dispensé par la psychiatrie en secteur hospitalier ou en ville, la prise en charge des addictions et la mise en situation de travail.

Le médecin psychiatre de l'ESAT veille à la santé globale de la personne. Depuis 2020, son intervention est renforcée par l'embauche d'une psychologue.

Bien que l'ESAT ne soit pas un lieu de soin, les consultations avec la psychiatre ou la psychologue de l'institution permettent de mieux comprendre les difficultés rencontrées par le travailleur dans le cadre de son activité professionnelle. Celles-ci sont fréquemment sous-tendues par une souffrance extra professionnelle qui n'apparaît pas toujours à priori.

Le travailleur est le plus souvent suivi par un psychiatre hospitalier ou en ville, et parfois par le praticien de l'institution qui l'héberge.

2. Des prestations externes

Le service médico-social de l'ESAT poursuit son action par l'accompagnement des personnes accueillies à une inscription sociale dans la cité :

- En favorisant le développement pour certains ou le maintien pour d'autres, d'un lien social en dehors de la structure,
- En assurant un rôle d'interface avec les partenaires du réseau et l'environnement social,
- En soutenant la personne accueillie dans ses démarches en tenant compte de sa demande et en restant fidèle à son projet individualisé.

PRESTATION SOUTIEN SOCIO EDUCATIF	
Finalité : Soutenir la personne dans les démarches administratives et sociales, faciliter son inclusion dans la cité par la mise en place d'activités adaptées	
OBJECTIFS	MISE EN OEUVRE
Favoriser l'accès et le maintien des droits	• Coordination avec les partenaires sociaux et médico-sociaux, les mandataires familiaux ou associations tutélaires
Favoriser le maintien à domicile	• Evaluation des conditions de vie et mise en place des aides à domicile
Soutenir les aidants familiaux	• Information concernant les groupes de parole existants • Evaluation des conditions de vie et mise en place des aides à domicile • Information, orientation et soutien dans les démarches administratives et sociales • Soutien des aidants familiaux
Favoriser l'inclusion et l'investissement d'autres lieux de socialisation	• Mise en place d'activités culturelles, sociales et sportives dans la cité • Renforcer le sentiment d'utilité grâce à l'investissement d'activités bénévoles, mais aussi à l'entraide collective • Organisation de vacances • Travail en partenariat avec les services sanitaires de secteurs, les SAVS, et GEM du territoire

F. Les principes d'intervention

Le respect du droit des usagers et les outils de la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

Le respect de chacun, valeur éthique fondamentale affirmée dans le projet associatif et le projet d'établissement, se caractérise par différents principes fondamentaux qui constituent le socle de notre intervention :

- Principe de non-discrimination, de respect des croyances,
- Principe du libre choix, du consentement éclairé, de la participation de la personne,
- Principe de prévention et de soutien,
- Droit à un accompagnement adapté et personnalisé, à l'information, à la renonciation, à la protection, à l'autonomie,
- Respect des liens familiaux et de l'exercice des droits civiques,
- Respect de la dignité de la personne et de son intimité.

La charte des droits et des libertés, la charte de l'ADAGES, la charte de l'ESAT Peyreficade rappellent ces valeurs.

L'ESAT Peyreficade participe à la mise en oeuvre de la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002, et au respect de ses droits fondamentaux par son organisation et la mise en place des documents obligatoires.

Ces principes se concrétisent au travers, notamment des actions suivantes :

Le respect du droit des usagers et la mise en oeuvre de la loi 2002-2 du 2 janvier 2002

OBJECTIFS VISES

ACTIONS REALISEES

Favoriser l'expression et l'autodétermination des personnes accueillies

- Désignation d'un moniteur référent, interlocuteur privilégié et garant du projet d'accompagnement personnalisé
- Co-construction du PAP grâce aux échanges et à l'utilisation de différents supports
- Protection des données individuelles et accès au dossier (obligation de discrétion et secret professionnel), sécurisation du système information, dossier de l'utilisateur, ...
- Participation au CVS, à l'élaboration du projet d'établissement, aux différents projets institutionnels et réunions d'expression
- Enquêtes de satisfaction régulières

Informar sur les droits et aider dans les démarches

- Remise des documents d'information et adaptation des supports de communication
- Réunions d'information
- Soutien et/ou accompagnement dans les démarches

Adapter l'organisation du travail afin de faciliter l'inclusion

- Mise en place d'une organisation capacitante visant à développer l'autonomie
- Développement des modalités d'immersion en entreprise
- Adaptation du temps de travail et de l'accompagnement aux besoins repérés
- Développement des espaces de parole, et de la pair-aidance

Préserver la santé au travail et prévenir les risques professionnels

- Fourniture des équipements de protection individuelle et mise en place d'actions de prévention
- Analyse, suivi des accidents du travail ou événements indésirables, et mise en place d'actions correctives
- Développement d'actions préventives (activités sportives, formations, journées de sensibilisation, ...)

Réduire l'impact environnemental de l'établissement⁹

- Tri sélectif des déchets (papier, emballage, verre, déchets verts, ferraille,...)
- Utilisation maximale de produits non polluants
- Remplacement du matériel non recyclable

⁹ En lien avec la démarche RSO impulsée par l'association

Une procédure d'admission formalisée¹⁰ permet de veiller à une égalité de traitement des candidatures et à un accueil de qualité.

Lors de l'accueil en stage ou dans le cadre de l'entretien d'admission, différents documents informatifs sont remis et expliqués, tant pour favoriser la compréhension de l'organisation que l'intégration de la personne :

- Le règlement de fonctionnement,
- Le livret d'accueil,
- La charte de la personne accueillie,
- La charte de bientraitance ADAGES,
- La charte de l'ESAT Peyreficade,
- Une note d'information relative aux personnes qualifiées désignées par l'ARS, en précisant les modalités de saisine,
- Une notice d'information relative à la désignation d'une personne de confiance.

Les supports de communication sont élaborés ou adaptés aux besoins repérés grâce aux professionnels formés au langage Facile A Lire Facile à Comprendre (FALC).

La promotion de la bientraitance

La protection des personnes handicapées considérées comme vulnérables s'imposent à l'ensemble des salariés de l'ADAGES : des faits de maltraitance ou des faits de négligence à leur égard sont aggravés du fait de cette vulnérabilité. La loi du 2 janvier 2002 rappelle les droits et devoirs des professionnels. Elle protège tous les professionnels qui signaleraient des actes de maltraitance. Le Code de l'Action Sociale et des Familles précise à l'article 313.24 : « Dans les établissements et services mentionnés à l'article L. 312-1, le fait qu'un salarié ou un agent a témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels agissements ne peut être pris en considération pour décider de mesures défavorables le concernant en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement du contrat de travail, ou pour décider la résiliation du contrat de travail ou une sanction disciplinaire. En cas de licenciement, le juge peut prononcer la réintégration du salarié concerné si celui-ci le demande. »

Dans le cadre du plan mutualisé de l'ADAGES, une formation sur la bientraitance et les bonnes pratiques professionnelles a été réalisée afin de :

- Déterminer des repères favorisant un accompagnement bientraitant au quotidien,
- Analyser les phénomènes de maltraitance et les mécanismes relationnels en jeu,
- Identifier les causes et les facteurs de risques,
- Elaborer des outils techniques pour prévenir les situations de maltraitance,
- Susciter et entretenir une dynamique de bientraitance dans l'établissement.

Depuis 2019, des groupes d'analyse de la pratique sont en place. Ils sont obligatoires, confidentiels et animés par un intervenant extérieur.

Les chefs de service et directeurs bénéficient également d'analyse de la pratique dans le cadre du plan de formation mutualisé ADAGES.

¹⁰ Annexe 8 : Procédure d'admission

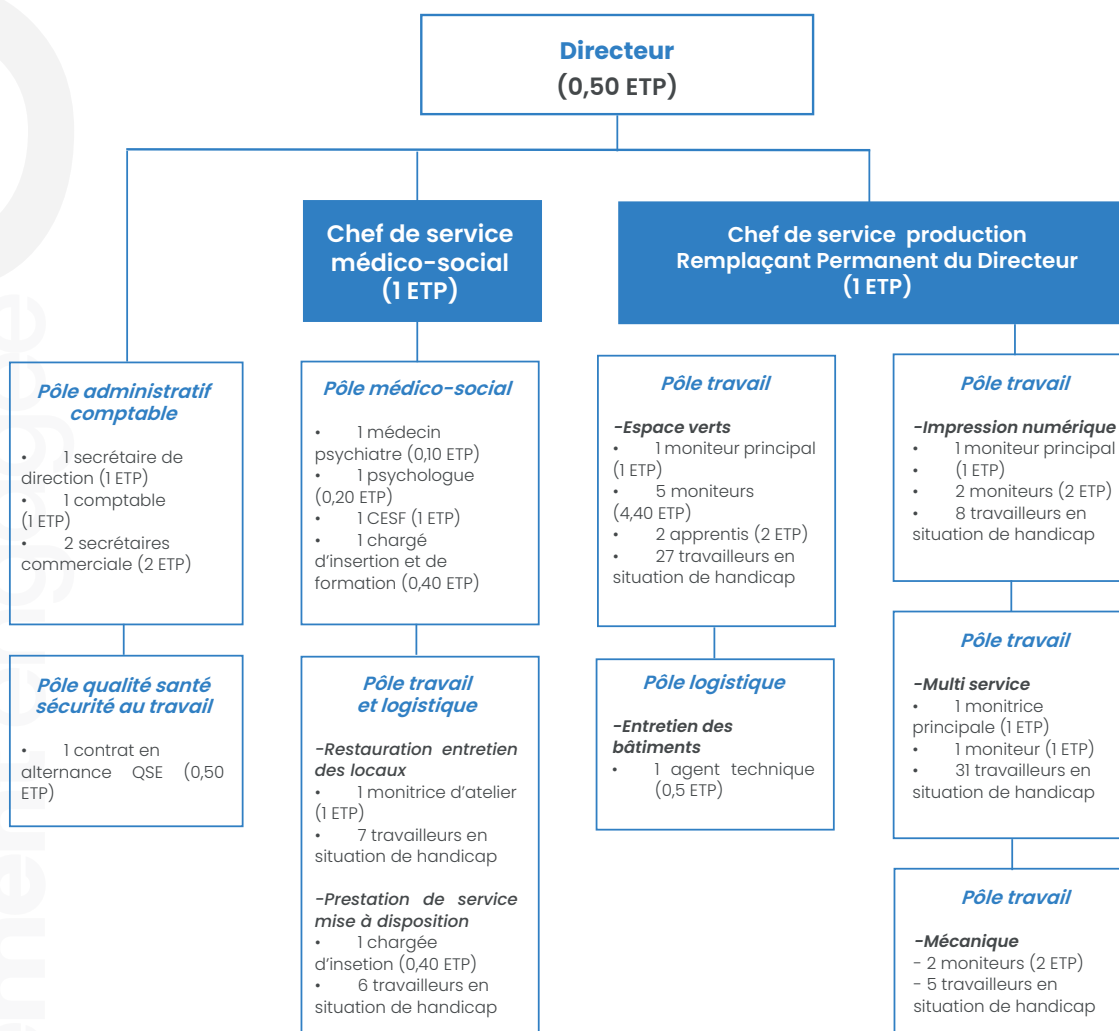
G. Les professionnels et les compétences mobilisées

1. Organigramme hiérarchique

L'organigramme présente l'organisation actuelle et évoluera avec la création de la section annexe d'ESAT.

Organigramme Peyreficade

Octobre 2021



2. Postes et fonctions :

DIRECTION			
Directeur	0,5	BPAS	• Met en oeuvre les orientations définies par le Projet Associatif • Assure la bonne marche de l'établissement dont il a la charge, dans le cadre des délégations qui lui sont confiées • Rend compte du fonctionnement général de son établissement devant les instances associatives en lien avec le Directeur Général • Informe sans délai le Directeur Général de tout incident pouvant mettre en cause la responsabilité de la personne morale et le déroulement normal des activités de l'établissement • Définit, veille à la mise en place de la politique générale de l'établissement selon les existences légales et associatives et contrôle sa réalisation
Chef de service Production	0,5	BPAS	• Est garant de la qualité et de la continuité de l'accompagnement des personnes accueillies en lien avec le projet d'établissement
	0,5	BAPC	• Est le remplaçant permanent du Directeur de l'ESAT • Encadre les moniteurs d'atelier et professionnels des activités commerciales. • Assure, contrôle et développe les activités professionnelles de production

Chef de service Médico-Social	1	BPAS	- Est garant de la qualité et de la continuité de l'accompagnement des personnes accueillies en lien avec le projet d'établissement - Encadre les professionnels du service médicosocial, de la restauration/entretien et du détachement de travailleur en entreprise, - Encadre l'ensemble des salariés en l'absence des autres cadres hiérarchiques - Assure et coordonne l'accompagnement médico-social, les actions mises en oeuvre en faveur de l'inclusion professionnelle et sociale, le travail avec les familles et les partenaires extérieurs et médico-sociaux - Est garant de la démarche d'amélioration continue de la qualité et de la traçabilité des actions
PERSONNEL ADMINISTRATIF			
Secrétaire de direction	1	BPAS	- Assure le secrétariat général de l'établissement - Assure la gestion de la paie et de la garantie de ressource en lien avec le service comptable
Comptable	1	BPAS	- Est chargé de la gestion comptable et financière de l'établissement - Assure le contrôle des contrats de maintenance et fournisseurs - Assure la gestion de la paie en lien avec la secrétaire de direction - Assure le contrôle de la gestion commerciale - Contrôle le travail des secrétaires commerciales
Secrétaire commerciale et administrative	0,75	BPAS	Réalise la gestion administrative commerciale et le secrétariat administratif à caractère général
Secrétaires commerciales et administratives	1,25	BPAC	Réalisent la gestion administrative commerciale et le secrétariat administratif à caractère général

PERSONNEL MEDICO-PSYCHOLOGIQUE ET SOCIAL			
Psychiatre	0,10	BPAS	Assure la responsabilité du suivi psychiatrique et médical en liaison avec le médecin du travail auprès des personnes accueillies et collabore avec la direction aux orientations des personnes et à la mise en oeuvre du projet d'établissement
Psychologue	0,20	BPAS	Assure l'accompagnement thérapeutique auprès des personnes accueillies en cohérence avec le projet d'accompagnement personnalisé, arrêté conjointement avec l'équipe pluridisciplinaire et l'usager
Conseillère en Economie Sociale et Familiale	1	BPAS	Accompagne la prise en charge sociale globale en cohérence avec le projet d'accompagnement personnalisé, arrêté conjointement avec l'équipe pluridisciplinaire et l'usager, en articulation avec l'ensemble des dispositifs d'aide existants
PERSONNEL EDUCATIF			
Moniteur d'atelier principal	3	BPAS	Réalise l'accompagnement quotidien des personnes accueillies. Coordonne plusieurs ateliers, activités. Réalise et met en oeuvre le projet personnalisé des personnes accueillies
Moniteur d'atelier	9,40	BPAS	Accompagne et encadre les personnes accueillies à travers les activités de production
	1	BAPC	- Participe à la production, au respect des délais impartis, et au contrôle du travail réalisé - Veille aux apprentissages, au développement, et à l'évaluation des compétences de chacun. - Garantit la sécurité des travailleurs handicapés - Participe à l'élaboration du projet d'accompagnement personnalisé co-construit avec la personne accueillie et l'équipe pluridisciplinaire - Met en oeuvre le projet personnalisé des personnes accueillies dont il est référent
Chargée d'insertion	0,8	BPAS	Accompagne l'insertion en milieu ordinaire des travailleurs de l'ESAT en cohérence avec le projet d'accompagnement personnalisé, arrêté conjointement avec l'équipe pluridisciplinaire et l'usager

SERVICES GENERAUX ET DE PRODUCTION			
Agent Technique	0,5	BPAC	Entretien, surveillance, intervient ou fait intervenir pour maintenir le bon usage des équipements et des bâtiments, ainsi que la bonne réalisation des contrôles périodiques en lien avec la sécurité des bâtiments et des véhicules.
Ouvrier Qualifié	0,1	BPAC	Assure la réparation et l'entretien du matériel agricole.
Ouvrier de production	2	BAPC	Contrat d'apprentissage, participe à la réalisation production sous les ordres du moniteur principal d'atelier et assure l'entretien des machines et outillage

BPAS : Budget Principal d'Activité Sociale

BAPC : Budget Annexe de Production et de Commercialisation

3. La mobilisation des salariés de l'ESAT :

Tous les salariés ont un lien direct ou indirect avec les personnes en situation de handicap accueillies au sein de l'ESAT. En lien avec les missions médico-sociales ou économiques de l'ESAT, les salariés dont les fonctions sont rattachées aux services administratifs, comptables et généraux oeuvrent également pour l'accompagnement quotidien des personnes accueillies tel que défini dans le projet associatif, par «La responsabilisation de tous les acteurs au travers des différents échelons de l'Association».

4. La dynamique de travail d'équipe :

La dynamique du travail en équipe est rendue possible par la mise en place de temps d'échanges entre professionnels et/ou partenaires.

Des réunions et rencontres spécifiques aux différentes problématiques rencontrées sont organisées et programmées au sein de chaque service et/ou en transversalité.

Réunions avec et/ou autour des usagers :

- Elaboration et actualisation du Projet d'Accompagnement Personnalisé (P.A.P.)
- Commission d'évaluation des demandes d'admission
- Bilans de stages
- Groupes de paroles et de partage d'expérience
- Expression des travailleurs
- Club des Consommateurs Restauration
- Conseil de la Vie Sociale (CVS)
- Informations collectives exceptionnelles

Réunions de fonctionnement et d'organisation du travail :

- Ateliers de production
- Equipe médico-sociale
- COPIL qualité
- Equipe de direction
- Equipe de direction du Pôle Inclusion par le Travail
- Institutionnelle
- Commerciale

5. La soutien aux professionnels et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences :

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) revêt un caractère particulièrement important au regard des enjeux associatifs, à savoir :

- Anticiper les départs à la retraite,
- Intégrer l'évolution des missions au regard des populations accompagnées¹¹,
- Former les salariés,
- Anticiper l'usure professionnelle,
- Développer les mobilités professionnelles des salariés.

¹¹ Recommandation de bonnes pratiques professionnelles, Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT, ANESM, 2013 (chap. 2.4)

Afin de favoriser l'élaboration et la mise en oeuvre du parcours professionnel des salariés, de mobiliser leurs compétences et de garantir leur bien-être, différents dispositifs sont organisés :

- **Nouveaux salariés et stagiaires** : Elaboration et mise en place d'un dispositif d'accueil et d'intégration.

- **Mise en place et suivi des entretiens professionnels** : Ils permettent de recueillir et d'analyser les besoins afin d'optimiser la GPEC, notamment en proposant un plan de formation et en ajustant les fiches de fonction.

- **Formations des salariés** : Les besoins sont repérés à différents niveaux, à travers l'expression des attentes des salariés lors des entretiens professionnels et les différentes réunions organisées... mais aussi à partir des attentes du secteur et des politiques sociales nous amenant à développer de nouvelles compétences (ex : job coaching). Les formations peuvent être financées par différents dispositifs : Le Compte Personnel de Formation du salarié, le budget formation de l'établissement, le plan mutualisé de l'ADAGES, les actions collectives prioritaires régionales...

- **La supervision des équipes professionnelles** : Des groupes d'APP réguliers (analyse des pratiques professionnelles) ainsi que des séances ponctuelles de régulation d'équipe ont été mises en place. Elles sont animées dans le cadre de prestations extérieures.

Ces dispositifs permettent de répondre aux problématiques que rencontrent les salariés, confrontés aux évolutions permanentes du secteur médico-social et à leur parcours personnel.

Ces évolutions, les attentes des personnes accueillies viennent réinterroger les pratiques et les postures professionnelles, nécessitant la mise en oeuvre de formations adaptées ou le recrutement de nouveaux profils :

- Nécessité de développer de nouveaux partenariats des secteurs sanitaire, social et médicosocial, ...,

- Volonté de travailler autrement avec les centres de formation et les entreprises afin de modifier l'image du handicap et d'augmenter l'employabilité des personnes accueillies,

- Affectation d'un ou plusieurs professionnels à un service spécifique « insertion »,

- Nécessité de rechercher de nouveaux chantiers, de nouvelles tâches ou de nouvelles activités de travail, plus adaptés pour les personnes accueillies.

H. Les Ressources financières, le Plan Pluri-annuel de Financement des Investissements, et locaux :

1. Les ressources financières

L'établissement dispose de deux types de ressources financières :

- Le Budget Principal d'Activité Sociale (BPAS), alloué par l'Agence Régionale de Santé (ARS)
- Le Budget Annexe de l'activité de Production et de Commercialisation (BAPC), produits de la production de l'établissement

En 2021, les ESAT gérés par l'ADAGES (ESAT de Saporta et l'ESAT Peyreficade) ont été intégrés dans la négociation du CPOM ADAGES 2021-2025 qui concerne exclusivement les établissements médicosociaux enfants et adultes handicapés de l'association.

Un EPRD (Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses) regroupant les recettes et dépenses prévisionnelles des budgets de l'Activité Sociale et de Production sur 5 ans a été présenté à l'ARS en cohérence avec les objectifs et la durée du CPOM.

L'un comme l'autre, ces budgets sont pilotés selon une logique d'équilibre et d'anticipation.

2. Le Plan Pluriannuel de Financement des Investissements

L'établissement élabore deux Plans Pluriannuel d'Investissement. (BPAS et BAPC). Ils sont établis pour cinq ans et calés sur le CPOM, et les ERRD de 2021-2025. Ces plans sont réactualisés chaque année, afin de répondre aux mieux aux attentes et besoins identifiés par l'établissement.

Le programme d'investissement médicosocial a pour objectif d'améliorer les conditions d'accueil et de travail, ainsi que la sécurité des biens et des personnes (PPI 2021-2025, validé par le Conseil d'Administration de l'Adages et l'ARS).

2021	Renouvellement du matériel informatique et de buanderie
2022	Programme de renouvellement du matériel de la cuisine interne et de buanderie
2023	Changement du mobilier de la salle de pause des personnes accueillies et poursuite du renouvellement du parc informatique
2024	Matériel de cuisine et de buanderie
2025	Renouvellement d'une partie du matériel de cuisine et mobilier de bureau

En ce qui concerne le PPI Commercial, celui-ci est consacré exclusivement au renouvellement d'outils, ou de matériels de production (véhicules, camions benne, outils Espaces Verts,...) ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Cependant, le PPI du budget commercial prévoit en 2025 le financement de la relocalisation de l'ESAT Peyreficade dans une zone d'activité économique pour un montant évalué en 2019 à 4 511 171 €, hors acquisition du terrain.

Locaux

L'ESAT est installé sur 2 parcelles distinctes dont la Mairie de Villeneuve est propriétaire. Le bail emphytéotique a été renouvelé en 2006 pour une période de 30 ans.

En contrepartie, l'ESAT Peyreficade s'est engagé à assurer l'entretien de divers espaces verts publics communaux.

Sur la première parcelle est bâti un ensemble de constructions à usage mixte de 1 856 m² reliées entre elles pour certaines parties.

Il comporte la partie administrative, les ateliers de production et de service (atelier impression numérique, multiservices, cuisine interne, buanderie, et espaces verts), la salle de restauration, les sanitaires, les vestiaires, la salle de pause, la salle de réunion et le service médicosocial de l'établissement.

Sur la deuxième parcelle, située à quelques pas de la première, est localisé l'atelier mécanique de l'ESAT Peyreficade. L'atelier comporte une partie accueil, sanitaire, vestiaire et une partie atelier.

Les locaux de la parcelle principale sont très vétustes (taux de vétusté dépassant les 92% en ce qui concerne les bâtiments), et ne sont plus adaptés aux activités, à l'évolution de la population accueillie et à l'accompagnement proposé.

La Direction, appuyée par l'association, envisage la reconstruction ou la relocalisation des bâtiments d'ici 3 à 5 ans. Ce projet nécessitera des moyens financiers importants des deux budgets de l'établissement, une mutualisation probable avec l'ESAT de Saporta et une négociation d'un nouveau bail avec la Mairie de Villeneuve-Lès-Maguelone.

I. La sécurité et prévention des risques

La direction de l'établissement met en oeuvre des mesures de prévention destinées à l'ensemble du personnel mais également en direction des personnes en situation de handicap. Les principes généraux de prévention sont les suivants :

- Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités,
- Former des personnes Ressources par établissement,
- Adapter le travail aux personnes, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements et des méthodes de travail,
- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants,
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle,
- Donner les instructions appropriées aux personnels,
- Assurer le suivi et la mise à jour des habilitations des personnels.

Les personnels mais aussi les personnes accueillies au sein de l'ESAT bénéficient d'actions de formation. Elles sont en adéquation avec les orientations générales de l'association en matière de formation et peuvent être réalisées sur les thèmes suivants :

- Sécurité incendie
- Habilitation en électricité
- Gestes et postures au travail
- Habilitation à la conduite d'engins de chantier, appareils de levage et machines mobiles
- Premiers secours.

En ce qui concerne, la sécurité des biens, l'établissement suit les recommandations et les observations notées dans les rapports de vérification périodiques émises par le cabinet VERITAS (sécurité incendie, installation électrique et de gaz, matériel de levage, ... Des contrats de maintenance sont soucrits pour les organes de sécurité de l'établissement (alarme, ...) et pour tout matériel nécessitant une attention particulière (climatisation, chauffage, ...).

1. L'analyse des Accidents de Travail

Une procédure d'analyse des accidents de travail a été mise en place courant 2021. Cette enquête/analyse d'accident de travail est un processus qui permet d'identifier les causes des événements accidentels et de recommander des mesures correctives. L'objectif de l'analyse n'est pas la recherche de coupables, mais la recherche des faits qui ont contribué à l'accident afin qu'il ne se reproduise plus.

L'ESAT a opté pour la méthode d'analyse REX – ITAMAM méthode d'observation et d'analyse globale de situations de travail utilisée dans le cadre d'une démarche de prévention.

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

L'Etablissement rédige le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnel. Ce document, réactualisé en 2021, permet également de lister et hiérarchiser les risques pouvant nuire à la sécurité des personnes et de préconiser des actions visant à les réduire, voire les supprimer. Ce document doit faire l'objet de réévaluations régulières (au moins une fois par an), et à chaque fois qu'une unité de travail est modifiée et/ou créée.

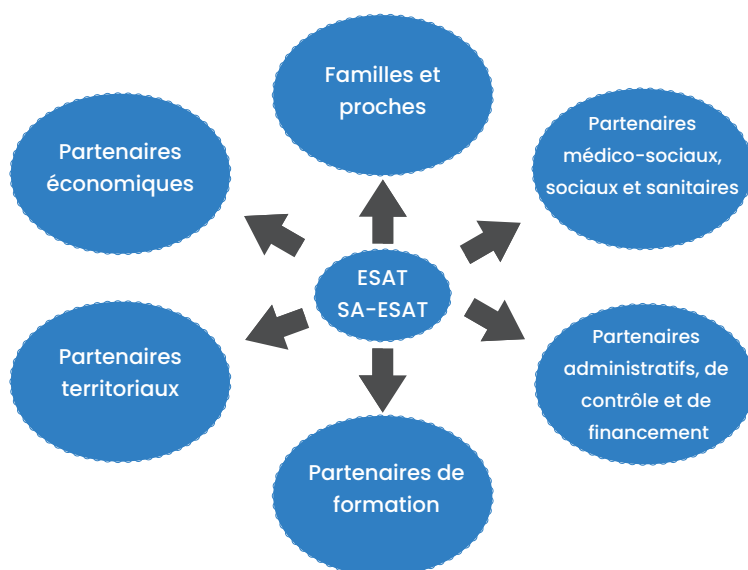
L'intérêt du document unique est de définir un programme d'actions de prévention découlant directement des analyses et évaluations effectuées. L'objectif principal est de réduire et prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles

J. Les partenariats

Les orientations du secteur médico-social, telles que le recentrage sur la personne accueillie et son environnement, la priorité accordée à l'inclusion sociale et professionnelle, la bientraitance, l'interdisciplinarité, l'efficacité des dispositifs, l'évaluation et la démarche qualité, sont autant de défis auxquels sont confrontés les établissements médico-sociaux.

Les ESAT, à la croisée du médico-social et de l'économique, doivent s'adapter à un secteur en perpétuel changement, nécessitant complémentarité et travail de partenariat avec leur environnement.

Réseaux, partenariats¹², sollicitations des ressources environnantes s'avèrent donc indispensables. Formalisés par conventions ou différents engagements, ils soutiennent nos actions auprès des personnes accueillies.



¹² Annexe 9 : Présentation des partenaires

Parmi les activités économiques de l'ESAT, on trouve des clients dont le partenariat remonte à de très nombreuses années, avant la reprise même de l'ESAT Peyreficade par l'association ADAGES.

De nombreuses entreprises viennent compléter notre fichier client : c'est le cas, d'une entreprise spécialisée dans l'alimentation et jouets pour les animaux de compagnie qui nous confie des travaux de conditionnement de friandises animales.

Ce partenariat se traduit par l'installation et l'utilisation de machines de conditionnement automatique, générant de la formation et de la montée en compétence des travailleurs.

L'expérience acquise soutenue par la volonté d'inventer, de créer des projets de partenariats, contribue au développement de nouvelles connaissances et à l'aboutissement de nouveaux savoir-faire. Un principe de réciprocité, de partage avec une nécessaire flexibilité nous dirige vers l'opportunité d'une organisation apprenante au service des personnes en situation de handicap.

Au coeur de l'économie sociale et solidaire, les acteurs d'un grand groupe spécialisé dans la gestion du réseau de distribution d'électricité, témoignent par leur engagement une grande volonté de partenariat avec l'ESAT. Depuis peu, l'atelier mécanique automobile assure l'entretien de certains véhicules thermiques et électriques de leur flotte automobile.

Cet atelier a été récompensé en septembre 2020 à Paris par un Trophée « Coup de Coeur » à l'occasion de la cérémonie de remise des Ze Awards de l'Automobile. Un jury de professionnels de l'automobile réunis par la revue nationale Zepros Auto a décerné cette distinction pour l'action de formation et d'inclusion des personnes en situation de Handicap.

Le Club Entreprise « Les Amis de l'ADAGES » doit être ce maillon fédérateur entre les entreprises et l'activité économique, médico-Sociale de l'ESAT. La première rencontre du 15 octobre 2019 a suscité l'intérêt des entreprises présentes et doit favoriser cette complémentarité dans un processus de participation à l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs il est important de préciser que de nombreux particuliers sont clients des activités d'entretien des espaces verts et du garage automobile de l'ESAT.

K. La démarche qualité

Les lois du 2 Janvier 2002 et du 11 Février 2005¹³ rénovant l'action sociale et médico-sociale, conduisent les établissements du secteur, à évaluer la qualité des prestations délivrées aux personnes accueillies, par la mise en place d'évaluations internes et externes.

La volonté associative de déployer une démarche qualité au sein de ses établissements, conduit l'ADAGES à envisager une démarche collective, permettant notamment l'élaboration d'un référentiel et d'outils qualité communs, ainsi que la mise en place d'un copil évaluation qualité inter-établissements.

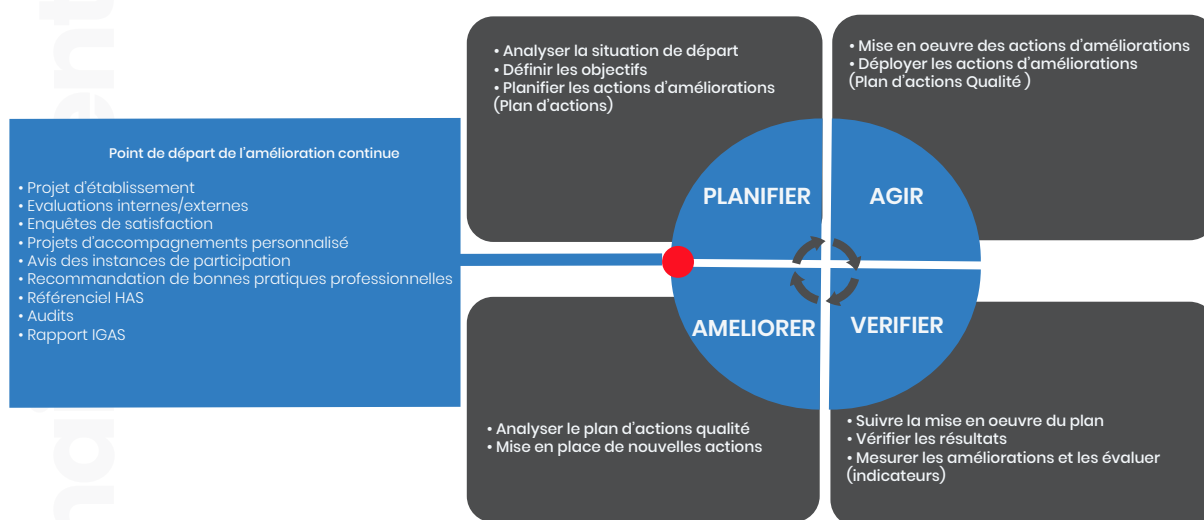
L'ESAT procède à une évaluation interne en 2012 et à une évaluation externe en 2014. La prochaine évaluation interne est programmée fin 2021, selon le nouveau référentiel national HAS.

Ces évaluations débouchent sur un plan d'amélioration de la qualité visant à réduire les écarts entre le projet d'établissement et la réalité du terrain mais aussi à adapter le projet en continu, en fonction de l'apparition de nouveaux besoins.

La démarche d'amélioration qualité de l'établissement s'organise selon les modalités suivantes :

- Identification d'un référent qualité
- Mise en place d'un copil qualité se réunissant tous les 15 jours
- Elaboration, suivi et actualisation régulière du plan d'actions qualité
- Participation au copil évaluation qualité associatif

La démarche qualité d'amélioration continue des prestations



¹³ L'article L 312-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles crée l'obligation pour les établissements et services de « procéder à l'évaluation de leurs activités et de la qualité des prestations qu'ils délivrent »

Les actions d'amélioration prioritaires réalisées entre 2012 et 2020

Thèmes	Actions en cours ou finalisées
Droit des expressions des travailleurs	Recueil de la parole des personnes accueillies à travers d'enquêtes de satisfaction, réalisées en 2012 et fin 2019
	Construction de la fiche d'événement indésirable informatisée dans le logiciel de gestion des usagers
	Formation à destination des représentants du CVS en 2017 et 2021
	Instauration de réunions préparatoires du CVS et d'un soutien des élus assuré par 2 professionnels de l'ESAT
Finaliser et diffuser le projet d'établissement	Traduction de documents destinés aux personnes accueillies en FALC
	Présentation et diffusion en 2012 du projet d'établissement aux instances associatives
Le principe de moniteur référent et la consolidation des projets d'accompagnement personnalisés	Réécriture du projet d'établissement en 2020/2021 en utilisant des outils collaboratifs avec la participation des travailleurs
	Travail collectif d'amélioration et d'harmonisation des pratiques dans la co-construction des projets d'accompagnement personnalisés (de 2012 à ce jour)
Développement des activités de soutien et de formation	Adhésion depuis 2016 au dispositif « Différent et Compétent » pour déployer la Reconnaissance de l'Acquis de l'Expérience (RAE) auprès des travailleurs d'ESAT
	Participation depuis 2018 au dispositif « Handiwork » afin de développer les formations en immersion en entreprise dans le secteur de la grande distribution
Outils de communication	Mise à jour du livret d'accueil des personnes accueillies et du guide d'entretien à l'élaboration du projet personnalisé (FALC)
	Mise à jour du livret d'accueil du salarié et du stagiaire
	Mise à jour du règlement de fonctionnement
	Création d'une plaquette commerciale
	Refonte du logo de l'ESAT Peyreficade

Les moyens
humains

Mise en place d'une direction unique pour l'ESAT Peyreficade et les Ateliers de Saporta (ESAT-SAESAT-EA) - 2013

Passage à temps plein de la Conseillère en Economie Sociale et Familiale (CESF) - 2019

Positionnement d'un chef de service production à temps plein sur le site - 2019

Création d'un poste de Psychologue à 0.20 ETP - 2020

Création d'un poste d'agent technique à mi-temps, en charge de l'entretien et de la maintenance des bâtiments, mutualisé avec l'ESAT de Saporta - 2020

Recrutement de contrats d'apprentissage (ouvriers paysagers, monitrices éducatrices et référente qualité -santé-sécurité)

Formation au titre de moniteur d'atelier de 3 salariés - 2012/2020

Formation de la direction et de personnels d'encadrement à la certification RAE - 2016/2021

3. Le bilan du précédent projet d'établissement et du contexte actuel

NB : Le projet d'Etablissement en cours de validité est évalué selon différents dispositifs:

- En continu à travers la Démarche-Qualité et les réunions de services,
- Périodiquement à travers les bilans de services, le rapport d'activités, le CPOM et les évaluations internes et externes
- En fin de validité à travers un questionnaire de satisfaction.

A. Les axes de développement 2012-2018

Thèmes	Axes de développement
Augmentation de la capacité d'accueil	Souhait depuis 2011 d'augmenter la capacité de l'ESAT, projet abandonné
Restructuration et mise en conformité des locaux ou construction	Bâtiments vieillissants, inadaptés ne permettant aucune évolution d'activité Terrain appartenant à la commune de Villeneuve-Lès-Maguelone (bail emphytéotique) Locaux nécessitant des mises aux normes importantes (accessibilité, conditions d'accueil et de travail dégradées) Isolement de l'ESAT hors de zones d'activités économiques Etude en cours avec un AMO pour faire un état des lieux et des besoins (depuis 2019) Pré-agrément communautaire avec la métropole, la SERM et la commune pour la future implantation de l'ESAT (échéance 2024)
Développement et évolution des activités de production	Peu d'évolution des activités de production et de service Dépendance de l'atelier impression numérique à un seul client, nécessité de développer l'offre de prestations pour faire face à l'évolution du secteur
Transformation et développement de places ESAT hors murs	Souhait en 2018 de développer des places en ESAT hors les murs, projet abandonné, par le développement d'immersion en entreprise (stage, mise à disposition, prestation en entreprise...)
La fatigabilité et le vieillissement des travailleurs	Formation de la direction et de la CESF à l'accompagnement du vieillissement des personnes en situation de handicap Réflexion sur un développement renforcé avec la SAESAT de Saporta Réponse à un appel à candidature à la création d'une SAESAT en 2019 et 2021 Projet retenu pour la création de 8 places de SAESAT en faveur de personnes en situation de handicap psychique Mise en place d'une action collective de préparation à la cessation d'activité

B. Les bilans de services à travers les diagnostics partagés réalisés en 2019 pour le CPOM 2021-2025¹⁴

Des diagnostics sont réalisés afin de définir nos orientations stratégiques dans le cadre du CPOM 2021-2025.

Ils permettent d'identifier pour chaque service, les points forts, les points faibles, les menaces et les opportunités afin de proposer des actions d'amélioration des prestations.

Leviers d'amélioration identifiés pour l'ESAT Peyreficade :

- Relocalisation de l'établissement, bâtiment HQE (Haute Qualité Environnementale),
- Création d'un pôle insertion ESAT-EA (Saporta et Peyreficade en vue de favoriser l'inclusion socioprofessionnelle),
- Mutualisation et rationalisation des organisations (ex : services généraux, sécurité, qualité et environnement) en vue d'améliorer l'accompagnement des personnes accueillies entre Saporta et Peyreficade,
- Développement du réseau économique et des stratégies de communication pour le Pôle Travail favorisant une ouverture sur la cité,
- Mise en place d'une démarche QVT – RSO.

¹⁴ Annexe N°4 : Diagnostic partagé transmis à l'ARS en vue de l'élaboration du CPOM associatif (2020)

6. **Les évaluation et le suivi** de la mise en oeuvre du projet d'établissement

Les perspectives seront inscrites dans le plan d'amélioration de la qualité.

Dans le cadre de sa mission, la référente qualité suivra la mise en oeuvre les actions et leur évolution. Elle en rendra compte au COPIL Qualité.

Un bilan sera réalisé annuellement. Des réajustements et des perspectives pourront avoir lieu si nécessaire, notamment au niveau de la temporalité.
Le projet d'établissement pourra également faire l'objet de réactualisations des annexes.

Chaque année au mois de juin, ce bilan sera établi et présenté à l'ensemble des salariés.



ASSOCIATION DE DÉVELOPPEMENT D'ANIMATION & GESTION D'ÉTABLISSEMENTS SPÉCIALISÉS

www.adages.net

SIEGE SOCIAL

1925, rue Saint Priest
34 090 Montpellier

Tel : 04 67 10 40 00