



## Projet d'établissement

2018-2022

### Arseaa - Pôle Adultes Henri Cros ESAT « Terres de Garonne »

2 route de Toulouse 82400 Pommevic

FINESS : 82 000 348 1

Tél. : 05 63 39 61 83 - Télécopie : 05 63 95 71 65 - Courriel : [accueilesattdg@arseaa.org](mailto:accueilesattdg@arseaa.org)

Direction et services administratifs :

Route d'Auvillar 82400 Valence d'Agen

Tél. : 05 63 29 67 00 - Télécopie : 05 63 29 67 11 - Courriel : [poleadulteshenricros@arseaa.org](mailto:poleadulteshenricros@arseaa.org)

# SOMMAIRE

## **LE MOT DU DIRECTEUR..... 3**

## **1 - HISTOIRE, MISSION, CADRE DE REFERENCE ET PRESENTATION DES DISPOSITIFS ..... 4**

- 1.1 *Présentation de l'ARSEAA* ..... 4
- 1.2 *Présentation du Pôle Adultes Henri Cros* ..... 5
- 1.3 *Le projet de Pôle et ses orientations stratégiques* ..... 6
  - *LE CADRE LEGAL ET DE REFERENCE DE L'ETABLISSEMENT* : ..... 8
  - *LES RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES* ..... 10
  - *L'AUTORISATION ET LE FINANCEMENT*..... 10
- 1.4 *Les missions et les objectifs de l'ESAT Terres de Garonne*..... 11
- 1.5 *L'établissement et son organisation* ..... 11

## **2 - DEFINITION ET CARACTERISTIQUES DES PERSONNES ACCUEILLIES ..... 14**

- 2.1 *Quelques données statistiques issues du rapport d'activité 2017*..... 14
- 2.2 *Définition, caractéristiques et enjeux*..... 17
- 2.3 *Analyses des besoins des personnes accueillies*..... 19

## **3 - REFERENCES ETHIQUES ET NOTIONS CLES AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT . 21**

- 3.1 *Les fondamentaux liés à l'accompagnement proposé : valeurs et éthique d'intervention* ..... 21
- 3.2 *Les concepts clés mobilisés au sein de l'établissement*..... 21

## **4 - PRESENTATION DES DISPOSITIFS D'ACCUEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT .... 23**

- 4.1 *Les modes d'accompagnement et les prestations proposées*..... 23
- 4.2 *La formation et la valorisation des compétences des travailleurs handicapés* ..... 24
- 4.3 *Les nouvelles formes de relation au travail et ses aménagements* ..... 26
- 4.4 *Extension et restructuration de l'ESAT* ..... 28
- 4.5 *Le projet de soins et la coordination et la continuité des soins en lien avec le Projet de Pôle* ..... 29

## **5 - LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT PROPOSEES : ACCUEIL, ADMISSION, OBSERVATION, PROJET PERSONNALISE, ORIENTATION ..... 31**

- 5.1 *Les critères d'admission* ..... 31
- 5.2 *Les étapes de l'admission et de l'accueil* ..... 31
- 5.3 *La dynamique autour de la fluidité des parcours de vie* ..... 32
- 5.4 *Le projet d'accompagnement personnalisé et la notion de référence projet* ..... 33

## **6 - LES METHODES ET LES OUTILS DE MISE EN OEUVRE ..... 34**

- 6.1 *La mise en œuvre de la Loi du 2 janvier 2002 et de la personnalisation de l'accompagnement* ..... 34

6.2	<i>Les instances et les outils de travail en équipe</i>	36
<b>7</b>	<b>LES RESSOURCES MOBILISEES</b>	<b>38</b>
7.1	<i>Les ressources professionnelles</i>	38
7.2	<i>La Gestion des Ressources Humaines (GRH) et gestion administrative</i>	40
<b>8</b>	<b>LE TRAVAIL AVEC LES FAMILLES ET / OU REPRESENTANTS LEGAUX</b>	<b>42</b>
8.1	<i>Principes, définition et objectifs</i>	42
8.2	<i>Les modalités de travail avec les familles et / ou représentants légaux</i>	42
<b>9</b>	<b>LE PARTENARIAT, LE RESEAU ET L'OUVERTURE SUR L'ENVIRONNEMENT</b>	<b>44</b>
9.1	<i>La définition des notions de partenariat et de réseau</i>	44
9.2	<i>Les principaux partenaires / réseaux identifiés et formalisés</i>	45
<b>10</b>	<b>LA DEMARCHE D'EVALUATION ET LE SUIVI DU PLAN D'AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE (PACQ)</b>	<b>48</b>
10.1	<i>Une démarche d'amélioration continue de la qualité des activités et des prestations du Pôle qui prend appui sur l'évaluation</i>	48
10.2	<i>Une démarche d'amélioration continue de la qualité qui présente de réels atouts</i>	49
10.3	<i>Le plan d'amélioration continue de la qualité au sein de l'ESAT « Terres de Garonne »</i>	50
<b>11</b>	<b>LES OBJECTIFS OPERATIONNELS DU PROJET D'ETABLISSEMENT DE L'ESAT TERRES DE GARONNE</b>	<b>51</b>
<b>12</b>	<b>ANNEXES</b>	<b>54</b>
	<i>Annexe 1 - Présentation synthétique des composantes du Pôle Adultes Henri Cros</i>	54
	<i>Annexe 2 - Organigramme</i>	56
	<i>Annexe 3 - Tableau des modes de régulation et de coordination de l'ESAT centres sur l'accompagnement des personnes</i>	57
	<i>Annexe 4 - Les questionnaires de satisfaction</i>	58
	<i>Annexe 5 - PACQ : Plan d'amélioration continu de la qualité</i>	72

## LE MOT DU DIRECTEUR

---

Ce Projet d'Établissement a été élaboré à partir d'une réflexion transdisciplinaire. Il définit les orientations conceptuelles et techniques générales sur lesquelles, tout professionnel devra prendre appui pour mettre en œuvre et développer son action quotidienne auprès de la personne en situation de handicap et de sa famille. Ce projet tient compte des conditions théoriques et pratiques de mise en œuvre d'activités de développement des compétences professionnelles et de socio-culturelles ainsi que de celles nécessaires au développement d'actions d'inclusion dont toute forme doit être recherchée.

La dynamique de cette démarche d'élaboration du projet d'établissement de l'ESAT « Terres de Garonne » du Pôle Adultes Henri Cros s'inscrit tout d'abord dans la logique du projet associatif de l'Arseaa : « L'Arseaa a toujours fait le choix, dans son organisation et son fonctionnement, de la co-construction fondée sur l'intelligence collective ». Puis dans les orientations du plan stratégique médico-social de l'association et particulièrement : « mettre en adéquation les projets avec les besoins des usagers et prendre en compte leurs besoins spécifiques ». Enfin dans le développement du projet de Pôle notamment au travers de ses 2 axes stratégiques : « Promouvoir le droit des usagers, la participation, la bienveillance et l'éthique d'intervention » et « Fédérer la qualité et l'amélioration continue de l'action au sein du Pôle ».

Depuis 2013, des groupes de travail transversaux se sont réunis régulièrement pour s'accorder sur le document final proposé. Celui-ci s'articule avec les recommandations issues des évaluations interne, externe, des Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles ainsi que des objectifs du Plan d'Amélioration Continu de la Qualité afin de garantir une cohérence globale. La participation des personnes a été constamment recherchée singulièrement au travers des réunions de groupes de travail, de la Commission des Œuvres sociales et du CVS, mais aussi dans les différentes commissions comme celle de la restauration ou des comités de suivi du PACQ.

Plus globalement, d'une manière continue et personnalisée, la participation des personnes se met en œuvre par une écoute attentive et un dialogue permanent précisément lors de la co-construction des projets d'accompagnement personnalisés. L'élaboration de ces derniers se veut transdisciplinaire, en lien avec les usagers, leurs familles et représentants légaux. Ces derniers sont élaborés à partir de l'identification et de la prise en compte des besoins spécifiques du sujet, et tiennent compte des modalités les plus ajustées à l'accompagnement de celui-ci vers l'optimisation de ses aptitudes propres à l'inscrire dans les dimensions affectives et sexuelles, relationnelles, professionnelles, culturelles et sociales de la vie.

Le présent Projet d'Établissement prend également en compte les dispositions réglementaires et légales applicables dans ce domaine aux institutions sociales et médico-sociales. Il constitue le document par lequel l'équipe, sous la responsabilité et l'autorité de la direction, a traduit les orientations du Projet Associatif, du projet de Pôle et a défini les orientations générales de son travail institutionnel.

Il expose les attendus conceptuels, les modalités pratiques et organisationnelles visant la conduite de la mission d'accueil et d'accompagnement des personnes qui sont accueillies au titre de l'autorisation de l'établissement.

Destiné en premier lieu aux professionnels et aux travailleurs de l'ESAT pour lesquels il constitue une référence indispensable à la pratique quotidienne, il est aussi un outil de communication à destination des différents partenaires de l'établissement. Il permet tout à la fois de clarifier pour chacun ce que sont les orientations données au travail institutionnel et ce que sont les perspectives de développement de l'offre de services dans les prochaines années.

# 1 - HISTOIRE, MISSION, CADRE DE REFERENCE ET PRESENTATION DES DISPOSITIFS

Dans cette première partie, sont présentés l'Arseaa, association gestionnaire, ses valeurs et principes d'action, puis le Pôle Adultes Henri Cros avec ses dispositifs, les orientations stratégiques de son projet de pôle et le cadre de référence de ses interventions et enfin l'ESAT Terres de Garonne, avec ses missions, ses objectifs et son organisation.

## 1.1 Présentation de l'ARSEAA

Créée en 1943, l'**ARSEAA** est une association loi 1901, **reconnue d'utilité publique** (RUP). Elle est **labellisée ESUS** (Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale), gestionnaire de multiples **missions d'intérêt général**.

Elle se donne pour buts :

- *« d'assurer à des enfants, adolescents et adultes en difficulté toute aide et accompagnement spécifiques tout au long de leur vie,*
- *de lutter contre toute forme d'exclusion, de ségrégation, et d'enfermement,*
- *de participer à la recherche en travail social et à la formation des professionnels de ces secteurs d'activités,*
- *de participer à l'œuvre de prévention et à l'information de la population<sup>1</sup> ».*

Son siège social et sa direction générale sont basés à Toulouse. Elle accueille près de **16 600 personnes** en Midi-Pyrénées dans ses **54 structures** (autorisations), réparties sur **80 sites**, regroupées en 10 pôles et 3 établissements et services. Ces structures couvrent pratiquement toutes les catégories d'établissements et services du secteur médico-social (ITEP, IME, SESSAD, CMP, Accueil familial, SAVS, SAMSAH, MAS, Foyers, ESAT, Maisons d'Accueil pour Personnes Handicapées Vieillissantes, etc.). L'association intervient également dans le **secteur sanitaire** (hôpitaux de jour, CMPP, CATTP) et sur le **volet social, elle intervient dans le champ de la protection de l'enfance et dans celui de l'inclusion**. Elle gère ainsi des MECS, des services d'AED, un service d'AEMO, un Centre d'Accueil de Demandeurs d'Asile (CADA) et un Centre Provisoire d'Hébergement (CPH) pour réfugiés. Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2015, **elle assure également une mission d'accompagnement et de prévention socio-judiciaire** et intervient sur ordonnance du juge ou du procureur de la République, notamment dans le cadre de mesures alternatives à la détention.

**L'ARSEAA intervient aussi dans le secteur de la formation des professionnels**, au travers de son Pôle Formations et Recherche **et de l'apprentissage adapté** grâce au Centre de Formation d'Apprentis Spécialisés (CFAS Midi-Pyrénées).

L'ARSEAA emploie environ **1 600 salariés** avec une dominante médico-socio-éducative, 160 travailleurs handicapés et gère un budget annuel global avoisinant les 100 millions d'euros.

N° FINESS : 310782446

Adresse : 7, chemin de Colasson - 31100 Toulouse Tél. : 05 61 19 24 00 Télécopie : 05 62 94 63 30

Courriel : [accueil.directiongenerale@arseaa.org](mailto:accueil.directiongenerale@arseaa.org) Présidente du Conseil d'Administration : Hélène Mignon

<sup>1</sup> Extrait de l'Article 2 des Statuts 2013 de l'ARSEAA, [en ligne], [http://www.arseaa.org/sites/default/files/atoms/files/STATUTS\\_2013.pdf](http://www.arseaa.org/sites/default/files/atoms/files/STATUTS_2013.pdf) (Page consultée le 31 juillet 2017).

## Valeurs et principes d'action

L'ARSEAA a réaffirmée ses valeurs dans son projet associatif 2017-2027<sup>2</sup>. Celles-ci « *guident son action, s'ancrent dans son histoire et se nourrissent des enjeux sociétaux présents et à venir* ».

Ainsi l'ARSEAA est une **association solidaire, humaniste, productrice de lien social, laïque, pluraliste et militante**<sup>3</sup>.

L'association s'appuie sur **9 grands principes d'actions** qu'elle détaille dans son projet associatif<sup>4</sup> :

1. « Donner consistance à notre spécificité associative (...) »
2. « Garantir la qualité et la continuité de la prise en charge et/ou l'accompagnement des personnes (...) »
3. « Adapter, au regard de l'évolution des problématiques sociétales notre offre d'accompagnement et/ou de prise en charge (...) »
4. « Favoriser l'innovation et les expérimentations (...) »
5. « Investir résolument dans la prévention et pas seulement dans le soin ou la réparation (...) »
6. « Promouvoir la participation active de tous (...) »
7. « Faire vivre une organisation collaborative (...) »
8. « Renforcer [son] ancrage territorial (...) »
9. « S'inscrire dans une logique de développement durable (...) »

## 1.2 Présentation du Pôle Adultes Henri Cros

Le Pôle Adultes Henri Cros est une entité administrative composée des services suivants :

- **L'ESAT « Terres de Garonne », situé sur la commune de Pommevic et autorisé pour 67 places en 2017 ;**
- Le Foyer d'Hébergement de l'ESAT « La Glacière », situé sur la commune de Goudourville et autorisé pour 28 places en 2017.
- Le SAVS pour les externes de l'ESAT, situé sur la commune de Valence d'Agen et autorisé pour 26 places en 2017.
- La Résidences « Las Canneles », située sur la commune de Valence d'Agen, composée des deux dispositifs suivants :
  - La Maison d'Accueil pour Personnes Handicapées Vieillissantes (MAPHV), créée et autorisée pour 30 places en 1999 et disposant de 20 places depuis décembre 2012 ;
  - Le Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM), 10 places (décembre 2012) par transformation de places de la MAPHV.
- Le Foyer Occupationnel « La Résidence des Cèdres », situé sur la commune de Valence d'Agen et autorisé en 2013 pour 63 places en internat et 3 places en accueil de jour.
- L'Entreprise Adaptée EA Terres de Garonne située sur la commune de Pommevic, créée en septembre 2018 avec 2 aides aux postes.

<sup>2</sup> ARSEAA, *Projet associatif 2017-2027*, [en ligne], [http://www.arseaa.org/sites/default/files/atoms/files/02-projet\\_associatif.pdf](http://www.arseaa.org/sites/default/files/atoms/files/02-projet_associatif.pdf) (Page consultée le 26 juillet 2017).

<sup>3</sup> Ibid p. 10.

<sup>4</sup> Ibid p. 10-11.

### 1.3 Le projet de Pôle et ses orientations stratégiques

Dans le contexte associatif présenté ci-dessus, les grandes orientations du projet du Pôle Adultes Henri Cros (ESAT, Foyer d'hébergement, SAVS, Foyer Occupationnel, MAPHV et FAM) sont les suivants :

#### **1) Promouvoir le droit des personnes accueillies, la participation, la bientraitance et l'éthique d'intervention ;**

Dans le cadre de ses principes, valeurs et orientations, le Projet de Pôle Adultes Henri Cros souhaite développer une approche éthique déclinant ses modes d'accueil, d'accompagnement et d'intervention respectueuse de la personne, de ses attentes, ses besoins et de ses droits.

**Les missions du Pôle s'appuient sur les axes de la loi 2002-2 qui visent à promouvoir : l'autonomie et la protection de personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, la prévention des exclusions et la correction de ses effets. Pour tendre vers cela, l'article 7 de la loi définit sept droits garantis lors de l'accueil et de l'accompagnement des personnes :**

- Le respect de sa dignité, de son intégrité, de sa vie privée, de son intimité et de sa sécurité ;
- Le libre choix des prestations (à domicile ou en établissement...) ;
- Un accompagnement individualisé et de qualité, respectant un consentement éclairé ;
- La confidentialité des données concernant la personne ;
- L'accès à toute information la concernant ;
- Une information sur ses droits fondamentaux, sur les protections légales et contractuelles dont elle bénéficie et les voies de recours à sa disposition ;
- Sa participation directe au projet d'accueil et d'accompagnement.

#### **2) Formaliser une veille sur la population et renforcer la fluidité des parcours des personnes, tant en interne qu'en externe ;**

Le Pôle s'engage à :

- Analyser les attentes et les besoins des personnes accompagnées ;
- Adapter les réponses aux évolutions des besoins ;
- Favoriser l'actualisation des connaissances et accompagner l'évolution des pratiques professionnelles ;
- Ouvrir l'établissement à et sur son environnement ;

De plus, afin de favoriser et renforcer la fluidité des parcours des personnes, une commission de fluidité des parcours au niveau du pôle a été mise en place.

#### **3) Définir les orientations autour d'un projet « soins / santé et prévention » :**

Le projet soins / santé / prévention s'inscrit en prenant en compte la personne en situation de handicap dans sa singularité et sa globalité, ayant des besoins et des attentes singulières et auxquels l'accompagnement souhaite répondre, chaque fois que possible, grâce à la mise en œuvre d'un projet de vie personnalisé, co-construit entre la personne, ses aidants familiaux, les partenaires institutionnels et les professionnels de l'établissement.

De plus, une IDEC a été recrutée sur le Pôle afin de coordonner le projet de soin et de prévention, ainsi que les activités des infirmières.

#### **4) Définir une politique d'adaptation des emplois et des compétences au regard de la population accueillie et de ses évolutions**

Il est essentiel d'adapter les compétences de chacun à la nécessité d'un service et d'un accompagnement de qualité et aux changements auxquels les établissements et service sont confrontés (nouvelles populations, nouvelles missions, nouveaux outils...), avec l'objectif de rechercher une meilleure adéquation entre emplois et compétences. Il semble nécessaire de travailler en transversalité et en transdisciplinarité, pour une prise en compte globale des personnes accompagnées et éviter l'épuisement professionnel. De plus, la formation professionnelle est à favoriser. Il s'agit de co-construire les actions et les interventions auprès des personnes accompagnées pour créer une réelle cohérence dans les accompagnements proposés par les services et établissements du pôle.



### **5) Développer, soutenir et optimiser les services et fonctions mutualisés au niveau du Pôle**

La constitution du pôle appelle à renforcer le partage des savoir-faire autour des accompagnements des personnes. Il s'agit de promouvoir la capacité des professionnels à co-agir à inventer de nouvelles possibilités d'accompagnement : temps partiels à l'ESAT, activité de mise au travail, stages internes, accueils de jour, prises en charge conjointes, parcours des usagers, formations transversales, groupes d'analyse des pratiques... et par le renforcement du système d'information et par la mutualisation des ressources matérielles.

Il est donc essentiel de :

- Définir une politique et un système de communication institutionnelle,
- Valoriser, formaliser et uniformiser les pratiques et procédures partagées au niveau du pôle
- Développer et renforcer les fonctions mutualisées des services administratifs et généraux ; repérer les besoins, adapter les moyens et les procédures liés à l'augmentation du nombre de personnes accueillies et de salariés ; l'augmentation des surfaces et nombre de bâtiments gérés ; l'augmentation des contraintes administratives et réglementaires
- Soutenir le Service social et ses objectifs au service du Pôle (accueil/orientation/réorientation, analyse des parcours, aide technique...);
- Développer et renforcer une culture professionnelle, une identité de Pôle.

### **6) Favoriser l'adaptation des équipements et les locaux en lien avec l'évolution des besoins et les exigences réglementaires.**

Pour cela, il semble nécessaire :

- D'assurer une veille juridique et d'analyser l'évolution des besoins.
- Décliner en plan d'actions les diverses obligations réglementaires mises en œuvre : DARDE, accessibilité, DTA, carnet sanitaire... ;
- Mettre en place une commission achats au niveau des personnes accompagnées pour choisir certains investissements (mobiliers, décoration des lieux de vie par exemple) ;
- Réaliser, formaliser et suivre divers états des lieux et inventaires des équipements et des locaux (état de vétusté, qualité des équipements et infrastructures...).
- Accompagner les divers projets de travaux : extension de la MAPHV, conservation des bâtiments et accessibilité, restructuration de l'ESAT...

### **7) Fédérer la qualité et l'amélioration continue de l'action au sein du Pôle.**

Cette nouvelle organisation basée sur un management par la qualité permet une plus grande efficacité dans la réalisation des actions et des résultats attendus. Ainsi, il faut :

- Favoriser l'enracinement de la démarche de manière quotidienne auprès des professionnels ;
- Structurer et développer une politique d'information et de communication centrée sur la culture qualité au sein du Pôle et de ses dispositifs ;
- Définir un plan de communication qualité ainsi qu'une meilleure lisibilité des travaux du COPIL du Pôle et des Comités de suivi des PAQ (synthèse des réunions, points qualité au sein de chaque structure, comptes rendus systématiques...);
- Faire la promotion des actions et des éléments qualité vécus au quotidien dans les divers dispositifs.

**Les orientations du Projet de Pôle Henri Cros ont fait l'objet d'une définition et d'approfondissements dans un document de référence validé lors du 1<sup>er</sup> semestre 2014.**



▪ **LE CADRE LEGAL ET DE REFERENCE DE L'ETABLISSEMENT :**  
**Lois 2002-2, 11 février 2005, décret du 11 mars 2005, loi HPST, PRS,**  
**Schéma départemental, les recommandations de l'ANESM et les**  
**orientations médico-sociales.**

L'ESAT « Terres de Garonne » s'inscrit dans le cadre légal suivant :

**La Loi n°2002-2 du 2 janvier 2002**

La Loi 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale<sup>5</sup> replace la personne accueillie en établissement au centre du dispositif et réaffirme ses droits. Elle met l'accent sur sa participation, que l'on retrouve dans l'élaboration du projet personnalisé et par voie de représentation au sein du Conseil de la Vie Sociale.

Il en est ainsi des dispositions du 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article L.311.3 du code de l'action sociale et des familles qui prévoit que « *les structures médico-sociales doivent offrir à leurs bénéficiaires : une prise en charge et un accompagnement individualisé de qualité, favorisant le développement, l'autonomie et l'insertion adaptés à l'âge et aux besoins de chacun, en recueillant le consentement des personnes concernées* ».

Ce principe est complété par le 7<sup>ème</sup> alinéa de ce même article qui prévoit que « *chaque personne prise en charge doit, seule ou avec l'aide de son représentant, participer à la conception et à la mise en œuvre de son projet d'accueil et d'accompagnement personnalisé* ».

L'évaluation de la qualité des activités et des prestations constitue également une disposition importante de cette loi. De ce fait, les établissements et services sont constamment amenés à évaluer les prestations proposées et à mettre en place un plan d'actions. L'évaluation contribue à repenser de façon continue les manières de travailler dans le secteur social et médico-social.

De plus, la loi du 2 janvier 2002 met en avant les outils / supports suivants visant à garantir les droits des usagers :

- Le livret d'accueil ;
- Le règlement de fonctionnement ;
- La chartre des droits et libertés des personnes accueillies ;
- Le contrat de séjour ;
- Le Conseil de la Vie Sociale ;
- Le projet d'établissement ou de service ;
- La personne qualifiée.

**Loi n° 2005-102 du 11 février 2005**

La Loi du 11 février 2005<sup>6</sup>, a notamment introduit un droit à compensation. Ce droit constitue l'un des principes fondamentaux de la loi. Ainsi la personne en situation de handicap a droit à la compensation de son handicap, quelle qu'en soit l'origine ou la nature. Plusieurs décrets complètent ces dispositions dans différents domaines tels que l'emploi, la scolarité, la citoyenneté, l'accessibilité, les ressources.

---

<sup>5</sup> La Loi du 2 janvier 2002 renouvelle la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales complète la première, en s'attachant au fonctionnement et à la création des établissements.

<sup>6</sup> Loi du 11 février 2005 n° 2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

## **Le Projet Régional de Santé**

Le projet régional de santé Occitanie couvrant la période 2018 - 2022 ne porte pas d'actions spécifiques sur les ESAT. Néanmoins, il fait référence à des politiques nationales comme le plan handicap psychique. En outre, à travers le schéma régional de santé, l'ARS se fixe un certain nombre d'objectifs :

- passer d'une logique de places à une logique de réponses adaptées aux besoins spécifiques et évolutifs des personnes handicapées ;
- adapter l'offre médico-sociale aux différentes étapes du parcours de vie (notamment le passage à l'âge adulte et les personnes handicapées vieillissantes), mais aussi aux différents types de besoins ;
- promouvoir une culture de coopération opérationnelle entre les différents acteurs (secteur sanitaire, secteur médico-social, éducation nationale, collectivités locales...) pour éviter les ruptures aux étapes charnières.

Ces objectifs trouvent un écho particulier dans les orientations que se donne l'ESAT Terres de Garonne.

## **Le Schéma départemental des adultes handicapés (DSD – Conseil Départemental 82)**

Le Schéma départemental des adultes handicapés<sup>7</sup> a été élaboré par la Direction des Solidarités humaines du Conseil Départemental du Tarn et Garonne pour la période 2017-2021.

Ce dernier définit 5 grands axes stratégiques dont certains sont en lien direct avec la mission et les objectifs de l'établissement (notamment les axes n° 1, 2 et 3) :

- **Axe 1 : Adéquation de l'offre aux besoins**
  - Prise en charge soignante de publics hébergés en structures non médicalisées,
  - Accompagnement de publics présentant des troubles psychiques et/ou en situation de crise en établissement,
  - Accompagnement de publics présentant des troubles psychiques à domicile,
  - Transformation et /ou extension de places pour s'adapter à l'évolution des besoins;
- **Axe 2 : Prise en charge des personnes handicapées vieillissantes**
  - Accompagnement adapté des travailleurs d'ESAT
  - Adéquation de l'offre institutionnelle à la prise en charge des personnes handicapées vieillissantes,
  - Préparation des travailleurs d'ESAT dans leur passage à la retraite,
- **Axe 3 : Alternatives à l'hébergement en institution**
  - Accompagnement des travailleurs handicapés en sortie d'ESAT,
  - Habitat inclusif pour personnes adultes handicapées/offre de logement adaptée,
- **Axe 4 : Développement d'actions de prévention/socialisation,**
- **Axe 5 : Optimisation du suivi des parcours de prise en charge des personnes handicapées.**

## **Un cadre de référence spécifique à l'ESAT**

De manière plus précise, L'ESAT « Terres de Garonne » dépend d'un champ législatif et réglementaire relevant principalement du Code de l'action sociale et des familles :

- Loi 2002-2 du 2 janvier 2002 ;
- Loi 2005-102 du 11 février 2005 ;
- Code du travail, Hygiène et sécurité, médecine du travail ;
- Décret n°2006-703 du 16 juin 2006 relatif aux règles d'admission, de rémunération et au statut des travailleurs handicapés d'ESAT ;

---

<sup>7</sup> Schéma départemental des adultes handicapés (2017-2021), DGA Solidarités humaines, Conseil Départemental du Tarn et Garonne.

- Décret n° 2006-1752 du 23 décembre 2006 ;
- Décret n° 2007-874 du 14 mai 2007 ;
- Arrêté du 14 mai 2007 ;
- Note d'information DGAS du 11 avril 2008 ;
- Circulaire DGAS-3B n°2008-259 du 1<sup>er</sup> août 2008.

### ▪ **LES RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES**

Les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) instaurent une culture de la bientraitance. Différentes recommandations ont été élaborées et validées par l'ANESM, dont les missions sont aujourd'hui celle de la Haute autorité de santé dans sa composante médico-sociale.

*« L'objet de l'Agence est de développer, à travers la promotion des pratiques d'évaluation, une culture de la bientraitance, au sein des établissements et services qui accueillent des personnes vulnérables ».*

Le Pôle Adultes Henri Cros et l'ESAT « Terres de Garonne » s'appuient sur ces recommandations et mettent en place une veille sur celles à venir. Les recommandations sont des repères pour élaborer les différents piliers d'un accompagnement adapté et guidé par la notion de la bientraitance.

Les dispositifs d'accueil, d'accompagnement et d'hébergement prennent en compte (information et diffusion, formations, groupes de réflexion, appropriation des recommandations et des synthèses existantes...) les recommandations transversales et celles spécifiques à la réalisation de leurs missions et objectifs /

- La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre (juillet 2008) ;
- Les attentes de la personne et le projet personnalisé (décembre 2008) ;
- Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement (novembre 2009) ;
- Le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux (octobre 2010) ;
- Participation des personnes protégées dans la mise en œuvre des mesures de protection juridiques (juillet 2012) ;
- L'accompagnement à la santé de la personne handicapée (juillet 2013)
- Pratique de coopération et de de coordination du parcours de la personne en situation de handicap » (janvier 2018)
- **En ce qui concerne plus particulièrement l'ESAT, la RBPP « Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en Esat » (Juin 2013)**

Mais aussi les diverses recommandations liées au management de l'établissement/service et au soutien des équipes (projet d'établissement/service, évaluation interne, stratégie d'adaptation des professionnels face aux populations accompagnées, prévention et traitement de la maltraitance...).

De manière plus globale, le Pôle Adultes Henri Cros envisage de poursuivre une réflexion permanente sur l'éthique d'intervention et l'intégration des recommandations de bonnes pratiques au sein de l'ensemble des établissements et services.

### ▪ **L'AUTORISATION ET LE FINANCEMENT**

L'ESAT « Terres de Garonne » **est autorisé depuis 2004 pour l'accueil de 67 travailleurs handicapés bénéficiant d'une notification d'orientation en ESAT par la MDPH** (renouvellement d'autorisation 2017)

Le financement de l'établissement est assuré par l'ARS de la région Occitanie-Pyrénées Méditerranée.

## 1.4 Les missions et les objectifs de l'ESAT Terres de Garonne

L'ESAT « Terres de Garonne » est une structure de travail adapté, dans laquelle des personnes en situation de handicap exercent une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées, en bénéficiant d'un soutien médico-social et éducatif. Il a pour mission, vis-à-vis des personnes accompagnées de :

- Proposer une activité à caractère professionnel,
- Offrir un soutien médico-social et éducatif,
- Favoriser un épanouissement personnel et une intégration sociale.

Les principaux objectifs de l'ESAT « Terres de Garonne » sont les suivants :

- Accompagner et favoriser l'intégration des personnes accueillies dans la société en développant l'autonomie ;
- Maintenir et reconnaître les acquis professionnels des travailleurs et développer leurs compétences ;
- Proposer des activités professionnelles, des formations et des soutiens adaptés ;
- Favoriser l'insertion en milieu ordinaire de travail,
- Mener des actions d'accompagnement et de prévention à la santé auprès des personnes accueillies, dans le but de développer leur autonomie.

## 1.5 L'établissement et son organisation

L'activité de l'ESAT « Terres de Garonne » est organisée autour d'un choix de plusieurs activités visant à ancrer les personnes accueillies dans une réalité professionnelle :

**Les activités de production s'organisent autour de 6 ateliers de référence :**

- Entretien espaces verts (4 équipes) ;



- Restauration/Cuisine ;
- Menuiserie, peinture, divers travaux de sous-traitance et conditionnement ;



- Nettoyage multi-services (locaux, véhicules, vitrines, ... ) ;
- Blanchisserie



- Repasserie.



***Les activités de soutien à la production sont diversifiées selon les besoins :***

En interne : la nature des activités exercées permet d'intégrer des temps de **formation continue** durant les périodes de travail ainsi que des activités de **soutien et d'apprentissage**.

Par ailleurs, l'établissement propose des **formations spécifiques individuelles** ou **collectives** pour les travailleurs en situation de handicap.

L'engagement de l'ESAT « Terres de Garonne » depuis 2014 dans la mise en œuvre du dispositif « Différent & Compétent », permet aux travailleurs qui le souhaitent de les accompagner dans une **Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE)**.

L'ouverture sur le monde extérieur et le milieu professionnel ordinaire se fait à travers la **réalisation de stages en entreprise**, de **conventions de mise à disposition** et/ou de prestation de service dans divers secteurs d'activités, avec le soutien et l'accompagnement du chargé d'insertion et/ou animateur du service social.

D'autres soutiens peuvent être proposés et mis en œuvre à travers la disponibilité d'une psychologue et d'une infirmière du Pôle Adultes Henri Cros.

***Durée du travail et horaires***

La durée de travail est fixée, à l'identique du code du travail, sur la base des 35 heures par semaine pour un temps plein.

En lien avec des situations particulières, le temps de travail peut être réduit à un temps partiel.

Les horaires des ateliers de l'ESAT sont :

- Lundi : 9h-12h00 / 13h30-17h30
- Mardi : 8h-12h00/13h30-17h30
- Mercredi : 8h-12h00/13h30-17h30
- Jeudi : 8h-12h00/14h00-18h00
- Vendredi : 8h-12h00

### Particularités :

#### Atelier Restauration :

- Lundi : 9h-17h00
- Mardi : 8h-17h00
- Mercredi : 8h-17h00
- Jeudi : 8h-17h00
- Vendredi : non travaillé

#### Atelier Cuisine :

- Lundi : 7h30-14h30
- Mardi : 7h30-14h30
- Mercredi : 7h30-14h30
- Jeudi : 7h30-14h30
- Vendredi : 7h30-14h30

#### Horaires d'été Atelier Espaces verts et blanchisserie :

- Lundi : 7h00-14h30
- Mardi : 7h00-14h30
- Mercredi : 7h00-14h30
- Jeudi : 7h00-14h30
- Vendredi : 7h00-12h00



## 2 - DEFINITION ET CARACTERISTIQUES DES PERSONNES ACCUEILLIES

Dans ce chapitre, nous nous appliquons, à partir de données issues du rapport d'activité sur les personnes accueillies à l'ESAT Terres de Garonne, à décliner les besoins et enjeux à prendre en compte dans le projet de l'établissement.

### 2.1 Quelques données statistiques issues du rapport d'activité 2017

#### **Nombre de personnes accompagnées**

	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Autorisation (places)</b>	67	67	67	67	67
<b>Nombre de personnes accompagnées/prises en charge (file active annuelle)</b>	70	71	75	72	71
<b>Effectif au 31/12</b>	67	69	66	69	68
<b>Dont travailleurs à temps partiel</b>	11	10	12	11	13

Nous pouvons constater depuis plusieurs années un effectif physique plus important que l'effectif autorisé. Dans le cadre du CPOM, nous travaillons avec l'ARS pour prendre en compte la notion d'Equivalent Temps Plein (ETP).

En effet, afin de prendre en considération les besoins des personnes accompagnées (problème de santé, fatigabilité, parentalité, vieillissement,...) nous répondons à des demandes d'aménagement du temps de travail et de temps partiels (environ 15% des effectifs).

Cependant, à un instant « T », le nombre de personnes accueillies est toujours inférieur ou égal à l'autorisation en cours.

#### **Répartition par sexe au 31 décembre 2017**

Sexe féminin		Sexe masculin	
Nombre	Taux	Nombre	Taux
21	30,9 %	47	69,1 %

L'activité économique principale de l'ESAT Terres de Garonne étant historiquement les espaces verts, la population est en majorité masculine. Avec la mise en place en 2015 de l'activité Blanchisserie qui attire plus particulièrement un public féminin et le développement des activités Nettoyage/Multiservices et Restauration la tendance risque de s'équilibrer voire de s'inverser dans les années à venir.

#### **Âge des populations**

L'âge moyen observé au 31/12/2017 est de 38,13 ans

Amplitude (plus jeune et plus âgé) : 42,21 ans (20,7 ans/62,91 ans)

Evolution de l'âge moyen (tendance constatée sur les 5 dernières années) : 2013/37,78 ans – 2014/37,22 ans – 2015/37,65 ans – 2016/37,41 ans – 2017/38,13 ans

Age moyen d'entrée: 25,27 ans en 2017

La majorité des demandes de candidatures et des admissions émanant de jeunes adultes sortant d'IME avec un besoin de continuité de prise en charge en ESAT, l'âge moyen d'entrée à l'ESAT reste majoritairement dans la tranche d'âge 19-24 ans.



Cependant, avec la mise en place des MISPE (Mise en situation en milieu professionnel en ESAT/anciennement EMT, remplacées par les PMSMP pour le milieu ordinaire, mais inutilisables pour les ESAT), nous pouvons à nouveau recevoir des stagiaires en ESAT hors conventions avec une institution et de ce fait, admettre à nouveau des personnes plus âgées.

En 2017, admissions grâce à ce dispositif de deux travailleurs de 29 et 44 ans issus du milieu ordinaire avec des orientations ESAT.

### **Ancienneté des personnes accompagnées au sein de l'ESAT**

L'amplitude de la pyramide des âges reste importante (jeunes de 20 ans entrant à l'ESAT jusqu'à des travailleurs à la veille d'un départ à la retraite à 60 ans).

Majoritairement, les personnes à temps partiel ont plus de 45 ans, il s'agit ici d'adapter le temps de travail au vieillissement et à la fatigabilité :

- 50% des personnes accueillies ont moins de 35 ans.
- 29% des personnes accueillies ont entre 45 et 75 ans (1 travailleur a eu 60 ans en 2015).
- 30% des travailleurs ont moins de 5 ans d'ancienneté dans l'ESAT
- 25,5% des travailleurs ont de 5 à 10 ans d'ancienneté
- 25,5% des travailleurs ont de 10 à 20 ans d'ancienneté
- 19% des travailleurs ont entre 20 et 35 ans d'ancienneté.

L'ESAT représente un espace de stabilité et de protection professionnelle pour les personnes en situation de handicap. Pour beaucoup, leur vie sociale, familiale et professionnelle s'est construite ou se construit autour de la sécurité que représente le travail protégé en ESAT, y compris pour ceux dont l'intention première est un passage rapide pour intégrer et/ou retourner vers le milieu ordinaire de travail.

Dynamiser l'insertion vers le milieu ordinaire est l'un des objectifs prioritaires, il est de plus en plus d'actualité avec les nouveaux publics accueillis.

### **Situation antérieure à la prise en charge**

<i>Origine</i>	<i>Nombre de personnes accompagnées</i>	<i>% par rapport au nombre total de personnes accompagnées au 31/12/2017</i>
<b>Famille</b>	6	8,82 %
<b>Structure médico-sociale/sociale</b>	35	51,47 %
<b>Structure sanitaire</b>	9	13,24 %
<b>Milieu ordinaire de vie</b>	18	26,47 %

Il est à noter que près de 40 % des personnes sont issus du milieu ordinaire (dont la famille). Une partie a été conseillée par des services sociaux du type UT, CIAS ou ADIAD pour le 82. Les 60 % autres viennent d'établissements médico-sociaux et sanitaires dont des structures de travail protégé et s'inscrivent dans un besoin de continuité de prise en charge.

## Origine géographique

Origine	Nombre de personnes accompagnées	% par rapport au nombre total de personnes accompagnées au 31/12/2017
Moins de 10 km	13	19,10 %
10-20 km	7	10,30 %
20-30 km	5	7,40 %
Au-delà de 30 km	43	63,20 %

Nous constatons que 58,80 % des personnes accompagnées à l'ESAT « Terres de Garonne » sont issues du département du Tarn et Garonne, 17,70 % de la région et 23,50 % hors région.

Ces éléments illustrent la réponse aux besoins sur un territoire assurée par l'établissement qui est aux portes du Tarn et Garonne, du Gers (région Occitanie) et du Lot et Garonne (Région Nouvelle Aquitaine).

## Prescripteurs

	2015		2016		2017	
	nb	taux	nb	Taux	nb	Taux
La Personne elle-même	12	18.18%	11	15.90%	9	13.25%
Famille/Proches	5	7.58%	5	7.25%	5	7.35%
Etablissement de santé	4	6.06%	5	7.25%	5	7.35%
Structure médico-sociale	45	68.18%	48	69.60%	49	72.05%

Les personnes accueillies à l'ESAT sont principalement issues d'établissements médico-sociaux (IME notamment), répondant ainsi à une continuité dans l'accompagnement au passage à l'âge adulte.

De plus, des partenariats s'intensifient avec plusieurs IME et un travail en amont à l'entrée en ESAT a été mis en place de façon plus systématique avec des visites, des stages individuels ou collectifs en vue d'admission ou sur de plus longues durées de façon séquentielle en attendant le mûrissement d'un projet professionnel ou l'atteinte de l'âge de la personne à intégrer le monde du travail.

Depuis 2011, le Pôle Adultes Henri Cros dispose d'une Assistante Sociale, remplacé en 2016 par un animateur du service social, qui permet d'avoir une meilleure visibilité sur les flux et une réflexion sur la question des admissions, des orientations, de la fluidité des parcours. Des outils sont en place ainsi que des partenariats pour asseoir ce travail dans le temps.

## Type d'hébergement des personnes accueillies à l'ESAT au 31/12/2017

Lieu	Nombre d'usagers	% de l'effectif total
Hébergement au foyer « la Glacière »	28	41.1 %
Logement personnel avec un accompagnement du SAVS du pôle Henri Cros	25	36.8 %
Logement personnel	10	14.7 %
Domicile des parents	5 (dont 1 en famille d'accueil)	7.4 %

Près de 78 % des personnes accueillies à l'ESAT bénéficient d'un accompagnement médico-social par un dispositif du Pôle Adultes Henri Cros dans le cadre de leur hébergement.

### **Pathologies des personnes accompagnées**

Classification	Problématiques			
	2016		2017	
	Nb	Taux	Nb	Taux
Déficiences intellectuelles	26	37.68%	26	38.24%
Autisme et autres TED	1	1.45%	1	1.47%
Troubles psychiques	19	27.53%	20	29.41%
Déficiences auditives	1	1.45%	1	1.47%
Déficiences motrices	2	2.91%	2	2.94%
Diagnostics en cours	20	28.98%	18	26.47%
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

On constate que le pourcentage de personnes accueillies en situation de handicap psychique reste significatif et tend à se développer.

Ce constat a conduit à mettre en place au cours de ces dernières années diverses formations pour les encadrants afin de mieux accueillir et accompagner les personnes en situation de handicap psychique. Ces actions de formation se poursuivent en 2017.

## **2.2 Définition, caractéristiques et enjeux**

Comme de nombreux établissements médico-sociaux en lien avec le monde du travail, mais aussi comme la plupart des structures/entreprises du milieu ordinaire, l'ESAT Terres de Garonne rencontre des problématiques liées à l'évolution de la population et son rapport au travail, notamment avec les publics les plus jeunes. Ces problématiques sont accentuées par la prise en compte et l'accompagnement du handicap.

### **Du côté du vieillissement et de la « déprise<sup>8</sup> » au travail :**

L'une des problématiques de l'ESAT est l'accompagnement des travailleurs vieillissants vers l'après-ESAT. Nous faisons le constat qu'environ 25 % des travailleurs de l'ESAT « Terres de Garonne » ont plus de 50 ans.

Dans le respect de leur santé, se pose la question du maintien au travail de ces personnes accueillies sur des activités accessibles.

Jusqu'en 2014, l'atelier Sous-traitance était le seul qui présentait des conditions d'accueil et de travail compatibles avec les besoins des usagers fatigables. Cet atelier accueille aujourd'hui 14 travailleurs permanents (à temps plein ou partiel), ainsi que 3 travailleurs de l'Atelier Restauration qui complètent ainsi leur temps de travail dédié au service des repas (2 heures le matin et 2 heures l'après-midi).

Le nombre important de travailleurs sur cet atelier ainsi que les fluctuations d'activité dues au contexte économique nous ont amenés à organiser des passerelles entre les différents ateliers de l'ESAT afin de

<sup>8</sup> Désintérêt, abandon progressif, arrêt

maintenir la motivation et l'intérêt pour le travail tout en respectant les problématiques de chacun, liées soit à la fatigabilité et au vieillissement, soit aux contraintes liées à la santé.

Depuis 2015, l'ouverture de l'atelier Blanchisserie semble une opportunité pour ces travailleurs de pouvoir expérimenter une nouvelle activité qui peut être aménagée selon leur rythme, leurs capacités et leur difficultés.

L'information et la sensibilisation des travailleurs de plus de 50 ans sur la cessation d'activité, l'Après-ESAT, le changement de statut reste un objectif à étayer au sein de l'ESAT.

### ***Du côté d'un jeune public et au seuil d'un engagement dans le monde « adulte citoyen » avec ses contraintes***

On remarque notamment parmi les publics les plus jeunes relevant du handicap psychique (mais aussi pour d'autres au cours de leur carrière à l'ESAT), une forme d'instabilité des parcours professionnels. Souvent au bout de 2 ou 3 ans, le besoin de changement ou de diversité leur devient nécessaire. Le changement d'activité est demandé pour pallier une forme de lassitude, de démotivation au travail ou de dérive psychique, mal-être, tensions, événements personnels...

Les aspirations, les attentes et les besoins des personnes accueillies à ce jour et, plus spécifiquement des personnes nouvellement admises sont bien différents des préoccupations et souhaits des personnes venues dans les ESAT au cours des années 1980-1990 :

- La notion de « parcours de l'usager » au sein de l'ESAT est aujourd'hui un réel enjeu : le souhait pour les travailleurs en situation de handicap est d'être acteur de leur environnement professionnel et de leur projet professionnel, de pouvoir développer leurs compétences et de les voir reconnues, de réaliser diverses actions de formation et de professionnalisation...
- L'accessibilité à une vie sociale et professionnelle normalisée : pouvoir se déplacer seul, avoir son propre logement, participer à la vie associative de la cité mais aussi à la vie de l'ESAT...

Ces attentes et besoins légitimes impactent nos organisations, nous incitent à modifier nos modalités d'accompagnement, nos représentations de l'ESAT et surtout, nous obligent à construire et à développer du partenariat et du travail en réseau.

L'ESAT est amené à s'adapter en proposant des alternatives :

- Aménagement du temps de travail sur une période déterminée ;
- Alternance sur 2 activités ;
- Alternance entre activité professionnelle et activité de développement personnel et/ou artistique (Ex : passerelles avec les activités de jour du F.O. ou de la MAPHV) ;
- Stage en interne de découverte d'une nouvelle activité dans un autre atelier ;
- Stage dans un autre ESAT pour faire une coupure sur l'activité identique ou différente ;
- Stage en entreprise (milieu ordinaire de travail) pour tester des capacités personnelles, des savoir-faire, découvrir de nouveaux métiers ;
- Détachement en entreprise sur des durées variables de plusieurs semaines ou mois ;
- Stage de formation professionnelle dans un organisme pour aborder une technique, un point de mise à niveau ;
- Investissement du dispositif « Différent et Compétent » comme tremplin de reconnaissance des compétences professionnelles.

Le bien-être et l'investissement dans le travail des personnes accueillies reposent sur la capacité de l'ESAT à pouvoir leur offrir des réponses en lien avec leur projet et les aider à se construire en intégrant la dimension du travail.

Ces réponses doivent aussi prendre en compte les exigences économiques des activités.

AXE 1	Objectifs opérationnels et actions relatives aux activités et accompagnements professionnels proposés :
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place des conditions favorables à l'exercice d'un travail adapté aux capacités et aux projets de chacun.</li> <li>• Préparer les travailleurs vieillissants à l'après-ESAT</li> </ul>

## 2.3 Analyses des besoins des personnes accueillies

Les données actuelles montrent que les ESAT sont de plus en plus confrontés à deux problématiques majeures :

- **La montée du handicap psychique ;**
- **Moins de sortie vers l'emploi ordinaire.**

Les traductions locales pour l'ESAT « Terres de Garonne » de ces constats sont les suivantes :

### ***Une variété de trajectoires et d'attentes des personnes accompagnées***

Les exigences du milieu ordinaire de travail sont telles qu'il est difficile d'envisager que l'ESAT ne constitue en pratique qu'un lieu de passage pour certaines personnes accompagnées.

Ainsi l'ESAT apparaît comme un lieu de travail, un véritable support au projet de vie de la personne sur le long terme.

Ceci suppose de prendre en compte au sein du projet de l'ESAT deux composantes fortes :

- L'ESAT doit s'inspirer des références du monde du travail ordinaire où des personnes viennent travailler, gagner leur vie et considérer ainsi le travail comme un support matériel pour accomplir sa vie personnelle et familiale ;
- L'ouverture de l'ESAT sur son environnement est indispensable afin de proposer une offre constamment renouvelée et disponible d'expériences professionnelles diversifiées. Il est donc important de maintenir une offre de stages et de mises à disposition en milieu ordinaire pour les travailleurs qui le souhaitent et/ou qui présentent les compétences adaptées.

### ***Jeunes gens : au seuil d'un engagement***

L'ESAT est concerné par l'arrivée de jeunes issus notamment d'IME, mais aussi de plus en plus d'ITEP dont le passage à l'âge adulte est parfois complexe. De nombreuses situations, parfois limitées à la durée d'un stage, montrent que la double question de l'engagement à la fois dans l'âge adulte à partir d'une activité professionnelle et en même temps l'acceptation de la situation de handicap ne peuvent être aisément résolues.

L'adaptation même de l'ESAT en ce sens est l'acceptation de réaliser des stages, ou encore l'engagement dans des périodes d'essais.

Le résultat à long terme de cette pratique centrée sur l'expérience de stages pour des plus jeunes peut les aider à préparer leur future entrée en ESAT suite à un temps de réflexion et de maturation de leur projet personnel.

De plus, l'admission de jeunes gens, pour lesquels le handicap relève à la fois du « handicap social » et d'une efficacité limitée apporte de nouvelles interrogations. Les troubles repérés relèvent plus de la déstructuration des repères sociaux dont la relation au travail fait partie. Ainsi, cette population vient directement interpellé la relation au travail et ses contraintes.

### **Les autres limites d'un engagement professionnel, les demandes de travail à temps partiel**

De longue date, le projet de l'ESAT conduit à accueillir des personnes qui entrent avec une demande de travail à temps partiel de façon à accompagner une réadaptation à l'activité avec un objectif d'augmentation progressive de ce temps de travail.

Des demandes de temps partiel peuvent aussi apparaître en fonction d'une situation sociale et/ou familiale ou de l'évolution de difficultés psychiques. Les personnes qui rencontrent ces difficultés peinent fréquemment à tenir une activité professionnelle de façon continue.

Cependant la plus grande partie des passages à temps partiel provient du vieillissement et de la fatigabilité. Il semble légitime de pouvoir garantir une activité professionnelle adaptée aux capacités et besoins de ces personnes. Cette réduction de temps de travail a un impact sur la production des ateliers.

### **Un éventail de réponses à élargir**

Il est possible de constater que cet engagement sera tout au long de l'accompagnement constamment négocié et renégocié, parfois dans le refus, parfois dans l'acceptation des limites et de son inscription dans un projet au sein de l'ESAT.

Pour prendre en compte ces éléments, les activités proposées par l'ESAT doivent s'inscrire dans une logique de souplesse et d'adaptabilité pour répondre aux besoins des usagers.

La déclinaison de ces besoins chez les personnes accompagnées prend sens aussi autour de 5 champs d'intervention présents au sein de l'ESAT Terres de Garonne :

- **Parcours professionnel** : être acteur de son environnement et de son projet professionnel, développer ses compétences et les voir reconnues, réaliser diverses actions de formation et de professionnalisation...
- **Social** : accompagnement administratif (travail de l'animateur de service social, de la personne qui exerce une mesure de protection, des professionnels administratifs du pôle), aide et soutien à l'insertion sociale, culturelle et citoyenne;
- **Educatif** : identification des potentialités, règles de vie en collectivité, maintien du cadre, besoin de référence (PAP), développement et maintien des capacités, aide dans la gestion des interrelations, des relations familiales et des proches, accueil des personnes, accompagnements divers à l'intérieur comme à l'extérieur... ;
- **Médical** : évaluation et diagnostic, conseil, surveillance médicale, suivi et réajustement des traitements, travail en partenariat avec les spécialistes présents sur le bassin de santé... ;
- **Psychologique** : Afin de développer l'individualisation, l'estime de soi, de faire émerger une parole singulière, d'élaborer, autour de ses angoisses et de ses problématiques individuelles. Faire émerger un désir.

Les notions de « **travail** », « **valeur travail** » et « **aide par le travail** » sont au cœur des fondamentaux mis en avant au sein de l'ESAT « Terres de Garonne ».

Les ESAT sont une des réponses au principe d'égalité des droits, du respect de la différence et des nécessités spécifiques.

Le droit au travail est reconnu comme droit fondamental.

Le statut social est encore aujourd'hui essentiellement acquis par l'emploi.

Le lien économique conditionne le lien social. Le travail est non seulement source de revenu mais aussi un moyen d'insertion sociale.

L'ESAT Terres de Garonne reçoit progressivement une génération de jeunes adultes, qui s'inscrivent dans des parcours qui appellent une ouverture sur le milieu ordinaire et des modes de vie autres que la seule perspective limitée aux horizons et aux moyens de l'institution.

## 3 - REFERENCES ETHIQUES ET NOTIONS CLES AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT

### 3.1 Les fondamentaux liés à l'accompagnement proposé : valeurs et éthique d'intervention

L'accompagnement est appréhendé sans perdre de vue les notions de handicap, de souffrance et de pathologie afin de s'adapter à la singularité et aux besoins de la personne accueillie. Le désir des personnes doit être soutenu et accompagné. Les solutions doivent être réfléchies avec la personne et adaptées à sa problématique.

Les fondamentaux de l'accompagnement proposés par les professionnels de l'établissement visent à prendre en compte les dimensions suivantes en lien avec les besoins de chaque travailleur :

- Les trajectoires institutionnelles des personnes accueillies;
- Une écoute des personnes et la recherche de leur consentement éclairé ;
- La volonté d'une prise en compte bien traitante au quotidien ;
- Les relations avec les tiers ;
- Les coopérations institutionnelles et les partenariats ;
- Les droits et la participation des personnes
- Une éthique professionnelle basée sur une quête de sens permanente ;
- Une dynamique de projet ;
- La transversalité organisationnelle et la pluri professionnalité ;
- La formation professionnelle

### 3.2 Les concepts clés mobilisés au sein de l'établissement

Au sein du Pôle Adultes Henri Cros, divers concepts clés sont mis en avant et trouvent leur niveau d'application, de façon adaptée, au sein de l'ESAT « Terres de Garonne » :

- **« Prendre en compte avant d'accompagner »**

L'accompagnement des personnes en situation de handicap inclut des approches éducatives, sociales, psychologiques et médicales, dont une des priorités est de permettre à chaque personne : **confort, bien-être et plaisir dans le respect des différences.**

- **La personnalisation de l'accompagnement et la mise en œuvre d'un projet d'accompagnement et de soins adapté aux attentes et besoins des personnes.**

Le projet institutionnel est basé sur la reconnaissance de la personne en situation de handicap en tant que **personne à part entière, auteure et actrice de son projet.**

Ceci passe par un respect des rythmes et des potentialités, mais aussi la définition d'un Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP) élaboré à minima une fois par an avec la personne et mise en œuvre par l'ensemble de l'équipe. Le PAP priorise les attentes et besoins de chacun pour développer des projets en fonction de chaque individu.

- **L'inscription dans un environnement et le maintien des liens sociaux**

Ces différentes activités tendent également à favoriser la création d'un **tissu de relations sociales extérieures** et à multiplier les occasions de contact avec les ressources tierces et environnementales.

La continuité des **relations familiales** est entretenue, **selon le souhait de la personne.**

La participation des personnes accueillies aux différentes instances est encouragée.



- **Le développement des compétences des professionnels de l'ESAT au service du projet**
  - La formation des professionnels est privilégiée, afin de faire évoluer les compétences et de pouvoir s'adapter au mieux aux nouvelles problématiques.
  - La pluridisciplinarité est un atout qui est encouragé, permettant des regards croisés sur les problématiques rencontrées, toujours dans l'objectif de répondre au mieux aux attentes et besoins des personnes accompagnées.

Le travail et la relation au travail sont ici mobilisés comme éléments fondateurs de l'identité de la personne. Cette valeur, portée par les différents intervenants, est le lien entre des différentes actions entreprises. Il s'agit d'aborder cette question non pas comme une évaluation de la capacité d'une personne à produire des biens ou un service, mais plus largement comme un élément vecteur de lien social et concourant au bien être d'un individu et à l'expression de ses potentialités et de ses choix.

<b>AXE 2</b>	<b>Objectifs opérationnels et actions relatives au développement des compétences professionnelles au service du projet et de la qualité :</b>
	<p>La volonté de promouvoir une qualité de service aux personnes accueillies nécessite de développer :</p> <p>Les <b>compétences pluri-professionnelles</b> au niveau de toutes les fonctions présentes dans l'établissement ;</p> <p>La <b>participation à la démarche d'amélioration continue de la qualité et de l'évaluation</b></p>

## 4 - PRESENTATION DES DISPOSITIFS D'ACCUEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT

L'objectif de l'ESAT est de proposer à chaque individu, un projet adapté à sa situation favorisant le développement d'un équilibre de vie.

Pour ce faire, l'ESAT s'appuie sur un plateau technique interne diversifié (moniteur d'atelier, psychologue, infirmière) et d'un réseau externe (psychiatre, centre de formation, connaissance technique spécifique...) signes d'une ouverture sur l'environnement.

### 4.1 Les modes d'accompagnement et les prestations proposées

En réponse aux besoins des personnes, l'ESAT Terres de Garonne propose les modes d'accompagnement et les prestations suivantes :

- L'accompagnement dans et par le travail,
- Les soutiens médico-sociaux,
- l'aide à l'insertion.

#### ***L'accompagnement dans et par le travail***

L'ESAT est situé dans une zone rurale en voie d'urbanisation. Localement, outre l'activité industrielle propre à la proximité de la centrale EDF de Golfech, on constate depuis une dizaine d'années une augmentation des demandes de services. Dans ce contexte l'activité de l'ESAT est répartie en 6 ateliers de type « prestations de service » :

- Entretien espaces verts (4 équipes) ;
- Restauration/Cuisine ;
- Menuiserie, peinture, divers travaux de sous-traitance et conditionnement ;
- Nettoyage multi-services (locaux, véhicules, vitrines, ...) ;
- Blanchisserie,
- Repasserie.

À l'exception de la Restauration/Cuisine et de la Blanchisserie, l'ensemble des activités est dirigé vers des clients extérieurs.

Les devis sont effectués au plus proche de l'état du marché et conçus en évitant systématiquement de faire référence au temps de réalisation d'une personne handicapée. Ceci de façon à éviter les effets de stigmatisation, mais de façon à ne pas se mettre involontairement en concurrence déloyale avec d'autres artisans avec qui existent de bonnes relations.

Chaque atelier est coordonné au projet d'ensemble, cependant chacun est autonome dans l'organisation des détails de l'activité, autonomie proposée aussi aux ouvriers de l'ESAT en fonction des potentialités de chacun. Concrètement cela peut signifier de travailler de façon autonome sur un chantier une partie de la journée (en binôme et en lien avec le moniteur).

De façon à contourner les difficultés des personnes à soutenir une activité organisée avec un taux d'encadrement limité, les ateliers sont coordonnés par des moniteurs qui travaillent en binôme.

La problématique du transport des usagers dans les divers lieux de travail, de vie ou sociaux restent une donnée importante au sein du Pôle. Diverses modalités existent mais nécessitent réflexions et améliorations afin d'être au plus près des besoins et des objectifs propres à l'ESAT.

Ainsi, en ce qui concerne **les trajets domicile-travail**, l'établissement n'est par principe pas concerné par le transport des travailleurs en situation de handicap de leur lieu de résidence à leur lieu de travail. Ils s'y rendent donc en fonction de leurs capacités et de leurs propres moyens (possibilité d'utiliser la navette pour les internes du FH, covoiturage et/ou déplacements autonomes pour les externes). Par exception, certains « dépannages » sont possibles et proposés par l'établissement. par contre, une fois sur place, l'ESAT a alors l'obligation de transporter les ouvriers sur les différents lieux de travail.

#### ***Les soutiens médico-sociaux***

L'histoire de l'ESAT a conduit depuis de nombreuses années à conserver dans le cadre technique de l'ESAT une prestation médico-sociale au service de la déclinaison d'objectifs de soutiens médico-sociaux.

Ce plateau technique est composé de l'infirmière, de la psychologue ainsi que l'appui au besoin d'autres partenaires (dont le secteur psychiatrique). Un animateur du service social (mi-temps au niveau du Pôle) travaille aussi de manière transversale autour des admissions, des parcours internes (fluidité des parcours au sein des dispositifs du Pôle), des sorties et du suivi social pour certains.

### ***Les contraintes de déplacement liées aux soutiens à l'ESAT :***

Les phases d'accompagnement médico-social sont intégrées dans le temps de travail et sont organisées en interne au gré des circonstances (par l'ESAT ou par des moyens propres à l'utilisateur). Il existe également des accompagnements médicaux individualisés ou en groupe organisés par l'infirmière. Les déplacements sont ainsi nombreux et doivent être pris en compte dans l'organisation de l'établissement. En effet les soutiens sont nombreux (Commission sociale, Commission repas, Participation à des réunions ou groupes de travail, rendez-vous divers (psychiatre, médecins, animateur service social...)).

Chacun de ces soutiens implique de sortir de l'atelier et d'y revenir. La distance entre chantier et locaux de l'ESAT conduit à une complexité liée à la gestion des déplacements.

### ***L'aide à l'insertion***

L'ESAT, s'il s'inscrit le plus souvent dans le long cours, doit se concevoir comme un lieu de transition vers l'insertion en milieu ordinaire de travail. Ce d'autant que pour les nouveaux profils arrivant en ESAT, l'aspiration est forte d'aller vers d'autres ailleurs et d'autres possibles. Dans ce cadre, l'aide à l'insertion est tout aussi structurante que le sont les propositions d'ateliers ou d'accompagnement médico-social.

Le coordinateur en charge de l'insertion professionnelle des travailleurs d'ESAT étudie et propose des pistes allant du détachement individuel ou collectif à la mise à disposition ou à l'insertion complète en milieu ordinaire ;

La formation professionnelle, la reconnaissance de leurs savoir-faire et de leurs compétences ainsi qu'à la valorisation ou à la validation des acquis de leur expérience professionnelle est également un pas de plus vers l'insertion.

## **4.2 La formation et la valorisation des compétences des travailleurs handicapés**

Au cœur de la prise en compte des besoins des travailleurs d'ESAT, du développement de leurs compétences et d'un objectif d'épanouissement, l'ESAT valorise les axes suivants tout au long de l'accompagnement :

### ***La formation et le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.***

Depuis de nombreuses années, une attention particulière est donnée à la formation. Cette approche vise à valoriser l'apprentissage de nouveaux gestes, savoir-être et savoir-faire professionnels permettant évolution et épanouissement dans les ateliers de production.

### ***Formation professionnelle réalisée au sein de l'atelier***

Le premier lieu d'exercice de cette formation est réalisé au cœur même de la situation de travail au cœur de l'atelier concerné. La nature des activités exercées permet une dynamique constante entre la production et le soutien.

Ces soutiens de premier type sont réalisés par le moniteur d'atelier à partir du projet personnalisé. Ils sont réalisés soit par petit groupe ou bien seul avec l'ouvrier et ont pour but l'acquisition de techniques professionnelles, d'utilisation d'outils, de compétences d'autocontrôle... au cœur de situations de travail concrètes. Les personnes peuvent aussi bénéficier de stage inter-ateliers pour un projet d'acquisition, de savoir-faire ou de reconversion.

## **Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE) / Valorisation des acquis de l'expérience (VAE)**

L'ESAT est entré dans la mise en œuvre de dispositif de RAE. Il s'agit de reconnaître les compétences des ouvriers dans le cadre d'un dispositif de droit commun. Le repérage des compétences ou savoir-faire, se fait à partir des référentiels « métiers » de l'Education nationale et du ministère de l'Agriculture.

Ces référentiels sont décomposés de telle façon que des savoir-faire puissent être identifiées, évaluées et valorisées /reconnues officiellement.

C'est la totalisation de ses reconnaissances qui peut (mais pas obligatoirement) amener à la VAE pour l'obtention d'un titre professionnel.

Le dispositif RAE prend en compte la temporalité, les étapes nécessaires au développement et à la progression de chacun. La reconnaissance s'inscrit toujours dans une dynamique de parcours. Elle fait l'objet de mises en perspective (formation, environnement de travail ...) pour faciliter ce mouvement.

### **Formation professionnelle réalisée par des organismes de formation**

Ces démarches ont une double visée : celle liée au savoir-faire technique ; celle liée à la découverte d'autres environnements. Dans ce but, l'établissement tisse progressivement un réseau de relation avec différents acteurs de la formation, comme par exemples :

- Apprentissage technique en conduite d'engins d'espace vert, restauration... ;
- Formation de prévention routière, de premier secours... ;

En complément de ces démarches qui peuvent avoir un caractère ponctuel, il existe la possibilité pour la personne de bénéficier d'un parcours de formation en lien avec la Validation des Acquis de l'Expérience (décret 2009-565 du 20 mai 2009).

La VAE est dans certains cas accessibles aux travailleurs de l'ESAT. Elle vise à permettre d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification, enregistrés au répertoire national des certificats professionnels, dès lors qu'ils peuvent se prévaloir d'une expérience à caractère professionnel d'au moins 3 ans en lien avec la certification visée.

La VAE peut parfois favoriser l'insertion de la personne en milieu ordinaire, professionnalise un atelier d'ESAT, créer une dynamique individuelle et/ou collective de réussite.

### **L'ESAT et l'ouverture sur le monde professionnel extérieur**

Une des missions de l'ESAT est de tout mettre en œuvre pour permettre chaque fois que possible au travailleur handicapé d'envisager une insertion en milieu professionnel ou diverses mises en situation professionnelles. Ceci participe progressivement à changer les représentations des travailleurs d'ESAT. Ainsi, l'établissement construit une méthodologie d'action qui lui permet de réaliser les actions suivantes de façon régulière :

- Stages en entreprise mais sans nécessairement une visée d'emploi pouvant déboucher sur des contrats individuels de prestations. Il s'agit de permettre à la personne d'apprécier ses capacités dans un environnement non protégé. Pour se faire, chaque année des stages sont proposées aux travailleurs, en lien avec leur projet;
- Contacts avec des EPSR (ADIAD pour le département 82) en vue de pouvoir assurer la suite éventuelle de cette forme de trajectoire, dès lors, qu'un contrat de travail est conclu. A noter, cependant que l'ESAT doit dans ce cas être en mesure d'assurer un suivi et doit conserver la possibilité d'un retour prioritaire en cas d'impasse ;
- Dans la mesure où la sortie de l'ESAT implique pour un interne au Foyer d'Hébergement la fin de son accompagnement, ce projet professionnel doit être travaillé de façon étroitement coordonnée avec les autres dispositifs du Pôle (foyer / SAVS) sur le volet social.

Ces démarches sont toujours initiées à la demande de la personne accompagnée et sont coordonnées par le chargé d'insertion et animateur du service social du Pôle, en lien avec les professionnels, la personne et/ou ses représentants légaux, et les partenaires.

### 4.3 Les nouvelles formes de relation au travail et ses aménagements

En lien avec la prise en compte des besoins des personnes et de l'évolution de leurs problématiques (vieillesse, fatigabilité, nouveau projet professionnel et de vie...), l'ESAT propose un accompagnement souple et adapté :

#### **Aménagements de la prise en charge et analyse des besoins actuels**

Comme évoqué plus haut dans le cadre des réponses adaptées à la diversité des publics accueillis, les temps de rupture institutionnelle sont pensés comme un outil au service de la prise en charge et de l'accompagnement des personnes.

Ces temps peuvent prendre différentes formes et modalités. Ils ne sont mis en œuvre que dans le cadre d'un projet, négocié avec la personne concernée. Ils répondent à la temporalité des parcours des individus et à leurs projets. Dans cette perspective, plusieurs options sont possibles : changement d'activité, temps partiel adapté, temps choisi...

Si la norme de référence posée est le travail à temps plein, les temps non travaillés sont des temps contractualisés demandés pour différentes raisons. Il s'agit de distinguer les temps partiels des temps de rupture, de déprise qui sont aussi des temps non travaillés.

A ce jour, 11 ouvriers de l'ESAT sont à temps partiels, certaines demandes ont même lieu au moment de l'admission. L'inscription dans **l'activité à temps partiel** peut recouvrir diverses réalités, comme :

- Le choix de la personne pour des raisons familiales (garde des enfants) ;
- Une notification médicale (problème physique, psychique) ;

Les demandes se font également en cours de parcours en raison de :

- Vieillesse, fatigabilité ;
- Evolution de la maladie physique ou psychique ;
- Choix de la personne ;
- Fin d'une « itinérance » dans divers ateliers ;
- Difficultés d'adaptation du projet de l'ESAT (difficulté à maintenir la personne dans un atelier, à anticiper et proposer des aménagements...).

Il est à préciser que **les temps dits « de rupture »** correspondent à d'autres besoins :

- Il s'agit de périodes où les personnes interrompent momentanément ou partiellement le travail pour des raisons diverses : usure au travail, situation de mal-être dans la vie sociale et personnelle, mise à pied... ;
- Cela peut également concerner les temps de congés non rémunérés qui correspondent à un besoin de repos, de rupture par rapport au travail.

De manière globale, il est repéré que les alternatives proposées aux 11 usagers à temps partiels semblent correspondre à leurs besoins et attentes. Il n'existe pas de situation d'errance, d'isolement, les personnes trouvent leur équilibre dans les différentes alternatives d'accompagnement proposés.

Les difficultés les plus récurrentes concernent essentiellement les situations de rupture vécues par les personnes. Les axes de progrès du projet de l'ESAT doivent prendre en compte ces données autour des points suivants (axes pris en compte dans le plan d'actions) :

- Quelles alternatives à ces ruptures ?
- Comment prévenir, anticiper les signes avant-coureurs : pénibilité, problèmes familiaux, difficultés avec le groupe... ;
- Que proposer face à la fréquence de certains signes : changement d'atelier, temps partiels, quoi d'autre ?

### ***Le changement d'atelier***

Cette option peut répondre à plusieurs situations pour le travailleur :

- Besoin de changement légitime après une longue période passée dans le même atelier,
- Temps de rupture avec l'atelier d'origine en raison de la lourdeur ou de la complexité de l'accompagnement : ce changement est le résultat d'une négociation avec la personne et d'une réflexion de l'équipe afin que ce changement soit porteur d'amélioration pour la personne.

### ***Le temps partiel adapté***

Cette situation peut découler de plusieurs dispositions :

- un avis du médecin du travail peut conduire à la réduction du temps de travail, de façon temporaire ou définitive.
- Cet aménagement peut aussi être lié à une nécessité d'aménagement personnel du temps de travail.

De façon générale, ces modifications sont aussi le résultat d'une négociation entre la personne et le service, sauf dans le cadre d'un avis médical qui s'imposera aux différents partenaires.

### ***Recherche d'autres modes d'adaptation de la prise en charge***

Il est question ici de s'intéresser aux possibilités d'introduire, dans une prise en charge pouvant être au long court, des possibilités d'accompagnement dans d'autres types de structures avec d'autres finalités.

Dans ce contexte, il peut s'agir notamment de l'accueil de jour ou de l'accueil temporaire. Le développement de la mesure d'accueil temporaire par exemple, en complément d'une orientation ESAT/FOYER reste encore peu connu et développé. Par ailleurs, le nombre de place en accueil de jour reste faible sur le département, la complexité administrative de ce type d'accueil rend difficile actuellement la recherche de solutions alternatives à l'accueil en ESAT à temps plein pour l'usager.

### ***Temps, moments de rupture***

Il s'agit de temps de rupture complet permettant à la personne d'élaborer un autre projet, un autre mode de vie, en dehors du travail.

Il ne s'agit pas de sanction, mais plus de la recherche de solution /impasse. Cette rupture s'élabore dans le cadre d'une procédure déterminée, étalée dans le temps afin de permettre aux parties (ESAT et personne accompagnée) d'élaborer leur décision.

## 4.4 Extension et restructuration de l'ESAT

En 2015, l'établissement était locataire de la mairie de Pommevic pour l'occupation d'un site composé de divers bâtiments, ateliers de production (bail qui prenait fin en avril 2015) et services administratif et médico-social (bail qui prend fin en octobre 2016). A l'issue de ces baux, la mairie ne souhaitait pas les reconduire mais mettre les bâtiments en vente.

Deux hypothèses ont été envisagées à la fin des baux :

- Acheter ces locaux avec le terrain ainsi qu'un terrain mitoyen et faire des aménagements d'extension.
- Acheter un terrain sur une zone d'activités de Valence d'Agen et implanter une nouvelle structure.

Une étude réalisée par un cabinet spécialisé reprenant ces deux hypothèses permet d'estimer le coût du projet global à partir d'un cahier des charges. En référence aux résultats de celle-ci et au regard de diverses rencontres avec la municipalité de Pommevic, l'hypothèse 1 est retenue.

En effet celle-ci permet de maintenir l'activité sur un site où l'ESAT bénéficie d'une très bonne intégration dans le tissu social et économique local, de renforcer l'offre de service et les activités économiques, de poursuivre dans le cadre des modalités d'accompagnement, la prise en compte de la singularité de chaque projet professionnel.

Plus globalement, il s'agit par cette action d'améliorer les conditions actuelles d'accueil et d'accompagnement de l'ESAT, d'anticiper le développement et les adaptations nécessaires à la prise en compte de l'évolution du rôle et des missions des ESAT, d'apporter des réponses prenant en compte l'évolution des demandes d'admission et des attentes du public accueilli (adaptation non pas seulement du temps de travail pour les personnes vieillissantes mais aussi des postes de travail et des activités, pour les nouveaux entrants, pour qui le regard est différent sur ce que nous pouvons leur proposer et leurs demandes, leur permettre de valoriser leur rôle social, d'affirmer leur identité par le biais de trajectoires professionnelles multiples).

Les objectifs de ce projet sont de bénéficier d'espaces adaptés et nécessaires pour mieux articuler la stratégie économique, le projet médico-social et les droits des travailleurs handicapés et d'améliorer l'accompagnement des travailleurs de l'ESAT par :

- Des espaces architecturaux adaptés, permettant par la mise en place de parcours, de développer leurs compétences professionnelles, leur immersion voire leur insertion en milieu ordinaire,
- La création de nouvelles activités économiques et l'élargissement de relations durables entre l'ESAT « Terres de Garonne », les acteurs économiques (privés et publics) sur le territoire de la Communauté de Communes des Deux Rives.
- Favoriser la reconnaissance des savoir-faire professionnels, des compétences et acquis de l'expérience et de la validation des acquis de l'expérience des travailleurs de l'ESAT (l'ESAT : « une organisation apprenante ») ;

En 2015, a donc été réalisé l'achat des ateliers existants et du foncier non bâti, puis en 2017 celui du terrain annexe à l'ESAT à un particulier.

L'année 2018 voit, ainsi que la construction d'un espace « Médico-Social et Administratif adapté » et d'un local dédié pour le stockage du matériel et de l'ensemble des véhicules des activités « espaces verts »

En 2019 démarrera le réaménagement et réfection des ateliers existants afin de renforcer le développement des activités de « sous-traitance / conditionnement », « menuiserie-peinture » et « entretien et nettoyage des locaux » ; ce réaménagement intègre un espace de restauration collectif pour les travailleurs de l'ESAT et une salle de réunion.



Enfin à l'horizon 2021/2022, est à l'étude la construction d'une blanchisserie semi-industrielle afin d'élargir les activités économiques et de développer des compétences professionnelles.

<b>AXE 3</b>	<b>Objectifs opérationnels et actions relatives à l'accompagnement et à la mise en œuvre du projet professionnel</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aider à l'élaboration, accompagner et soutenir la personne dans la mise en œuvre de son projet professionnel,</li> <li>• Promouvoir et valoriser les compétences des travailleurs,</li> <li>• Favoriser l'inclusion dans le milieu ordinaire par le développement du travail en réseau (stages en entreprises, mise à disposition, prestations hors les murs), l'apprentissage et la formation, l'individualisation des parcours professionnel.</li> <li>• Réaménager et rénover les ateliers existants afin de renforcer le développement de activités « sous-traitance / conditionnement », « menuiserie-peinture » et « entretien et nettoyage des locaux » ; ce réaménagement intégrera un espace de restauration collectif pour les travailleurs de l'ESAT et une salle de réunion.</li> <li>• Etudier la construction d'une blanchisserie semi-industrielle afin d'élargir les activités économiques et de développer des compétences professionnelles.</li> </ul>

#### 4.5 Le projet de soins et la coordination et la continuité des soins en lien avec le Projet de Pôle

En lien avec les orientations du Projet de Pôle mais aussi les recommandations de l'ANESM, la question de la santé et du soin est une dimension importante pour les travailleurs de l'ESAT Terres de Garonne. Cette dimension est déclinée de manière transversale selon une approche médico-sociale.

##### ***Les accompagnements médicaux et paramédicaux : l'accompagnement à la santé***

Une infirmière en fonction de coordination anime une équipe de soin sur le Pôle et une-IDE travaille sur l'établissement, à mi-temps.

L'infirmière assure les activités comme les soins primaires, les accompagnements des personnes, une assistance si nécessaire (accueil et écoute), l'accompagnement dans l'organisation des rendez-vous, la préparation et le suivi des médicaments, des préventions, le suivi des dossiers médicaux... Elle travaille en collaboration avec les partenaires médicaux (médecins, pharmaciens du secteur), les paramédicaux (kinésithérapeutes...) et étroitement avec la personne elle-même ainsi que l'équipe pluridisciplinaire. Ce travail de coordination peut impliquer aussi les mandataires judiciaires.

Dans ce sens, l'éducation thérapeutique vise à ce que la personne devienne ou redevienne actrice et autonome sur la question des soins au sens large du terme. Il s'agit de proposer un accompagnement qui vise à prévenir les difficultés de santé, mais aussi, de permettre l'existence d'interventions thérapeutiques extérieures à l'établissement.

En relation avec l'environnement, un relai est réalisé vers les ressources médicales existantes, en particulier vers le médecin référent de chaque personne, mais aussi, selon les besoins, vers les structures hospitalières. Si nécessaire, un accompagnement vers les dispositifs sanitaires est mis en place. Le lien avec les ressources de soins extérieures est réalisé par l'infirmière. Celle-ci propose une aide au maintien de traitement mais aussi des actions de prévention et d'information.

L'ESAT se situe comme un relai dans le suivi médical et paramédical, par l'information et l'orientation vers les services existants dans l'environnement : hôpitaux, généralistes, spécialistes, soins...

### **L'accompagnement psychologique des personnes accompagnées**

Cette dimension, au regard des pathologies présentes au sein de l'ESAT, prend tout son sens. La psychologue du service propose des entretiens de soutien lors du temps de travail de la personne, ceci dans le respect de la personne et de la confidentialité des informations à caractère personnel

Les entretiens réalisés par la psychologue s'inscrivent dans les objectifs du projet personnalisé de la personne. Dans ce cadre, les entretiens individuels permettent l'émergence d'une parole et l'expression d'une singularité.

Ces temps permettent aux personnes de formuler leurs questions, leurs attentes, leurs besoins et leurs difficultés. Ces accompagnements peuvent donner lieu à l'élaboration de nouveaux repères, tenant compte de la réalité psychique de chacun. Cette démarche relève d'un choix personnel qui ne peut être contraint.

### **Les interventions croisées dans le domaine éducatif, psychologique et de soins**

Selon une approche croisée et complémentaire, l'ensemble des professionnels de l'ESAT Terres de Garonne, en lien avec les compétences médicales et paramédicales du Pôle, participe à la mise en œuvre des objectifs liés à la santé et au soin des personnes accompagnées. Il s'agit de prendre en compte l'inclusion sociale, l'autonomie et l'épanouissement des personnes. En ce sens :

- Les objectifs éducatifs sur ce thème visent à :
  - Développer des capacités ;
  - Promouvoir la responsabilisation.
  
- Les objectifs en matière de santé cherchent à :
  - Développer l'éducation et la prévention ;
  - Amener la personne à être responsable de sa santé, à être actrice de son projet de soin ;
  - Développer la cohérence, la continuité et la permanence des soins autour de la personne ;
  - Apporter des soins, promouvoir la notion de « prendre soin » ;
  - Apporter de l'information, retraduire en terme adapté pour aider la personne à mieux comprendre les actions en faveur de sa santé et son bien-être.
  
- Les objectifs concernent l'intervention de la psychologue selon deux axes :
  - Le soutien psychologique des travailleurs : évaluer les ressources psychiques lors des admissions, contribuer à ce que la personne soit dans un mieux-être, un équilibre, permettre aux personnes une élaboration autour de leur souffrance, donner des espaces de parole, des temps d'écoute, faciliter l'accès à des professionnels externes, soutenir les personnes dans leur projet.
  
  - Le soutien auprès des professionnels : donner un éclairage sur la dynamique psychique de chaque résident, aider à la réflexion et à l'analyse des situations rencontrées, proposer des thèmes de réflexion et d'analyse à l'équipe.

<b>AXE 4</b>	<b>Objectifs opérationnels et actions relatives au projet de soins et à la continuité des soins dans le cadre du projet de Pôle :</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promouvoir la santé au travail en lien avec le service de santé au travail;</li><li>• Associer les partenaires à des actions d'information et de prévention autour du soin et de la santé.</li><li>• Favoriser le lien et les partenariats avec le secteur médical sur le territoire</li><li>• Soutenir l'expression des personnes et leur citoyenneté</li></ul>

## 5 - LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT PROPOSEES : ACCUEIL, ADMISSION, OBSERVATION, PROJET PERSONNALISE, ORIENTATION

### 5.1 Les critères d'admission

Pour être admis au sein de l'ESAT, les personnes doivent bénéficier d'une orientation en ESAT, notifiée par la MDPH. Les personnes doivent être âgées à minima de 18 ans.

La personne ne pourra être admise que si l'établissement est en mesure de répondre aux attentes et besoins de la personne.

### 5.2 Les étapes de l'admission et de l'accueil

#### **La procédure d'admission :**

Elle prend en compte :

- **Une identification de l'origine de la demande**, du projet de la personne. Il est à noter que le projet de l'ESAT vise un accompagnement volontaire de la personne et ne se conçoit pas comme inscrit dans une dimension contraignante ;
- **Une évaluation des attentes, besoins et des capacités de la personne ;**
- **L'existence de professionnels de santé désignés par la personne**. L'ESAT ne se substitue pas aux ressources existantes ;
- **Un engagement à suivre les traitements médicaux ;**
- **La définition d'un PAP**, prenant en compte l'ensemble des points ci-dessus articulés avec les objectifs élaborés et co-construit entre la personne et l'équipe.

Les grandes lignes de la procédure d'admission sont les suivantes :

- Pour toute demande, qu'elle émane directement d'une personne, sa famille, son représentant légal ou d'un professionnel, qu'elle se manifeste par courrier, téléphone ou déplacement physique, celle-ci est dirigée vers l'animateur de service social et/ou la secrétaire de direction du Pôle ;
- **Une première visite** est proposée par l'animateur de service social à la personne adulte en situation de handicap, accompagnée de la personne de son choix (institutions, familles, représentants légaux, ...) afin de découvrir l'environnement institutionnel ;
- Si les conditions administratives, de faisabilité d'un futur projet professionnel sont réunies et validées par la chef de service avec l'appui technique de l'animateur de service social, **un dossier de candidature** est remis et devra être retourné au professionnel chargé d'insertion qui en assure le suivi. Toute information médicale est mise sous pli cacheté, puis transmise à l'infirmerie pour traitement et conservation. Si nécessaire, une information partagée est transmise au chef de service et/ou à la direction.
- **Une période de stage** est alors proposée, généralement d'une durée de 2 semaines. Ces modalités sont modulables et personnalisées en fonction de la situation particulière de la personne. Toute personne en stage bénéficie d'un référent provisoire et chaque stage fait l'objet d'une évaluation en équipe pluri professionnelle, afin que la commission d'admission et de fluidité des parcours puisse statuer sur une possible admission, ou proposer un éventuel stage complémentaire.

Les réponses apportées :

- *Si la décision en termes d'admission est positive*, un courrier est envoyé afin de proposer une date, en fonction de la place disponible sur l'atelier souhaité et selon la liste d'attente.
- Afin de valider ou invalider la réponse, une période de stage complémentaire peut être proposée à la personne si la période précédente apparaît trop courte, soit pour la personne qui a besoin d'un temps d'expérience supplémentaire, soit pour l'équipe afin d'affiner les observations ;
- Si la décision en termes d'admission est négative, l'animateur de service social informe les personnes concernées et produit un courrier destiné aux différents acteurs concernés ;

## ***L'admission et l'accueil à l'ESAT Terres de Garonne***

La procédure d'admission et d'accueil permet de mettre en place une relation de confiance entre les personnes accompagnées et les professionnels. Dès lors, il s'agit de créer l'ensemble des conditions permettant de faciliter le repérage des lieux, de l'environnement et des personnes, de comprendre le fonctionnement de l'ESAT, de l'atelier intégré et d'éclairer la personne sur les accompagnements qui lui sont proposés.

## ***L'accompagnement***

Le projet de l'ESAT met en œuvre des adaptations constantes en fonction des attentes et besoins des personnes accueillies (volonté de changements, vieillissement, demande de temps partiel ou temps partagé...). La prise en compte de cette réalité entraîne donc une adaptation et une individualisation/personnalisation des accompagnements pour chaque travailleur.

## **5.3 La dynamique autour de la fluidité des parcours de vie**

La question de la fluidité des parcours conduit à s'interroger et adapter l'accompagnement proposé, de manière permanente, aux attentes et besoins des personnes (vieillesse de certains travailleurs, demandes de mobilité ou de changement d'établissement...).

### ***La Commission d'admission et de fluidité des parcours***

Dans ce contexte, une réflexion au niveau du Pôle vise à asseoir l'analyse et l'adaptation des réponses à proposer aux personnes accueillies. Depuis juillet 2013, la **Commission d'admission et de fluidité des parcours de vie** a pour mission de réfléchir dans ce sens.

Celle-ci a pour objectifs :

- D'évaluer les situations, de repérer les besoins au niveau interne, de décider des suites possibles aux stages (admission, refus de candidature, inscription sur liste d'attente, renouvellement de stage, suspension de parcours, suivi de période d'essai en cours...) ;
- D'être vigilant sur les mouvements et la fluidité des personnes sur chaque établissement/service (ESAT, SAVS, Foyers, MAPHV)
- De mener un travail de réflexion dans le respect des attentes et des besoins des personnes.
- De préparer les arrivées et départs.

Cette commission se réunit une fois par mois. Les chefs de service de l'ESAT, du Foyer d'Hébergement et du SAVS, un membre de la direction, l'animateur de service social y sont présents.

L'avis de la commission est formalisé par un courrier, adressé à la personne et/ou à la structure d'origine.

Le travail autour de la fluidité des parcours de vie s'envisage :

- **Au sein de l'ESAT Terres de Garonne**, des passerelles souples existent entre les différents ateliers.
- **Au sein du Pôle Adultes Henri Cros**, sans changer la notification de la personne et pour favoriser le bien-être de la personne, un aménagement peut être proposé. Par exemple, des stages pour les travailleurs de l'ESAT vers le FO sont possibles. L'ESAT souligne son réel engagement dans une démarche qui viserait à créer des projets communs et développer les collaborations entre les divers établissements et services du Pôle.
- **Au sein d'un réseau constitué**, la notion de fluidité externe au Pôle Adultes Henri Cros est une réflexion qui est menée au sein de la Commission d'admission et de fluidité des parcours de vie. Cette instance aborde la question du développement du travail en partenariat et en réseau pour apporter des réponses souples et le plus adaptées possibles aux attentes et besoins des travailleurs de l'ESAT.

<b>AXE 5</b>	<b>Objectifs opérationnels et actions relatives à l'amélioration de la fluidité des parcours :</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• la notion de souplesse est à poursuivre en favorisant les mouvements entre les différents ateliers proposés par l'ESAT : soit en proposant des aménagements de temps de travail sur plusieurs ateliers, soit des changements d'ateliers, en fonction des projets des personnes.</li> <li>• Afin de créer des projets communs et développer les collaborations entre les différents établissements et services du Pôle, les liens doivent être renforcés, autour d'activités communes (par exemple : projet potager), d'accueil passerelles ponctuels ou à plus long terme de personnes entre les différents établissements (activités de jour, stages avec ou sans hébergement, accueil sur les ateliers de l'ESAT,...)</li> </ul>

#### 5.4 Le projet d'accompagnement personnalisé et la notion de référence projet

**Le Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP)** est défini par la Loi 2002-2 et fait l'objet de recommandations par l'ANESM. Il implique une démarche dynamique de co-construction entre les professionnels, la personne accueillie et, selon les cas, la famille ou le représentant légal.

Ce document s'inscrit dans une approche globale de la personne. Il prend en compte les éléments liés à la connaissance de la personne, l'expression de ses besoins, de ses attentes et de ses aspirations ainsi qu'une réflexion en équipe pluridisciplinaire sur ses potentialités permettant d'élaborer le projet de la personne.

Le premier PAP est élaboré à l'issue de la période d'essai (6 mois renouvelable 1 fois). Il est ensuite revu à minima une fois par an, lors d'une réunion, préparée en amont par l'équipe professionnelle et le travailleur.

La référence du Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP) est assurée par l'encadrant de l'atelier où est accueilli le travailleur. Avec l'équipe pluri-professionnelle de l'ESAT, mais aussi avec les partenaires extérieurs, chaque professionnel s'engage au quotidien à tisser des relations d'accompagnement de qualité, empreinte d'empathie et de bienveillance en lien avec le projet personnalisé, les compétences et capacités du travailleur et de ses besoins.

## 6 - LES METHODES ET LES OUTILS DE MISE EN OEUVRE

### 6.1 La mise en œuvre de la Loi du 2 janvier 2002 et de la personnalisation de l'accompagnement

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Loi du 2 janvier 2002, l'ensemble des supports mis en œuvre, et adaptés de manière continue, participent à la promotion du droit des personnes accueillies :

#### ***La charte des droits et libertés de la personne accueillie***

La charte des droits et libertés (arrêté du 8 septembre 2003) a pour vocation d'affirmer les grands principes éthiques centrés sur la personne accueillie.

Ce document met l'accent sur les droits et libertés de tout individu et insiste sur les principes éthiques guidant l'intervention des professionnels : non-discrimination, choix, droits à l'information, au respect de la personne et des liens familiaux, à la protection, à l'autonomie, à un accompagnement adapté. Il est aussi remis sous une forme plus adaptée facilitant l'accessibilité du document.

#### ***Le livret d'accueil***

Le Livret d'accueil (circulaire du 24 mars 2004) est un support qui a pour objectif d'informer de façon claire les personnes en situation de handicap et leurs familles (ou représentants légaux) sur ce que propose les établissements et services du site, il est régulièrement réactualisé.

#### ***Le règlement de fonctionnement***

Le règlement de fonctionnement (décret du 14 novembre 2003) est le support de référence qui précise les droits, les obligations et les règles organisationnelles au sein de l'établissement. Ce support, s'articule autour des points suivants et sera revisité en collaboration avec les personnes accueillies sur l'établissement :

- **Les droits** de la personne accueillie et de l'établissement dans l'intérêt des publics accueillis ;
- **Les obligations** de la personne, des familles, du dispositif au regard de ses missions ;
- **L'organisation institutionnelle** (locaux, biens des personnes, transports et déplacements, organisation et règlement ...).

#### ***Le Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail (CSAT)***

Si la loi 2002-2 a immédiatement prévu les formes d'un Contrat de séjour dont la forme générale valait pour tous les établissements médico-sociaux, le décret précisant les formes spécifiques du Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail n'est paru qu'en fin 2006 (Décret n° 2006-1752 du 23 décembre 2006). C'est à partir de la fin de l'été 2007 que les contrats ont été mis en place suivant les formes juridiques attendues.

Le Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail détaille les objectifs et la nature de l'accompagnement proposé dans le respect des principes déontologiques et éthiques, des recommandations de bonnes pratiques professionnelles et du projet d'établissement.

Un avenant au CSAT définit le cadre de travail dans lequel la personne va évoluer (atelier, horaires, référent, rémunération, ...). Des avenants successifs peuvent être rédigés en fonction de changement ou d'évolution du cadre de travail.

Ce document est signé par la personne et/ou représentant légal, le moniteur d'atelier référent et le directeur du pôle et remis à la personne dans le cadre de l'accueil et l'accompagnement dispensés dans l'établissement dans le mois qui suit son admission.

Par ailleurs, ce document est complété, dans les 6 mois (ou 1 an si la période d'essai est renouvelée), par une annexe qui précise les objectifs et les « prestations » adaptés à la personne et réactualisés chaque année dans le cadre du Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP).



## ***Le Conseil de la Vie Sociale (CVS)***

Le Conseil de la Vie Sociale (décret du 25 mars 2004) est une instance consultative qui donne son avis et fait des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement des établissements/services du Pôle.

Afin de rendre plus opérant ce dispositif, il est retenu un Conseil de la Vie Sociale commun au Pôle Adultes Henri Cros et composé de membres représentant les divers dispositifs (ESAT, FH, SAVS, FO, MAPHV-FAM) et collègues concernés (usagers, familles et représentants légaux, salariés, direction, représentants de l'organisme gestionnaire et autres).

Conformément au cadre réglementaire, cette instance se réunit au moins trois fois par an et le nombre des représentants des personnes accueillies et de leur famille sont majoritaires. Le président est élu parmi les membres du collège des personnes accueillies.

## ***Les questionnaires de satisfaction***

Dans le cadre de l'élaboration du projet d'établissement, un questionnaire (modèle en annexe) a été élaboré et distribué aux travailleurs de l'ESAT Terres de Garonne.

Ils sont invités à s'exprimer sur leur vision de l'ESAT, de leur atelier, leurs relations avec les encadrants et leurs collègues, leur atelier et leur projet professionnel.

La participation était basée sur le volontariat et anonyme.

Ceux qui le souhaitaient ou en éprouvaient le besoin pouvaient se faire aider dans la rédaction par la personne de leur choix, collègues ou professionnels encadrants.

Quelques extraits des retours de ces questionnaires sont mis en annexe.

## ***La Commission des Œuvres Sociales des travailleurs de l'ESAT***

La commission des œuvres sociales fonctionne selon les principes d'un comité d'entreprise. Elle se veut être une instance représentative des travailleurs de l'ESAT et un lieu d'expression.

Ses membres représentatifs sont au nombre de 4 à 5 et sont élus par les autres travailleurs de l'ESAT pour une durée de 2 ans.

La commission des œuvres sociales est présidée par le directeur de l'ESAT ou son représentant par délégation et se réunit 3 à 4 fois par an.

Cette commission dispose de 3 attributions :

- Attributions professionnelles : elle donne son avis sur l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité et sur les conditions de vie des travailleurs au sein de l'ESAT. L'un de ses membres élus représente les travailleurs de l'ESAT au sein du CHSCT du Pôle Adultes Henri Cros.
- Attribution de gestion : la commission est informée des questions concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'ESAT. Elle donne son avis sur les orientations ou objectifs envisagés par la direction.
- Attribution d'ordre social : la commission participe à la gestion et au contrôle de toutes les œuvres sociales. Elle gère et rend compte d'un budget et décide de son utilisation : repas de fin d'année, chèques vacances ou chèques cadeaux, cadeaux pour événements familiaux. Elle donne un avis sur d'éventuelles demandes d'aides financières et / ou prêts et leurs conditions d'attribution.
- les membres de la Commission Sociale sont élus pour 2 ans. Le nombre de membres est déterminé actuellement à 5. La Commission Sociale se réunit une fois par mois sous la présidence, par délégation, du chef de service. Un compte rendu de chaque réunion est rédigé, affiché et lu dans chaque atelier.

## ***Le projet personnalisé et sa méthodologie***

Les étapes de la personnalisation de l'accompagnement (déclinées au sein du PAP) sont repérées ainsi :

### **Le Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP)**

Il est formalisé après une période d'observation et d'accompagnement de 6 mois. Il est révisé annuellement.



Sa co-construction implique plusieurs temps forts :

- Recueil des attentes de la personne par le référent projet. Le référent projet réalise un repérage des besoins en s'appuyant sur les fiches supports d'évaluation du projet personnalisé.
- Définition des objectifs du projet fixés (objectifs, moyens, actions, rapport au temps...);
- Formalisation du document : rédaction par le référent projet, complétés par les écrits de la psychologue, de l'infirmière, échanges en équipe pluridisciplinaire. Les écrits professionnels pourront être amendés par tous les professionnels. Finalisation du document sur un temps formel avec la présence de la personne, du référent projet et du chef de service.
- L'évaluation des objectifs est réalisée avec le référent projet et la personne accueillie en fonction de l'actualité et au minimum tous les ans.

### **La personne qualifiée**

Toute personne accueillie peut faire appel à un tiers désigné par la MDPH du 82 en cas de désaccord sur les objectifs et les prestations dans l'accompagnement qui lui est proposé.

### **La personne de confiance :**

Lors de l'admission, il est proposé de désigner une personne de confiance. Elle peut être consultée dans le cas où la personne accueillie rencontre des difficultés dans la connaissance et la compréhension de ses droits. Elle peut également accompagner dans les démarches et assister aux entretiens médicaux afin d'aider dans les prises de décisions.

Toute personne majeure de l'entourage peut être désignée comme personne de confiance : un membre de la famille, un proche ou le médecin traitant.

Un document explicatif est remis avec le Livret d'accueil.

<b>AXE 6</b>	<b>Objectifs opérationnels et actions relatives à la garantie de l'effectivité des droits des personnes, à la participation et à la personnalisation de l'accompagnement :</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Faciliter l'expression des attentes des personnes ;</li><li>• Améliorer la connaissance et la pratique des droits aux personnes accueillies ;</li><li>• Faire participer les personnes aux différents projets de l'ESAT (aménagement des bâtiments, ateliers, ...);</li><li>• Rechercher des orientations de vie en fonction des demandes et des capacités de chacun ;</li><li>• Améliorer la fonction d'acteur de la personne dans l'élaboration de son projet de vie,</li></ul>

## **6.2 Les instances et les outils de travail en équipe**

### **La notion d'équipe et de coordination**

La notion d'équipe est la base fondamentale de l'organisation du travail au sein de l'établissement. Cela représente un appui pour les professionnels et les personnes accueillies et se met en œuvre au sein de la réunion pluri professionnelle hebdomadaire. Elle permet d'assurer le suivi des travailleurs et de traiter les questions d'organisation et de fonctionnement.

### **Les réunions d'analyse et de coordination**

Sur l'établissement, il existe les instances de travail suivantes :

- La réunion de projet d'accompagnement personnalisé (réunion PAP)
- Les réunions d'équipe pluridisciplinaire
- La réunion d'accompagnement animée par la psychologue et l'infirmière du service
- Des groupes de travail se mettent en place en fonction de l'actualité
- L'analyse de la pratique professionnelle (groupes transversaux au Pôle)
- La commission d'admission et de fluidité des parcours : FH/SAVS/ESAT

## ***Les dispositifs de coordination entre les établissements et service (ESAT, Foyer d'Hébergement et SAVS)***

Dans le cadre du développement des projets personnalisés et de la fluidité des parcours, un dispositif de coordination est proposé entre l'ESAT et le FH et l'ESAT et le SAVS. Ces temps permettent d'aborder le suivi, les ajustements du projet personnalisé (PAP) mis en œuvre et de favoriser la fluidité des parcours des personnes accueillies.

La coordination retenue s'envisage :

- Autour du projet d'accompagnement personnalisé ;
- Interservices pour un suivi, ajustement et amélioration des modes d'interventions ;

Ces dispositifs ont pour but de :

- Favoriser la cohérence des actions mises en œuvre ;
- Faire vivre les projets par l'évaluation et les ajustements nécessaires ;
- Améliorer la communication et l'ajustement des projets personnalisés.

## ***Les différents écrits professionnels et outils de coordination des professionnels***

Afin d'organiser, de suivre, d'évaluer et de rendre compte de l'action, des objectifs mais aussi des moyens mis en œuvre pour chaque personne accompagnée, divers outils et supports professionnels sont formalisés en référence aux obligations légales actuelles.

Les principaux supports écrits sont les suivants :

- Le dossier de candidature et d'admission (en lien avec l'animateur de service social du Pôle) ;
- Le dossier unique de la personne accueillie avec ses 3 volets : médical (en lien avec l'infirmière), administratif (en lien avec l'administration) et d'accompagnement socio-éducatif (livrets d'observations, bilans...) ;
- Le projet personnalisé (PAP) et ses avenants ;
- Le projet d'établissement ;
- Les comptes rendus de réunions ;
- Les fiches d'évènements indésirables ;
- Le registre de sécurité (en lien avec le Pôle) ;
- Le document unique d'évaluation des risques professionnels (en lien avec le Pôle) ;
- Le registre des accidents bénins.

## 7 - LES RESSOURCES MOBILISEES

### 7.1 Les ressources professionnelles

#### ***L'organigramme hiérarchique et fonctionnel***

L'organigramme 2018 de l'ESAT « Terres de Garonne » est présenté en annexe avec le détail des Equivalents Temps plein (ETP) des professionnels.

#### ***Les divers professionnels et leurs fonctions***

La convention collective applicable à l'ensemble du personnel est la convention collective nationale de travail du 11 mars 1966. L'équipe de l'ESAT « Terres de Garonne » est composée à partir des fonctions exposées ci-dessous.

#### **Fonctions socio-éducatives**

De façon globale ces fonctions sont chargées de conduire des actions éducatives auprès des travailleurs handicapés dans le cadre d'un projet mis en place par une équipe pluridisciplinaire.

- **Moniteur Principal d'atelier**

Cette fonction, vise, en raison de la complexification des tâches et face à l'augmentation des besoins en terme de gestion et de suivi global du service, à assurer le suivi technique des chantiers et à favoriser conformément aux missions confiées aux ESAT l'insertion en milieu ordinaire par l'accroissement du tissu économique en capacité d'accueillir des personnes de l'ESAT.

- **Moniteur d'atelier 1<sup>ère</sup> classe**

Il est responsable de l'encadrement de personnes handicapées dans des activités d'ateliers occupationnels et élabore la gestion d'un groupe de ces personnes en organisant leur activité. Il participe au travail d'équipe en transmettant les éléments d'observation facilitant l'élaboration et le suivi des projets d'accompagnement personnalisé.

- **Moniteur d'atelier 2<sup>ème</sup> classe**

Il est responsable de l'encadrement de travailleurs handicapés dans des activités d'ateliers occupationnels et participe à l'élaboration et à la gestion d'un groupe de ces personnes en organisant leur activité. Il participe au travail d'équipe en transmettant les éléments d'observation facilitant l'élaboration et le suivi des projets d'accompagnement personnalisé.

- **Moniteurs d'ateliers remplaçant**

Il s'agit d'un intervenant occasionnel pour surcroît d'activité la plupart.

- **Chargé d'insertion**

Il est chargé d'accompagner l'insertion d'usagers d'ESAT dans le milieu ordinaire de travail sous des formes multiples et graduées allant du détachement individuel ou collectif à la mise à disposition ou à l'insertion complète en milieu ordinaire ; de garantir l'accès des travailleurs d'ESAT à la formation professionnelle, à la reconnaissance de leurs savoir-faire et de leurs compétences ainsi qu'à la valorisation ou à la validation des acquis de leur expérience professionnelle ; de mettre en relation les ESAT de l'Association avec le réseau des entreprises, administrations et autres partenaires institutionnels et de promouvoir l'image des ESAT en tant qu'acteurs et partenaires incontournables de la politique d'insertion des personnes en situation de handicap.

## **Fonctions médicales ou paramédicales**

### ▪ **Infirmière**

Ce professionnel a pour mission de garantir la santé des personnes. D'un point de vue strictement médical, il joue un rôle indispensable dans l'observance, la prévention des rechutes, l'accompagnement de la santé somatique. Ses moyens d'actions sont, pour une part, médicaux : l'infirmier est le premier relais du médecin et facilite l'application des prescriptions médicales. Mais l'accompagnement des personnes travaillant à l'ESAT implique aussi un engagement dans des activités plus larges que le seul domaine directement médical. Plus précisément ces tâches s'exercent :

- Directement auprès des travailleurs ;
- En relais avec les ressources environnementales ;
- En relation avec l'équipe de l'ESAT ;
- En relation avec les équipes du Foyer d'Hébergement La Glacière et du SAVS.

### ▪ **Psychologue**

Le psychologue conçoit et met en place des actions curatives et préventives à partir du diagnostic des personnes accueillies. Pour cela, il effectue des entretiens individuels qui permettent l'émergence d'une parole et l'expression d'une singularité. Il soutient ainsi le désir de la personne et son élaboration. Son accompagnement se fonde sur la singularité des personnes accompagnées et s'appuie sur une approche psychodynamique. Son expertise lui permet d'évaluer la pertinence de l'orientation et de l'admission du candidat.

Son rôle implique aussi une dimension de conseil et d'accompagnement de l'équipe pluridisciplinaire. Il participe ainsi à l'élaboration des projets d'accompagnements personnalisés et à des groupes à thème. Sa participation se fonde aussi sur les projets institutionnels et aux divers groupes de réflexions.

### ▪ **Psychiatre**

Le psychiatre assure une fonction de référence médicale en lien avec le personnel infirmier. Il peut être sollicité selon les besoins et être ressource dans les situations complexes.

L'organigramme de l'ESAT dispose d'un 0.09 ETP de psychiatre vacant depuis plusieurs années faute de candidat. Afin d'assurer l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap, une prestation auprès de médecins psychiatres libéraux a été mise en place. Par ailleurs, il existe un partenariat historique avec le CMP de Valence d'Agen.

## **Fonction d'administration**

### ▪ **Technicien qualifié secrétariat**

Praticien qualifié des techniques de secrétariat, cette personne est chargée des tâches administratives simples. Elle est aussi chargée de l'accueil, du standard.

## **Fonction d'encadrement**

### ▪ **Responsable d'unité/Chef de service**

En lien avec les valeurs inscrites au Projet associatif et en lien avec le PADA, le Projet de Pôle et d'Etablissement/service, Cadre de l'Association, le responsable d'unité/chef de service, membre de l'équipe de direction du pôle et acteur de la Réunion Générale d'Encadrement, par délégation de son directeur, a pour missions principales :

- la participation à l'élaboration et la mise en œuvre du projet de Pôle et du Projet d'établissement dont il a la responsabilité,
- la garantie de la continuité de service,
- l'encadrement, l'animation générale, l'organisation du travail et l'animation technique des équipes et des actions directement engagées auprès des personnes accompagnées.
- la communication au sein du service et le développement des partenariats d'action et du travail en réseau

## **Les fonctions supports / mutualisations au niveau du Pôle**

Il existe de nombreuses fonctions supports ou mutualisations organisées au niveau du Pôle Adultes Henri Cros et précisé dans son projet datant 2015.

Il s'agit principalement des axes suivants :

- **Une équipe de direction :**

Une direction commune et de proximité propre au Pôle qui permet une cohérence des actions entre les établissements et service et une cohésion des interventions professionnelles, afin de développer une logique stratégique d'adaptation du Pôle.

- **Une IDEC :**

**Elle** a pour mission principale de coordonner les actions de soins et de prévention sur l'ensemble des établissements du Pôle, ainsi que la coordination des activités des infirmières (management du service, élaboration d'un plan d'action soin/santé et prévention). De plus, elle met en place le circuit du médicament et est chargée de développer les réseaux et partenariats avec le secteur soin.

- **Un animateur de service social :**

Il contribue à améliorer la fluidité des parcours des personnes accompagnées au sein des établissements et service du Pôle. Ainsi, il est en charge de la collecte de tous les documents administratifs nécessaires à l'orientation et la réorientation des personnes dans les structures les plus à même à répondre aux attentes et besoins des personnes et à l'obtention de prestations. De plus, il gère les listes d'attente des établissements et service du Pôle, oriente les personnes et leur famille vers les établissements les plus à même de répondre aux besoins des personnes, assure l'accueil des personnes et de leurs famille, il informe les personnes, familles et autres professionnels des dispositions légales et réglementaires, notamment concernant leur droit. Enfin, il développe le travail en réseau et les partenariats pour les établissements du Pôle.

- **Un Service Administratif, Financier et Ressources Humaines :**

La nouvelle organisation participe à une meilleure lisibilité, structuration et efficacité de l'action. Les lignes de responsabilités et de compétences ont été redéfinies en étroite collaboration avec l'Association de manière à favoriser :

- La centralisation administrative afin de dégager des synergies entre les établissements du Pôle pour gagner en efficacité et en qualité ;
- La centralisation exécutive : le Pôle doit parler d'une seule voix ;
- La centralisation financière : les évolutions administratives et la perspective d'une tarification globale (enveloppe fermée) nécessitent une gestion financière et budgétaire unifiée.

## **7.2 La Gestion des Ressources Humaines (GRH) et gestion administrative**

De même, diverses fonctions liées à la Gestion des Ressources Humaines sont travaillées et mises en œuvre avec les ressources présentes au sein du Pôle Adultes Henri Cros et des appuis et conseils de la Direction des Ressources Humaines de l'association au niveau de sa direction générale.

Plus globalement, le Pôle a pu engager pour l'ensemble de ses établissements et service une harmonisation des pratiques aussi bien au niveau de la gestion financière (outils de suivi et de gestion financière, suivi de l'activité, élaboration en cours de PPI...), que de la gestion des ressources humaines (procédures relatives à l'application de la CCNT du 15/03/66, utilisation du PAUF associatif...). Tout cela se fait en lien étroit avec les ressources des services de la Direction Générale (DAF et DRH) et les travaux des conseils et/ou commissions associatives spécifiques (Conseil des Directeurs, COTAR, Com RH...).

Le Pôle développe une approche transversale d'autres dossiers comme par exemple :

- Les entretiens professionnels ;
- Le soutien aux professionnels et la formation continue ;
- L'accueil de stagiaires ;
- Les Instances Représentatives du Personnel (IRP) ;
- La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ;
- La prévention des Risques Psycho-Sociaux.

De plus, le Projet de Pôle met en œuvre une politique de formation du personnel centrée sur le maintien des compétences et des connaissances professionnelles en lien avec les évolutions actuelles (cadre réglementaire, recommandations de bonnes pratiques professionnelles, évolutions des besoins et des caractéristiques de la population accueillie...).

Cette dynamique prend en compte :

- Les enjeux et orientations des politiques sociales et des impacts possibles pour les établissements et services sociaux et médico-sociaux ;
- Les droits des personnes handicapées ;
- Les pratiques professionnelles en direction des personnes accompagnées.

## 8 - LE TRAVAIL AVEC LES FAMILLES ET / OU REPRESENTANTS LEGAUX

### 8.1 Principes, définition et objectifs

**L'objectif de l'ESAT « Terres de Garonne » est de prendre en compte le statut d'adulte de la personne accompagnée tout en assurant, chaque fois que nécessaire, la préservation et le maintien des liens familiaux lorsqu'ils existent en tenant compte du souhait des personnes accompagnées.**

Lorsqu'une personne bénéficie d'une mesure de protection, il s'agit de favoriser le travail de partenariat avec les mandataires judiciaires.

### 8.2 Les modalités de travail avec les familles et / ou représentants légaux

Les principales modalités peuvent être :

#### ***Échange d'information***

Le service transmet aux travailleurs, à la famille et/ou aux représentants légaux lorsqu'ils sont présents, les informations sur la vie institutionnelle notamment par l'intermédiaire des documents fournis lors de l'admission :

- Livret d'accueil ;
- Charte des Droits et des Libertés de la personne Accueillie ;
- Règlement de fonctionnement ;
- Contrat de soutien et d'aide par le travail.

Le droit à l'information des personnes accompagnées est inscrit dans le CASF, à l'article L 311-3 (cadre juridique concernant le droit de la personne à l'intimité, la confidentialité etc.). Il est un des droits fondamentaux défini par la loi 2002-2.

#### ***Rencontre et lien entre la personne et sa famille***

La direction et l'ensemble de l'équipe met en place les conditions favorables à la rencontre de la personne accompagnée et sa famille, si la demande en est faite, et toujours avec l'accord de la personne accompagnée (mise à disposition d'une salle).

Ils s'engagent à accompagner la personne, avec son consentement, et/ou dans l'intérêt de cette dernière à maintenir un lien avec sa famille (contacts téléphoniques, courriers, médiatisés ou non par un professionnel).

#### ***Rencontre avec les mandataires judiciaires***

La direction et l'équipe s'entendent à faciliter la communication et assurer la cohérence concernant la réalisation du Projet d'accompagnement personnalisé.

#### ***Participation***

Les familles et/ou représentants légaux sont représentés dans le cadre du Conseil de la Vie Sociale par un membre et un suppléant élu.

Lorsque la personne bénéficie d'une mesure de tutelle, le représentant légal est convié à la présentation et à la signature du projet d'accompagnement personnalisé. Les familles, l'entourage ou toute autre personne du choix de la personne sont amenées, si la personne accompagnée le demande, à participer à son projet personnalisé.

Les professionnels s'efforcent de recueillir l'adhésion et de solliciter la participation des familles et/ou représentants légaux chaque fois que nécessaire.

De plus, les familles peuvent adhérer à l'association au sein d'un collège représentatif du conseil d'administration.



## **Aide, soutien et accompagnement auprès des familles**

La direction et l'équipe se rendent disponibles pour toute rencontre à la demande de la famille, et ce, en accord avec la personne accueillie.

<b>AXE 7</b>	<b>Objectifs opérationnels et actions relatives à la préservation et au maintien des liens familiaux et/ou travail auprès des représentants légaux :</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Faciliter les liens sociaux et familiaux, selon les souhaits de la personne</li></ul>

## 9 - LE PARTENARIAT, LE RESEAU ET L'OUVERTURE SUR L'ENVIRONNEMENT

### 9.1 La définition des notions de partenariat et de réseau

Les évolutions législatives, les attentes des personnes, la diversité des parcours, les besoins actuels des personnes accueillies conduisent à ce que l'ESAT Terres de Garonne, outre les relations communes au Pôle Adultes Henri Cros, développe des relations avec des tiers.

La logique partenariale et de réseau de l'ESAT « Terres de Garonne » prend appui sur les dimensions suivantes :

#### ***Un tissu économique***

La communauté de Communes s'efforce de développer et de dynamiser un bassin de vie comportant aujourd'hui 28 communes soit près de 19 000 habitants.

De par sa situation privilégiée entre Bordeaux et Toulouse, à égale distance de l'Océan Atlantique, de la Mer Méditerranée et des Pyrénées, située à la périphérie grandissante des agglomérations voisines, ce territoire présente des atouts majeurs de développement. En témoignent les grandes entreprises au rayonnement national et international qui se sont récemment installées sur le bassin. La présence du CNPE (Centre Nationale de Production Electrique), favorise les échanges et le développement d'un tissu de sous-traitants aux besoins divers.

#### ***Des partenariats effectifs***

Les évolutions législatives quant à l'usage croissant des dispositifs de droit commun, et l'évolution des besoins des personnes accueillies concourent à ce que les relations entre les différents acteurs s'accroissent et se complexifient. Plus spécifiquement, les coopérations institutionnelles procèdent du constat de l'intérêt que la prise en charge soit assurée par plusieurs acteurs.

De nombreux partenariats sont noués et en lien direct avec les ressources de la Communauté de Commune des Deux Rives

L'intégration progressive des personnes en situation de handicap dans des dispositifs de solidarité de droit commun, le fait que certains d'entre eux soit parents, ou le deviennent, conduit à ce que les relations avec le CIAS et le CMS des Deux Rives soient plus fréquentes.

#### ***Les relations avec les autres dispositifs médico-sociaux***

Les personnes accueillies présentes au sein de l'ESAT Terres de Garonne ont, pour certains, des parcours inscrits dans le champ médico-social. Dès lors, les relations et des visites avec d'autres institutions médico-sociales sont entretenues dans le temps. Elles visent plus largement au maintien et au développement d'une interconnaissance des pratiques et à l'ouverture des trajectoires des personnes accueillies.

Ainsi, il existe des relations avec d'autres établissements du secteur médico-social, que ce soit entre établissements de l'Arseaa ou avec d'autres associations. Ces relations permettent de mettre en place et de proposer aux personnes accueillies des stages, séjours de ruptures, projets passerelles en vue de développer ses compétences professionnelles ou de découvrir de nouveaux métiers.

#### ***Les relations avec le secteur psychiatrique***

Certaines des personnes accueillies sont issues du secteur psychiatrique (Agen et Montauban). Des liens sont conservés avec celui-ci de façon à pouvoir mener des actions et un accompagnement sur le long terme. Ces liens prennent la forme d'échanges, de rencontres et d'accompagnements thérapeutiques ciblées. En fonction des besoins, il existe également des possibilités de suivi psychiatrique pour les personnes accueillies à l'ESAT Terres de Garonne.

Actuellement, le secteur psychiatrique dispose à Valence d'Agen d'une antenne de CMP, pouvant recevoir des personnes accueillies à l'ESAT Terres de Garonne. De plus, un travail en réseau existe entre l'ESAT (et plus généralement le Pôle) et le secteur psychiatrique de Montauban et des conventions, au cas par cas, sont formalisées avec l'hôpital d'Agen.

Ce travail pour l'ESAT est mené en collaboration avec le personnel infirmier et les ressources du Service soins du Pôle.

### **Coopérations avec les mandataires judiciaires liées à la protection juridique des personnes accueillies**

Il apparaît primordial de collaborer avec les mandataires judiciaires, afin de tenter de protéger au mieux les personnes accueillies. La coopération entre les mandataires et l'ESAT est donc à favoriser pour accompagner au mieux les personnes en situation de handicap.

### **Les partenariats avec les autres établissements du Pôle Adultes Henri Cros**

Les partenariats se font avec :

- Le Foyer occupationnel « Résidence Les Cèdres »
- La MAPHV – FAM : « Les Canneles »
- Le foyer d'hébergement « La Glacière »
- Le SAVS
- La nouvelle entité Arseaa Entreprise adaptée Terres de Garonne (ouverture 3 septembre 2018)

Les évolutions législatives et des besoins des personnes accueillies, concourent à ce que les relations entre les différents dispositifs s'accroissent et se renforcent. Plus spécifiquement, l'accompagnement doit être assuré par les différents acteurs. Les passerelles entre les dispositifs du Pôle permettent des réponses souples, adaptées et complémentaires en lien étroit avec l'évolution des besoins des personnes dans le temps. Dans ce sens, le Pôle s'est doté depuis 2014 d'une « Commission d'admission et de fluidité des parcours des personnes accueillies » pour étudier, analyser et proposer des réponses ciblées au plus près des situations rencontrées.

Des relations particulières existent entre le foyer d'hébergement, le SAVS et l'ESAT. En effet, des rencontres entre les professionnels du foyer et de l'ESAT ont lieu, ainsi que des rencontres entre les professionnels du SAVS et de l'ESAT pour favoriser la fluidité des parcours et la cohérence des objectifs.

## **9.2 Les principaux partenaires / réseaux identifiés et formalisés**

De longue date, l'ESAT « Terres de Garonne » a promu et mis en œuvre une ouverture sur l'environnement. Aujourd'hui les évolutions législatives, les demandes de candidature, les attentes des personnes, la diversité de parcours et les enjeux économiques et commerciaux des ateliers, réaffirment à l'ESAT cette obligation d'ouverture et de partenariats. L'objectif pour l'établissement est de favoriser son ouverture à et sur l'environnement et ainsi d'éviter le repli sur soi ou le risque d'isolement tant pour les travailleurs handicapés que pour l'ESAT. Il s'agit aussi d'accompagner des parcours ouverts sur l'environnement.

Plus spécifiquement, la diversité de besoins actuels des usagers ou futurs usagers conduit à ce qu'outre les relations communes et complémentaires au Pôle Adulte Henri Cros (passerelles internes et fluidité des parcours...), l'ESAT entretient des relations avec des tiers présentés dans le tableau ci-après (liste non exhaustive).

Ainsi la dynamique partenariale se construit ainsi :

- **En amont**, à l'exception de candidatures individuelles, la plupart des demandes d'orientation et admission vers l'ESAT se fait par des établissements médico-sociaux et EPSR (Equipe Professionnelle de Suite et de Reclassement) qui agissent pour la continuité des parcours de personnes en situation de handicap. L'animateur du service social du Pôle favorise et coordonne le lien avec ses structures.

- **En aval**, il en est de même, qu'il s'agisse d'une sortie pour fin de carrière, pour changement d'établissement ou réorientation voire accompagnement d'une démission ou d'un nouveau projet. Là encore, l'ESAT doit être en capacité d'établir des liens avec divers partenaires institutionnels dans l'intérêt du devenir de la personne.
- **Au cours de l'accueil des travailleurs et des accompagnements professionnels :**
  - Il s'agit d'inscrire les travailleurs dans une dynamique de travail pour réaliser des activités attractives adaptées à leurs capacités et développer des compétences valorisantes. Ceci oblige à une vigilance sur la pérennité des activités et la recherche de nouveaux axes économiques de développement. Dans cette optique, l'inscription de l'ESAT parmi les acteurs du développement économique local reste incontournable. Mais cette dynamique suppose aussi de mutualiser des marchés et d'apprendre à se regrouper en réseau avec d'autres ESAT pour une meilleure stratégie de réponse à des appels d'offre.
  - Il s'agit également de favoriser l'ouverture vers le monde ordinaire de travail et de vie. Ceci nécessite de créer des liens avec des entreprises (stages, mises à disposition, évaluation de compétences...) et des organismes de formation. Ceci invite donc l'établissement à continuer à réaliser et à développer diverses prestations hors les murs de l'ESAT.

Objectifs opérationnels et actions relatives aux partenariats :	
<b>AXE 8</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développer les partenariats et réseaux avec le secteur économique, sanitaire, social et médico-social.</li> <li>Favoriser les suivis en matière de soins psychiatriques et répondre aux mieux aux besoins des personnes en conventionnant avec les deux hôpitaux d'Agen et de Montauban.</li> <li>Associer les partenaires à des actions d'information et de prévention autour du soin et de la santé.</li> </ul>

# SCHEMA ILLUSTRANT LE TRAVAIL PARTENARIAL, LES RELATIONS TIERCES, LES MEDIATIONS

## Dispositifs sociaux de droit commun

- MDPH
- CIAS
- ADIAD (EPSR)
- Pôle-Emploi / Cap Emploi
- ANCV/CCAH (chèques vacances)
- Organismes de formation
- DIRECCTE

## Dispositifs de soin

- Service soins du Pôle et infirmeries ESAT/FH
- Médecine de ville
- Médecine hospitalière
- CMP (antenne locale)
- Services spécialisés psychiatrique et Hôpitaux de jour

## Protection juridique

- UDAF, AT Occitania
- Mandataires privés

## Etablissements médico-sociaux

- ESAT 82 et autres
- IME, ITEP, MECS
- CHR
- ASE 82

REF. BP 2018

## Pôle Adultes Henri Cros

- EA Terres de Garonne
- Foyer d'Hébergement
- SAVS
- FO / ateliers occupationnels
- MAPHV/FAM
- Service social
- Services généraux

## Partenaires économiques

- Communauté de commune des 2 Rives
- Mairies...
- Etablissements publics
- Grandes et petites entreprises

## ESAT Partenaires

- ANDICAT
- GESAT
- Différent et Compétent / AREDER
- Les ESAT du Tarn & Garonne (co-traitance)

## 10 - LA DEMARCHE D'EVALUATION ET LE SUIVI DU PLAN D'AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE (PACQ)

### 10.1 Une démarche d'amélioration continue de la qualité des activités et des prestations du Pôle qui prend appui sur l'évaluation

#### ***Evaluation interne et externe : des impératifs d'amélioration issus de la loi 2002-2***

Suite aux dispositions de la loi du 2 janvier 2002 des évaluations internes et externes ont dû se mettre en place dans l'ensemble des établissements et services médico-sociaux. Elles offrent l'occasion aux professionnels de réinterroger les pratiques, les dispositions et l'organisation des établissements du Pôle, dans l'objectif d'améliorer la qualité des prestations et des activités afin de les faire évoluer en faveur des personnes accueillies. De plus, elles concourent à une réactualisation des projets d'établissements et de services.

#### ***La démarche associative : méthodologie du premier cycle de l'évaluation interne***

La démarche d'évaluation a été initiée au Pôle Adultes Henri Cros en toute fin de l'année 2006. Les résultats de la première évaluation interne ont été transmis aux autorités compétentes en juillet 2013.

Pour ce premier cycle évaluatif, l'ARSEEA a fait le choix d'un outil référentiel commun à tous les établissements et services de l'association : le référentiel « Périclès » de l'ANCREAI et d'un accompagnement de la démarche par un prestataire unique : le CREA Midi-Pyrénées.

#### ***2013 et 2014 : la réalisation de l'évaluation externe et 2017 : le renouvellement d'autorisation***

La première évaluation externe de ce premier cycle d'autorisation de l'ESAT s'est déroulée au sein du Pôle de novembre 2013 à février 2014<sup>9</sup>. Les résultats ont fait l'objet d'un rapport rédigé par les évaluateurs externes qui a été communiqué à l'ARS en juin 2014<sup>10</sup>.

Les résultats de l'instruction du rapport de l'évaluation externe par les services de l'ARS ont permis le renouvellement tacite de l'autorisation de l'ESAT. L'autorisation a été ainsi renouvelée pour 15 ans à compter du 4 janvier 2017 et court donc jusqu'au 4 janvier 2032<sup>11</sup>.

#### ***La démarche associative : méthodologie du second cycle de l'évaluation interne***

La démarche d'amélioration continue de la qualité et notamment la démarche relative à l'évaluation interne fait l'objet chaque année d'un état d'avancement retracée au sein du rapport d'activité de l'ESAT. Son élaboration est également l'occasion d'effectuer un point sur la formalisation du projet d'établissement, sa mise en œuvre et le cas échéant son actualisation.

La démarche d'amélioration continue de la qualité déployée à l'ARSEEA s'appuie sur les évaluations, que celles-ci soient internes ou externes. Ces principes ainsi que la démarche sont précisés en introduction du référentiel associatif d'évaluation interne<sup>12</sup>. L'association indique notamment que l'évaluation interne est « une démarche continue qui s'inscrit dans un processus annuel d'évaluation, permettant d'engager les réflexions et travaux de façon annuelle et continue ».

---

<sup>9</sup> Cf. rapport d'activité 2014 de l'ESAT.

<sup>10</sup> Rapport consultable sur le Commun associatif : Z:\Commun Associatif\EVALUATION Ext\Rapports d'évaluation externe 2014 et PAQ\POLE ADULTES HENRI-CROS et sur l'Intrarseea.

<sup>11</sup> Cf. Arrêté de l'ARS Occitanie en date du 02 janvier 2017

<sup>12</sup> Cf. « Référentiel d'évaluation interne », 2016-2020, ARSEEA et ARSEEA, *La démarche continue d'amélioration de la qualité*, [en ligne], <http://www.arseaa.org/la-d%C3%A9marche-continue-d%E2%80%99am%C3%A9lioration-de-la-qualit%C3%A9> (Page consultée le 26 juillet 2017)

Si la démarche s'appuie sur une approche associative, elle est ensuite déclinée au niveau du Pôle Adultes Henri Cros et de l'ESAT Terres de Garonne.

Dès 2016, l'ARSEEA a débuté la réalisation de son second cycle d'évaluation interne par l'élaboration d'un référentiel associatif d'évaluation interne. Celui-ci a été réalisé par un groupe ad hoc rassemblant des participants issus de l'ensemble des grands secteurs d'activité de l'association. Des représentants des personnes accueillies et des professionnels ont notamment été sollicités afin d'apporter leur contribution à ce travail<sup>13</sup>. Ce référentiel se compose de quatre volets sectoriels, dont l'un concerne tout particulièrement le secteur « médico-social adultes » et par conséquent l'ESAT Terres de Garonne. Un volet associatif devrait prochainement compléter le référentiel.

Le principe d'annualité de l'évaluation interne ayant été retenu, les années 2017 à 2019 sont consacrées à la réalisation de l'évaluation interne au sein de la très grande majorité des établissements et services de l'ARSEEA. Au sein du Pôle Adultes Henri Cros, ce sera le cas pour la plupart des établissements et services, dont l'ESAT Terres de Garonne.

### **La démarche d'amélioration continue de la qualité au niveau du Pôle et des établissements.**

La démarche d'amélioration continue de la qualité est mise en œuvre depuis le début de la démarche d'évaluation interne (soit 2007). Suite au processus d'évaluation interne et externe, le Pôle a défini un plan d'actions transversal à l'ensemble des établissements et services, qui a été validé par l'ARSEEA et transmis aux autorités en janvier 2015. Celui-ci a ensuite été décliné à l'ensemble des établissements et fait l'objet d'un suivi, d'une actualisation et d'ajustements réguliers.

Cette nouvelle organisation basée sur un management par la qualité permet une plus grande efficacité dans la réalisation des actions et des résultats attendus.

Depuis fin 2012, et en relation avec la direction associative, la nouvelle direction du Pôle a décidé d'organiser le suivi des démarches liées à la qualité du service à partir du schéma suivant :

- Un Comité de pilotage du Pôle, composé par l'équipe de direction, qui a pour principaux objectifs de : *Superviser et d'étayer les travaux réalisés par les comités de suivi opérationnel des PACQ ; Valider la réactualisation des PACQ de chaque dispositif ; Piloter le PAQ du Pôle (actions transversales aux établissements); Intégrer les apports de l'évaluation externe et des nouveaux projets d'établissements.*
- Un Comité de suivi des PACQ par établissement / service, composé par le chef de service, le référent qualité du Pôle et de professionnels. Son objet est l'appropriation, la réactualisation et la mise en œuvre opérationnelle du Plan d'action (PACQ). Ce groupe de travail est représentatif de l'équipe pluri professionnelle : Moniteur principal, moniteurs d'ateliers, secrétaire, psychologue, infirmière sont présents dans ce comité au sein de l'ESAT. Il a pour objectif de : *De mettre en place les actions d'amélioration de la qualité ; Faire circuler l'information au sein de l'établissement ; De faire vivre le PACQ en priorisant les actions à déployer.*  
Depuis 2016, afin de les associer à la démarche d'amélioration continue de la qualité, des personnes accompagnées participent à ces comités de suivi.

Ces groupes se réunissent suivant les besoins et, tout au moins, plusieurs fois par an.

## **10.2 Une démarche d'amélioration continue de la qualité qui présente de réels atouts.**

L'évaluation, interne et/ou externe, à travers ses dimensions dynamiques et stratégiques, s'inscrit dans une démarche globale d'amélioration continue de la qualité des activités et des prestations que nous délivrons à tous ceux que nous accompagnons.

---

<sup>13</sup> Cf. « Propos liminaire » du Référentiel d'évaluation interne déjà cité.



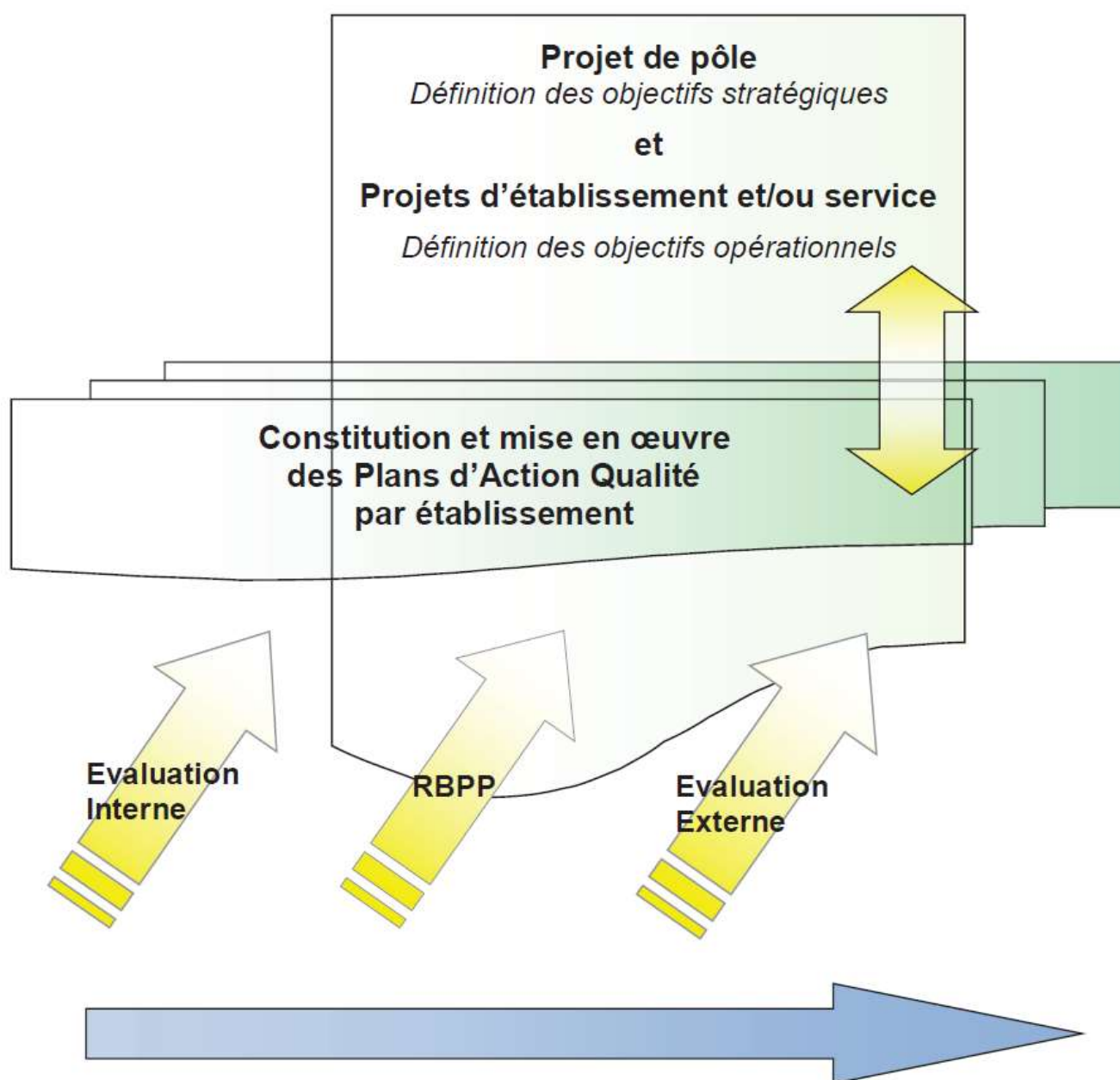
Elle offre une réelle opportunité, à différents niveaux :

- Anticiper les besoins sociaux, s'adapter, interpeller, pour contribuer à l'évolution du secteur...
- Renforcer la communication en interne, aussi bien avec les personnes accueillies qu'avec les professionnels et poursuivre le dialogue avec les autorités de contrôle,
- Faire évoluer nos pratiques et nos compétences,
- Produire des connaissances qui viendront éclairer et nourrir les décisions,
- Valoriser l'action que nous conduisons,
- Construire les orientations stratégiques du Pôle Adultes H. CROS dans une logique fédératrice de continuité et de progrès.

### 10.3 Le plan d'amélioration continue de la qualité au sein de l'ESAT « Terres de Garonne »

#### **Constitution du Plan d'Amélioration continue de la Qualité**

Le pilotage de la démarche qualité peut ainsi être résumé à partir du schéma suivant :



## 11 – Les OBJECTIFS OPERATIONNELS du projet d'établissement de l'ESAT Terres de Garonne

Sont récapitulés ici, au sein d'un tableau synthétique, les différents objectifs opérationnels/différentes actions du projet d'établissement de l'ESAT, dans la perspective de suivre leur réalisation.

Axe	Objectif opérationnel/Action	Pilote	Echéance prévisionnelle	Lien avec les principes d'action du projet associatif	Lien avec les axes du plan stratégique médico-social	Lien avec les orientations stratégiques du Pôle
<b>1. Activités et accompagnements professionnels proposés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place des conditions favorables à l'exercice d'un travail adapté aux capacités et aux projets de chacun.</li> <li>- Préparer les travailleurs vieillissants à l'après-ESAT</li> </ul>	Equipe pluri-professionnelle	2022	2. Garantir la qualité et la continuité de l'accompagnement des personnes	1.9 Renforcer la prise en compte des besoins spécifiques	Formaliser une veille sur la population et renforcer la fluidité des parcours des personnes (OS 2)
<b>2. Développement des compétences professionnelles au service du projet et de la qualité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer les compétences pluri-professionnelles au niveau de toutes les fonctions présentes dans l'établissement ;</li> <li>- Développer la participation à la démarche d'amélioration continue de la qualité et de l'évaluation</li> </ul>	CDS  Groupe PACQ	2022	2. Garantir la qualité et la continuité de l'accompagnement des personnes	1.1 Généraliser les DACQ (...)	<p>Définir une politique d'adaptation de emplois et des compétences au regard de la population accueillie et de ses évolutions (OS 4)</p> <p>Fédérer la qualité et l'amélioration continue de l'action au sein du Pôle (OS 7)</p>
<b>3. Accompagnement et mise en œuvre du projet professionnel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aider à l'élaboration, accompagner et soutenir la personne dans la mise en œuvre de son projet professionnel,</li> <li>- Promouvoir et valoriser les compétences des travailleurs,</li> <li>- Favoriser l'inclusion dans le milieu ordinaire par le développement du travail en réseau (stages en entreprises, mise à disposition, prestations hors les murs), l'apprentissage et la formation, l'individualisation des parcours professionnel.</li> </ul>	Equipe pluri-professionnelle	2022	2. Garantir la qualité et la continuité de l'accompagnement des personnes  8. Renforcer l'ancrage territorial de l'Arseaa	2.3 Renforcer la dimension inclusive en privilégiant les structures ouvertes et articulées avec le milieu ordinaire.	Formaliser une veille sur la population et renforcer la fluidité des parcours des personnes (OS 2)

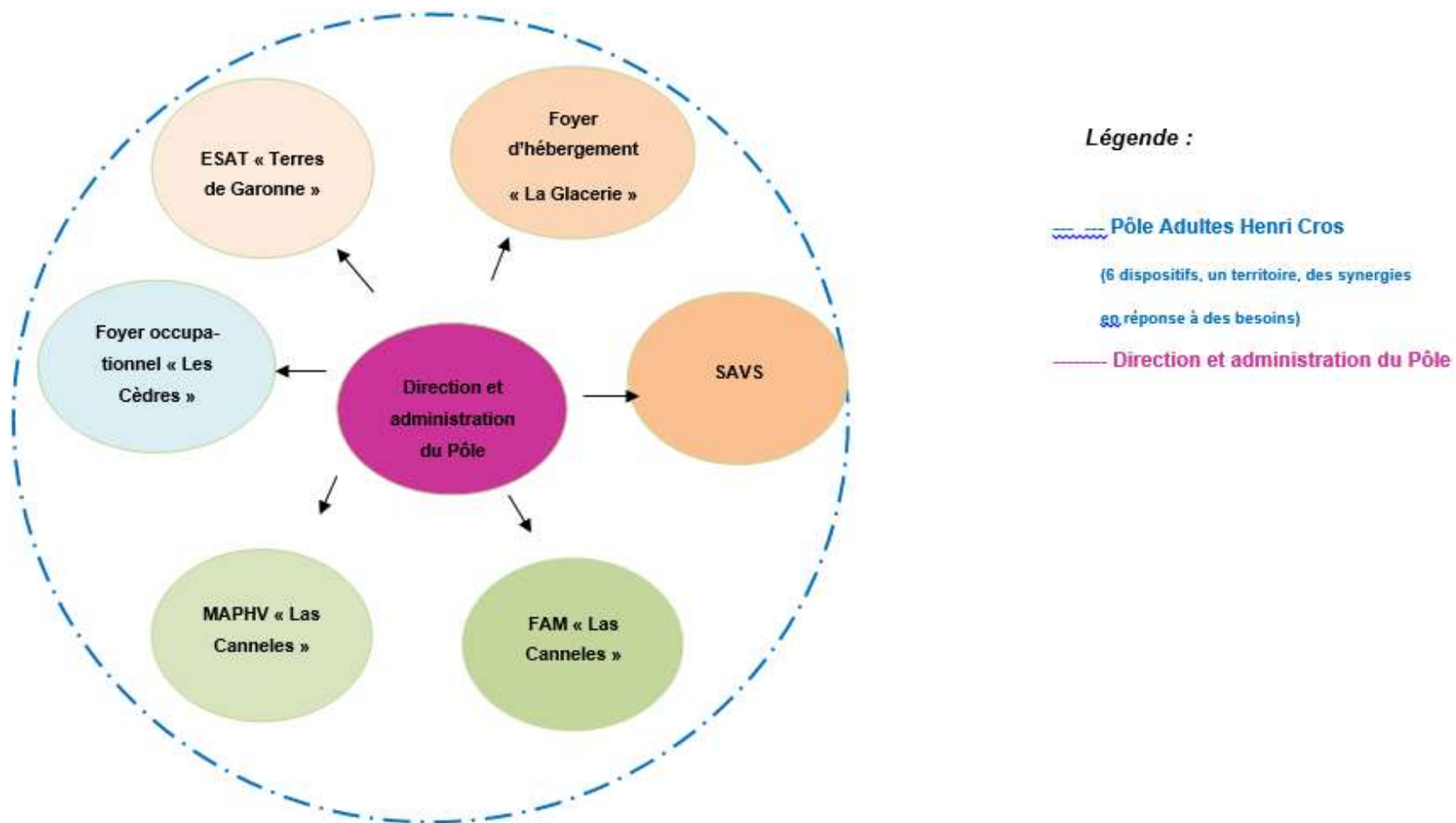
	<p>Réaménager et rénover les ateliers existants afin de renforcer le développement de activités « sous-traitance / conditionnement », « menuiserie-peinture » et « entretien et nettoyage des locaux » ; ce réaménagement intégrera un espace de restauration collectif pour les travailleurs de l'ESAT et une salle de réunion.</p> <p>Etudier la construction d'une blanchisserie semi-industrielle afin d'élargir les activités économiques et de développer des compétences professionnelles.</p>		<p>2019</p> <p>2022</p>		<p>1.9 Renforcer la prise en compte des besoins spécifiques</p>	
<p><b>4. Modalité en lien avec le projet de soins et la continuité des soins</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promouvoir la santé au travail en lien avec le service de santé au travail;</li> <li>- Associer les partenaires à des actions d'information et de prévention autour du soin et de la santé.</li> <li>- Favoriser le lien et les partenariats avec le secteur médical sur le territoire</li> <li>- Soutenir l'expression des personnes et leur citoyenneté</li> </ul>	<p>Pôle IDEC + IDE</p>	<p>2019</p>	<p>2. Garantir la qualité et la continuité de l'accompagnement des personnes</p> <p>8. Renforcer l'ancrage territorial de l'Arseaa</p>	<p>1.10 Développer des actions de prévention santé</p>	<p>Définir les orientations autour d'un projet « soins/santé de prévention » (OS 3)</p>
<p><b>5. Fluidité des parcours</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poursuivre les mouvements entre les différents ateliers proposés par l'ESAT : soit en proposant des aménagements de temps de travail sur plusieurs ateliers, soit des changements d'ateliers, en fonction des projets des personnes.</li> <li>- Développer des projets communs et entre les différents services du Pôle : passerelles, stages, activités communes</li> </ul>	<p>Equipe pluri-professionnelle</p>	<p>2019</p>	<p>2. Garantir la qualité et la continuité de l'accompagnement des personnes</p>	<p>1.7 Organisation des parcours sans rupture (...)</p> <p>1.9 Renforcer la prise en compte des besoins spécifiques</p>	<p>Formaliser une veille sur la population et renforcer la fluidité des parcours des personnes (OS 2)</p>
<p><b>6. Garantie de l'effectivité des droits des personnes, participation et</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faciliter l'expression des attentes des personnes ;</li> <li>- Améliorer la connaissance et la pratique des droits aux personnes accueillies ;</li> </ul>	<p>Equipe pluri-professionnelle</p>	<p>2019</p>	<p>6. Promouvoir la participation active de tous</p>	<p>1.2 Porter une attention particulière au respect du droit des personnes</p>	<p>Promouvoir le droit des personnes accueillies, la participation, la bientraitance et l'éthique d'intervention (OS 1)</p>

<b>personnalisation de l'accompagnement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire participer les personnes aux différents projets de l'ESAT (aménagement des bâtiments, ateliers, ...);</li> <li>- Rechercher des orientations de vie en fonction des demandes et des capacités de chacun;</li> <li>- Améliorer la fonction d'acteur de la personne dans l'élaboration de son projet de vie,</li> </ul>				accompagnées et à leur participation	
<b>7. Préservation et maintien des liens familiaux et /ou travail auprès des représentants légaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faciliter les liens sociaux et familiaux, selon les souhaits de la personne</li> </ul>	Equipe pluri-professionnelle + IDE	2019	2. Garantir la qualité et la continuité de l'accompagnement des personnes		Promouvoir le droit des personnes accueillies, la participation, la bientraitance et l'éthique d'intervention (OS 1)  Définir les orientations autour d'un projet « soins/santé de prévention » (OS 3)
<b>8. Partenariats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer les partenariats et réseaux avec le secteur économique, sanitaire, social et médico-social.</li> <li>- Favoriser les suivis en matière de soins psychiatriques et répondre aux mieux aux besoins des personnes en conventionnant avec les deux hôpitaux d'Agen et de Montauban.</li> <li>- Associer les partenaires à des actions d'information et de prévention autour du soin et de la santé.</li> </ul>	Equipe pluri-professionnelle	2022	8. Renforcer l'ancrage territorial de l'Arseaa	2.3 Renforcer la dimension inclusive en privilégiant les structures ouvertes et articulées avec le milieu ordinaire.  2.4 Renforcer la dimension inclusive en privilégiant l'accompagnement en milieu ordinaire de vie ou de travail	Définir les orientations autour d'un projet « soins/santé de prévention » (OS 3)

### Annexe 1 - Présentation synthétique des composantes du Pôle Adultes Henri Cros

La notion de pôle peut revêtir une forme de complexité qui nécessite d'être simplifiée afin de mieux comprendre les dispositifs concernés ainsi que leur mode de lien, d'articulation et de complémentarité.

Le schéma synoptique présenté, ci-dessous, vise à illustrer ces divers liens.



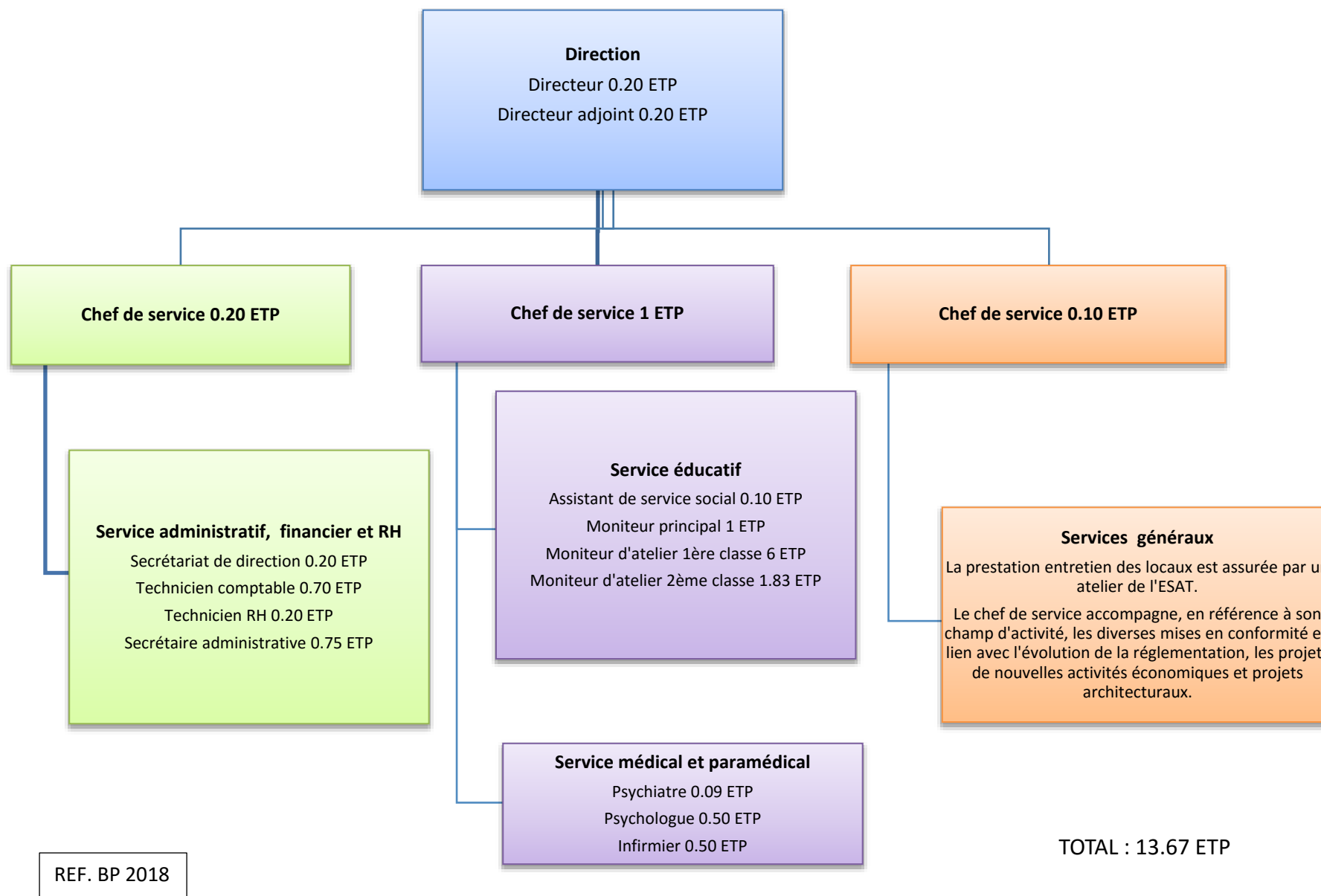
## Direction et administration du Pôle Adultes Henri Cros (date de création du Pôle : septembre 2011)

Direction et encadrement (Directeur : Daniel Masson ; Directeur adjoint : Gérard Asensio ; Responsable Administratif et Financier : Pierre Larrive ; Responsable des services généraux : Alice Gonzalez)

Fonctions mutualisées : Service administratif, Ressources Humaines et Comptabilité / Services généraux et gestion du patrimoine / Animateur en Service Social / Référent Qualité / Coordination Pôle Soins

Nom établissement / service	ESAT « Terres de Garonne »	Foyer d'Hébergement « La Glacerie »	SAVS	Foyer Occupationnel « La Résidence des Cèdres »	Maison d'Accueil pour Personnes Handicapées Vieillissantes « Résidence Las Canneles »	Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM) « Las Canneles »
<b>Coordonnées</b>	2, avenue de Toulouse 82400 Pommevic  Tél : 05 63 39 61 83 / Fax : 05 63 95 71 65  <a href="mailto:accueil.esattdg@arseaa.org">accueil.esattdg@arseaa.org</a>	Lieu-dit « Brotz » 82400 Goudourville  Tél : 05 63 39 96 80 / Fax : 05 63 39 58 30  <a href="mailto:accueil.fglacerie@arseaa.org">accueil.fglacerie@arseaa.org</a>	3 avenue de la Gare 82400 Valence d'Agen  Tél : 05 63 94 70 17  <a href="mailto:accueilsavs.henricros@arseaa.org">accueilsavs.henricros@arseaa.org</a>	Route d'Auvillar 82400 Valence d'Agen  Tél : 05 63 29 67 00 / Fax : 05 63 29 67 11  <a href="mailto:accueil.focedres@arseaa.org">accueil.focedres@arseaa.org</a>	Allée de Pé de Gleyze 82400 Valence d'Agen  Tél : 05 63 29 67 20 / Fax : 05 63 29 67 29  <a href="mailto:accueil.lascanneles@arseaa.org">accueil.lascanneles@arseaa.org</a>	Allée de Pé de Gleyze 82400 Valence d'Agen  Tél : 05 63 29 67 20 / Fax : 05 63 29 67 29  <a href="mailto:accueil.lascanneles@arseaa.org">accueil.lascanneles@arseaa.org</a>
<b>N° FINESS</b>  <b>Date de création</b>	N° FINESS : 82 000 348 1  1er janvier 1977	N° FINESS : 82 000 461 2  1er janvier 1977	N° FINESS : 82 000 627 8  9 novembre 2006	N° FINESS : 82 000 471 1  1er janvier 1983	N° FINESS : 82 000 158 4  1er janvier 1999	N° FINESS : 82 000 913 1  11 décembre 2012
<b>Type d'établissement</b>	Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) (246)	Foyer d'Hébergement pour adultes en situation de handicap travaillant à l'ESAT (252)	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) (446)	Foyer de Vie pour adultes handicapés (382)	Établissement Expérimental pour Adultes Handicapés Vieillissants (379)	Foyer d'Accueil Médicalisé (437)
<b>Capacité d'accueil</b>	67 places	28 places	26 places	63 places	15 places + 5 places MR	10 places
<b>Chef de service</b>	Karine LORENZON	Corinne BERNOCCO	Corinne BERNOCCO	Sylvie BENARD	Marlène NOGARET	Marlène NOGARET
<b>Nombre d'ETP professionnels</b>	13.57	12.91	3.48	49.47	10.50	9.33

## Annexe 2 - Organigramme





## Annexe 3 - Tableau des modes de régulation et de coordination de l'ESAT centres sur l'accompagnement des personnes

Type	Mode	Objet	Fréquence
<b>Elaboration des PAP</b>	Chef de service + moniteur référent + IDE + Psychologue	Recueil des projets, élaboration des axes de travail et bilan des actions menées depuis le PAP précédent	1 fois/semaine Tous les 12 à 18 mois pour chaque personne
<b>Réunion d'équipe pluridisciplinaire</b>	Ensemble de l'équipe	Point sur les actualités associatives, du Pôle, de l'établissement, communication des rdv et informations diverses concernant les PA.	Hebdomadaire
<b>Réunion d'accompagnement</b>	Professionnels + IDE + Psychologue	Travail autour de thèmes d'actualité sur la vie dans les ateliers, sur les difficultés d'accompagnement, ... et réflexion de groupe sur les solutions/pratiques à mettre en œuvre	1 fois par mois
<b>Groupe d'analyse des pratiques professionnelles</b>	Réunions sur la base du volontariat avec professionnels des autres services. Animé par un intervenant extérieur	Réflexion sur la pratique à partir de l'exposé de situations rencontrées. Analyse des enjeux et des projets personnalisés auprès des personnes accueillies.	2 heures tous les 2 mois
<b>Points sur le suivi médical et thérapeutique</b>	CDS + IDE CDS + psychologue	Coordination transversale au sein e l'établissement	Régulière
<b>Régulation entre le FH et l'ESAT</b>	Par roulement, professionnels des équipes du FH et de l'ESAT + CDS + IDE	Réunions visant à coordonner les interventions des professionnels entre les deux services	Toutes les 6 semaines
<b>Régulation entre le SAVS et l'ESAT</b>	Par roulement, professionnels des équipes du SAVS et de l'ESAT + Chefs de services + IDE	Réunions visant à coordonner les interventions des professionnels entre les deux services	Toutes les 6 semaines
<b>Réunion centrée sur le suivi du Plan d'Amélioration continue de la Qualité</b>	Direction, Chef de service, Psychologue, IDE, membres de l'équipe	Suivi de la mise en œuvre des objectifs du PACQ et actions programmées	Au minimum 1 fois/an

**Le questionnaire de satisfaction :**

## Elaboration du Projet de service

Questionnaire usagers à rédiger anonymement (avec l'aide d'un autre usager si besoin)

- Comment est-ce que je participe à la vie de l'atelier

- Est-ce que je donne mon avis sur les chantiers, le choix et l'achat du matériel, des vêtements

- Mon poste de travail est-il adapté à mes capacités, à mes attentes

- Les chantiers, les opérations à effectuer sont-ils proportionnés à mes capacités (production, repérage dans l'espace ....)

- Quelles sont les responsabilités que je prends

- Suis-je assez soutenu au quotidien

- Quels sont mes projets professionnels, sont-ils pris en compte par l'ESAT

- Est-ce que j'ai suivi des formations, été en stage extérieur

- Comment ai-je été accueilli la première fois à mon entrée dans l'ESAT, dans mon atelier

- Comment est-ce que j'accueille les stagiaires

- Est-ce que je me sens en sécurité dans cet atelier/ dans l'ESAT

- Comment sont mes relations avec le moniteur, les autres usagers....

- Auriez-vous une phrase pour définir l'atelier

Merci de votre participation

## Quelques extraits de réponses :

- Mon poste de travail est-il adapté à mes capacités, à mes attentes

je sais pas trop, je crois que, je fait bien au niveau de la telier

- Comment est-ce que je participe à la vie de l'atelier

Je participe bien à l'atelier

- Est-ce que je donne mon avis sur les chantiers, le choix et l'achat du matériel, des vêtements

oui lafois je donne mon avis sur les chantier et le materiel

- Quelles sont les responsabilités que je prends

faire attention à mes collègue

- Comment est-ce que j'accueille les stagiaires

je les accueille bien

- Comment est-ce que je participe à la vie de l'atelier

Je charge une partie du Matériel  
Je donne volontiers un coup de main en  
cas de besoin.

- Mon poste de travail est-il adapté à mes capacités, à mes attentes

Je me sens à l'aise et utile

- Les chantiers, les opérations à effectuer sont-ils proportionnés à mes capacités (production, repérage dans l'espace ....)

OUI cependant je sens parfois la  
fatigue surtout en fin de journée.



- Suis-je assez soutenu au quotidien

Oui quand j'ai eu des soucis avec des camarades, j'ai bien été aidé.

- Comment sont mes relations avec le moniteur, les autres usagers....

Un peu de mal au début mais j'ai trouvé ma place.

- Auriez-vous une phrase pour définir l'atelier

Mon atelier est un espace de découverte et de progression.

- Est-ce que je donne mon avis sur les chantiers, le choix et l'achat du matériel, des vêtements

Sur le choix et l'achat du matériel notre monitrice nous demande notre avis, ce dont on a besoin.  
Je choisis la couleur de ma blouse de travail.

- Quelles sont les responsabilités que je prends

lorsque je conduis. Quand je suis seule je fais demander de l'aide aux moniteurs disponibles.

- Comment ai-je été accueilli la première fois à mon entrée dans l'ESAT, dans mon atelier

Très bien accueillis. Grâce à ça j'ai beaucoup appris le ménage.

- Comment sont mes relations avec le moniteur, les autres usagers....

Et avec la monitrice ça va parfois plus difficile avec les autres usagers selon leur comportement, et comment je suis moi.

- Les chantiers, les opérations à effectuer sont-ils proportionnés à mes capacités (production, repérage dans l'espace ....)

oui, ce n'est pas dur pour moi. Sauf des fois le lundi où il y a plus de travail.

- Comment est-ce que j'accueille les stagiaires

Je leur montre les tâches à faire.  
Je discute avec eux.

- Est-ce que je me sens en sécurité dans cet atelier/ dans l'ESAT

des fois oui des fois non.

- Comment sont mes relations avec le moniteur, les autres usagers....

avec ma monitrice ça va et aussi avec les autres (des fois il y a des conflits)

- Est-ce que je donne mon avis sur les chantiers, le choix et l'achat du matériel, des vêtements

Je ne donne pas mon avis sur le travail qui est proposé par la monitrice, ni sur le choix et l'achat du matériel.  
Je choisis ma blouse de travail.

- Mon poste de travail est-il adapté à mes capacités, à mes attentes

Des fois j'oublie mais après ça revient - je suis en difficulté mais les autres m'aident à me faire.  
Le travail correspond à mes attentes.

- Les chantiers, les opérations à effectuer sont-ils proportionnés à mes capacités (production, repérage dans l'espace ...)

Oui ça me convient  
les machines je sais les programmer.  
J'ai fait des projets (machines, secteur)  
mais des fois j'oublie - Problèmes de concentration.

- Quels sont mes projets professionnels, sont-ils pris en compte par l'ESAT

Faire un stage au ménage en extérieur.  
→ Oui mais plus tard.  
J'ai fait des journées "confitures" au Sivat et je dois m'entraîner à la maison.

• Comment est-ce que j'accueille les stagiaires

Bien - je l'aide dans le travail -  
je lui montre - si elle est en  
difficultés si elle ne sait pas -

• Est-ce que je me sens en sécurité dans cet atelier/ dans l'ESAT

Oui - mais des fois, pas souvent je  
me sent agressée par un collègue -  
il me commande et fait pleurer mon autre collègue

• Comment sont mes relations avec le moniteur, les autres  
usagers...

Avec ma monitrice, ça va - en ce moment  
elle est tendue parce qu'on a pas de  
chauffeur - Elle est énervée - Mais on y peut rien -  
Avec les autres usagers je m'entend avec  
tout le monde - - -

• Auriez-vous une phrase pour définir l'atelier

J'apprécie mon atelier sur les odeurs

• Quelles sont les responsabilités que je prends

Les outils qui traînent sur les machines  
je les range

• Suis-je assez soutenu au quotidien

Oui. Je m'entends bien avec les  
moniteurs de l'atelier.

- Auriez-vous une phrase pour définir l'atelier

Cela me satisfait et je travaillerais jusqu'à l'âge de la retraite.

- Comment est-ce que je participe à la vie de l'atelier

Avec les autres de l'atelier, bonjour, au revoir  
oui

- Quelles sont les responsabilités que je prends

les responsabilités que je dois prendre  
c'est que faire le travail et que dans mon  
travail je donne de la qualité.

- Suis-je assez soutenu au quotidien

oui rien à dire, c'est à moi de prendre  
des responsabilités pour mon avenir

- Est-ce que j'ai suivi des formations, été en stage extérieur

oui j'ai fait des stages dans plusieurs entreprises de restaurations.

- Comment ai-je été accueilli la première fois à mon entrée dans l'ESAT, dans mon atelier

très bien, sauf que au début, problème de ~~méfiance~~ contacts avec les collègues de l'esat. en cuisine.

- Comment sont mes relations avec le moniteur, les autres usagers....

dehors des hauts et des bas entre usagers avec les moniteurs. se passe bien.

- Les chantiers, les opérations à effectuer sont-ils proportionnés à mes capacités (production, repérage dans l'espace ....)

Pour moi, les livraisons sont difficiles à réaliser mais j'y arrive et je me suis donné les moyens d'y arriver.

- Suis-je assez soutenu au quotidien

Oui, j'ai une monitrice très compréhensive - super - elle m'apaise je me sent bien.



- Comment est-ce que j'accueille les stagiaires

Je suis assez à l'aise avec les stagiaires, je sympathise facilement, je les guide et quand je vois qu'ils sont perdus - je les accompagne dans le travail.

- Est-ce que je me sens en sécurité dans cet atelier/ dans l'ESAT

Non, je ne me sens pas en sécurité, je trouve que l'ESAT est trop ouvert à l'extérieur (clôture) --- et dans mon atelier il y a des gens de l'extérieur qui sont dans la salle alors que le travail n'est pas fini.

- Comment sont mes relations avec le moniteur, les autres usagers....

- Moniteur = Très bien et bien aussi avec les autres travailleurs sauf une qui est trop "Commandante".

- Les chantiers, les opérations à effectuer sont-ils proportionnés à mes capacités (production, repérage dans l'espace ....)

Il n'est pas fait de chantiers, mais oui ils sont bien proportionnés à mes capacités. J'ai assez d'espace de repérage, production, si on ne m'embête pas.

- Quelles sont les responsabilités que je prends

Aider, expliquer, présenter l'atelier quand les monos ne sont pas là; j'explique à certaines personnes ce qu'est que la vie en communauté, et rester neutre (dans la possibilité de...) quand il y a du mouvement indésirable.

- Suis-je assez soutenu au quotidien

Oui. Je remercie certes les monos, mais aussi collègues. Sinon, oui je suis assez soutenu.



- Comment ai-je été accueilli la première fois à mon entrée dans l'ESAT, dans mon atelier

Avec enthousiasme, du moins je le pense, les monos m'ont rassurée, et mis dans le bain. Concernant l'ESAT, j'ai l'accueil mérité.

- Auriez-vous une phrase pour définir l'atelier

Je définirait l'atelier diviser, car certains (es) de définissent les rois (chefs) de l'Atelier. Il faudrait mettre un thème à cette mentalité de gamins (es) de malchance (gratuite), j'ai aussi ma cadence. On est tous là pour la même chose, allez à l'avant.

bravo les monos, pour votre patience, vos dévouement et compréhension. Gardez toujours ce petit je ne l'est qui qui me permet de garder mon sang froid. ~~merci~~ Merci pour votre confiance, (Luisine et autres ateliers) qui est réciprocité pour moi.

**Merci de votre participation**

bravo farine, ne changez pas. bonne équipe directionnelles.

PÔLE ADULTES HENRI CROS ESAT "TERRES DE GARONNE"

THEMES	SOURCE(S)	OBJECTIF(S) STRATEGIQUE(S)	OBJECTIF(S) OPERATIONNEL(S)	MOYENS et/ou METHODES	EFFET(S) ATTENDU(S)	INDICATEUR(S) de SUIVI	EVALUATION
1. La démarche d'évaluation interne	1.1 EE FO 2014 Poursuivre le recueil du point de vue des usagers sur le Plan d'Amélioration de la Qualité.	Fédérer la qualité et l'amélioration continue de l'action au sein du pôle	Accroître la participation des usagers	Compte rendu de l'EE et du PAQ aux PA. Participation des usagers aux comités de suivi en 2016.	investissement des PA dans l'amélioration de la qualité (donc participation à la vie et aux améliorations de l'établissement)	effectivité des réunions d'information en direction des usagers.	
2. La prise en compte des RBPP publiées par l'ANESM relative à l'ESSMS	EE ESAT 2014 - Améliorer l'appropriation des synthèses de RBPP aux professionnels, notamment celles spécifiques aux ESAT	Fédérer la qualité et l'amélioration continue de l'action au sein du pôle	Enrichir les pratiques professionnelles	Inscription des RBPP dans un processus permanent de réflexion et d'analyse sur le sens de l'action et l'adaptation des pratiques (prestations, outils, méthodes, organisation) Proposition d'actions de formations collectives sur le thème des RBPP dans le cadre du PAUF	Modification des pratiques professionnelles en lien avec les besoins des usagers	Evaluation des nouvelles pratiques professionnelles	Action mise en œuvre et régulièrement suivie
4. L'ouverture de l'établissement ou du service sur son environnement institutionnel, géographique, socioculturel et économique	4.2 EE ESAT 2014 Prévoir un conventionnement avec les partenaires médicosociaux identifiant les modes de coopérations et de mutualisations inter-établissements, ou inter-associatifs, chaque fois que possible.	Définir des orientations autour d'un projet "soins/santé, prévention"	Améliorer et si possible conventionner les partenariats avec les ressources médicales locales	Négocier des conventions avec le secteur soin.	mieux répondre aux besoins en soin. Sécuriser le circuit du médicament.	Effectivité des conventions dans le secteur soin	Conventions signées avec plusieurs pharmacies du territoire Conventions signées avec l'HP pour l'accueil et l'admission

							séquentielle de personnes Conventions établies pour le rapprochement et immersion d'IDE du Pôle et l'HP (stages croisés)
	4.2 EE ESAT 2014. Prévoir un conventionnement avec les partenaires médicosociaux identifiant les modes de coopérations et de mutualisations inter-établissements, ou inter-associatifs, chaque fois que possible.	Renforcer la fluidité des parcours des usagers tant en interne qu'en externe. Formaliser une veille.	Mettre en œuvre des conventionnements des relations avec tiers (sauf médicaux pour qui voir action #153)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recensement des partenaires existants et des formes et enjeux du travail en commun avec ceux-ci</li> <li>• Identification des possibilités et besoins de conventionnement</li> <li>• Mise en œuvre de ces conventionnements</li> </ul>	Renforcement des partenariats. Meilleure continuité des accompagnements des parcours.	Compte rendu dans le rapport d'activité de l'état des partenariats. Conventionnements	Action mise en œuvre. Renforcement du partenariat avec le CMP de secteur, notamment via la création de la Maison de la Santé de Valence d'Agen.
5. Personnalisation de l'accompagnement	5.3 EE ESAT 2014 Communiquer sur les actions réalisées dans le cadre de la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience et soutenir les moniteurs qui se mobilisent dans l'accompagnement des travailleurs du dispositif « Différent & Compétent ».	Renforcer la fluidité des parcours des usagers tant en interne qu'en externe. Formaliser une veille.	Mettre en œuvre le dispositif de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience du dispositif "Différent & Compétent"	<p>Il est proposé dans un premier temps de se rapprocher du dispositif "Différent &amp; Compétent" de conventionner avec ce mouvement de déterminer les besoins de formation des usagers d'envoyer ces derniers en formation</p> <p>Accessoirement il s'agit de rendre ce dispositif lisible pour les professionnels, première étape à une lisibilité plus large.</p>	Meilleure connaissance des références métiers. Amélioration de l'autonomie dans la participation à l'organisation de la production. Valorisation du rôle professionnel.	Suivi du - Nombre de personnes qui ont obtenu la RAE - Nombre de personnes mises à disposition en entreprise - Nombre de VAE	Action mise en œuvre, Création d'une association régionale AREDER Compétences qui gère le dispositif Différent et compétent à laquelle l'ESAT coopère par le biais de l'ARSEEA,

<p>5.1 EE ESAT 2014 Interroger la nécessité du stage d'admission, définir les critères de refus d'admission, modéliser un document de type « rapport d'admission » et de « stage ».</p>	<p>Renforcer la fluidité des parcours des usagers tant en interne qu'en externe. Formaliser une veille.</p>	<p>Rendre plus lisible le processus d'admission (stages, périodes d'essai) à l'ESAT.</p>	<p>Il s'agit de clarifier et distinguer pour les personnes accueillies, les professionnels et dans le projet de service :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ce qui relève des stages entre établissements médico-sociaux.</li> <li>- Ce qui relève directement du processus d'admission : <ul style="list-style-type: none"> <li>- dossiers</li> <li>- stages</li> <li>- périodes d'essai</li> </ul> </li> </ul> <p>avec ou sans découverte des différents ateliers.</p>	<p>Clarifier et valoriser les différentes modalités du processus d'admission tant pour les usagers que pour les professionnels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nombre de stages réalisés</li> <li>- exposé écrit de la procédure dans le projet de service</li> <li>- compte rendu dans le rapport d'activité</li> </ul>	<p>Action mise en œuvre Procédure d'admission simplifiée partenariats et suivi mis en œuvre par l'animateur de service social/chargé d'insertion de l'ESAT</p>
<p>3.2 EE ESAT 2014 Finaliser les réflexions sur l'adaptation du travail aux limites de la personne ainsi que sur les « ruptures » liées à l'usure, la mise à pied, une problématique sociale</p>	<p>Renforcer la fluidité des parcours des usagers tant en interne qu'en externe. Formaliser une veille.</p>	<p>Adaptation des formes de présence au travail aux limites des usagers</p>	<p>Recenser et améliorer différentes formes d'adaptations déjà connues dans la visée de maintenir des conditions de travail qui minimisent les ruptures, mais aussi la venue du besoin de travail à temps partiel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- atelier spécifique avec une demande de productivité moindre</li> <li>- mise en place de passerelles avec le FO en particulier</li> </ul>	<p>Minimiser les "ruptures" et les situations sans solution au travail</p>	<p>Répertorier les différentes formes d'heures de présences et d'absences. Avenants au CSAT signés</p>	<p>Développement des passerelles, adaptation du temps de travail, projet de création d'un atelier "potager" pour les travailleurs fatigables évoluant en espaces verts</p>

	<p>5.2. EE ESAT 2014 Amorcer le travail de réorganisation des réunions d'élaboration et de suivi des projets d'accompagnement personnalisés...Préciser méthode et outils d'évaluation du projet d'accompagnement personnalisé (évaluation de l'effectivité des actions et des effets).</p>	<p>Promouvoir le droit des usagers, la participation et l'éthique d'intervention</p>	<p>Améliorer le processus participatif de mise en œuvre et suivi des PAP projets d'accompagnement personnalisés ESAT</p>	<p>Produire un calendrier annuel des PAP. Revoir le processus pluriannuel de co-construction des PAP, avec la participation formalisée des PA et des services supports</p>	<p>Plus grande association de la PA à son projet comme acteur et auteur.</p>	<p>Formalisation de la participation des personnes aux PAP. Effectivité du calendrier annuel des PAP</p>	<p>Recueil des attentes et besoins de la personne en œuvre. Retour des propositions et objectifs aux PA en œuvre Action en œuvre et en cours d'amélioration continue</p>
<p>5. Personnalisation de l'accompagnement</p>	<p>3.3 EE ESAT 2014 Diversifier le parcours professionnel par le changement d'atelier, les stages, les détachements sur d'autres établissements</p>	<p>Renforcer la fluidité des parcours des usagers tant en interne qu'en externe. Formaliser une veille.</p>	<p>Unifier sur l'ESAT un dispositif portant sur l'insertion et la formation</p>	<p>Il s'agit de fédérer différents dispositifs existants actuellement sur l'ESAT de façon à renforcer leur synergie et leur efficacité. Cette mission serait en particulier confiée à une personne recrutée dans ce but.</p>	<p>une meilleure mise en œuvre du projet d'accompagnement professionnel</p>	<p>Nombre de stages, nombre de personnes en stage, nombre de CIPS, nombre de personne en CIPS, nombre de personnes en formation et nombre d'heures de formation / an</p>	<p>Action mise en œuvre : recrutement d'un chargé d'insertion</p>
<p>6. L'expression et la participation individuelle et collective des usagers</p>	<p>6.2 EE 2014 ESAT Réfléchir à la demande des travailleurs d'une réunion régulière dans chaque atelier.</p>	<p>Fédérer la qualité et l'amélioration continue de l'action au sein du pôle</p>	<p>Formaliser la mise en place de temps de parole intra-atelier à l'ESAT</p>	<p>Pour une mise en œuvre complète de ces échanges intra-atelier sont à préciser :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le rythme de ces rencontres</li> <li>• Leur contenu</li> <li>• La mise en relation avec ce qui est échangé en commission sociale.</li> </ul>	<p>Maintenir et développer le sens d'un collectif de travail (incluant moniteurs et travailleurs) Accroître le sentiment de respect mutuel.</p>	<p>Effectivité de ces rencontres (avec ou sans CR) Perception de ce que cela peut être une force de proposition</p>	<p>Action mise en œuvre, à améliorer dans sa régularité et sa formalisation</p>

7. La garantie des droits et la politique de prévention et de gestion des risques	6.1 EE ESAT 2014 Systématiser la formation des usagers à la compréhension de leur statut de travailleur, l'exercice de leurs droits, la compréhension du rôle des représentants au CVS et de la commission sociale, qu'il semble nécessaire de bien distinguer.	Promouvoir le droit des usagers, la participation, et l'éthique d'intervention	Information des usagers relativement aux outils de la loi de 2002 (Chartes, RF, LA, CSAT)	Il est proposé d'aborder cette information/formation à travers 2 axes :  - des formations spécifiques ESAT - des formations à destination des PA du Pôle	Meilleure connaissance du droit et du statut.	Via le suivi des actions du Plan de formation travailleur ESAT	Action mise en œuvre et à poursuivre : - Formation ACR 2017 - Formation Pôle à destination des PA
	7.1 EE ESAT 2014 Mettre en place le registre de sécurité de l'établissement.	Favoriser & Adapter équipements et locaux / l'évolution des besoins et exigences réglementaires	Renforcer les moyens qui contribuent à la sécurité de l'établissement.	Tenue à jour suivant les établissements, des registres de sécurité	Renforcer le sentiment de sécurité chez les usagers.	Suivi de la mise à jour du registre de sécurité.	En cours en lien avec les SG du Pôle
	7.2 EE ESAT 2014 Prévoir des exercices d'évacuation en cas d'incendie, par secteur d'activité.	Favoriser & Adapter équipements et locaux / l'évolution des besoins et exigences réglementaires	Prévoir des exercices d'évacuation en cas d'incendie	La classification des locaux ne semble pas impliquer une obligation à ce titre. Cependant et de façon préventive il est proposé de prévoir une formation visant à savoir mettre en œuvre de tels exercices, puis à les faire régulièrement.	Sensibilisation au risque incendie, maîtrise des risques, sécurité des locaux et des personnes	Nombre d'exercices, registre de sécurité	Action mise en œuvre
	7.4 EE ESAT 2014 Mettre les locaux en conformité avec la loi du 11 février 2005.	Favoriser & Adapter équipements et locaux / l'évolution des besoins et exigences réglementaires	Adaptation architecturale de l'ESAT	Une fiche doit être élaborée en relation au projet architectural de rénovation (étude de faisabilité et de coût). L'ensemble des obligations liées à l'accessibilité sera mis en œuvre au fur et à mesure du phasage du chantier plus large de	Conformité au droit ; capacité à accueillir des personnes ayant une mobilité réduite	Réalisation suivant le phasage des travaux	Action mise en œuvre - travaux en cours

				rénovation de l'ESAT, avec une fin sans doute en 2019.			
9. Définir une politique d'adaptation des emplois et des compétences par rapport à la population accueillie	2.1 EE ESAT 2014 Améliorer l'appropriation des synthèses de RBPP aux professionnels, notamment celles spécifiques aux ESAT.	Fédérer la qualité et l'amélioration continue de l'action au sein du pôle	s'enrichir des RBPP	En partager la lecture lors de la construction de nouveaux projets et de leur évaluation	accompagner le changement	accessibilité de l'information mise en œuvre	Les synthèses des RBPP sont transmises et prises en compte lors des séances de travail autour des projets
11. Le système d'information et communication	4.1 EE ESAT 2014 Développer des outils de diffusion et de communication présentant la diversité des activités de l'ESAT, au plus grand nombre.	Développer, soutenir et optimiser les services ainsi que les fonctions mutualisées au niveau du pôle	Créer un dépliant pour présenter chaque service dans ses dimensions sociales et économiques (ESAT) à des tiers	il s'agit d'améliorer les documents existants pour présenter les différents services du pôle. W avec l'appui d'un service de communication/infographie. Etapes : valider en COFIL ; validation ARSEAA + logistique. Réalisation	Mieux connaître et être mieux connu de l'environnement local que ce soit du point de vue des PA de leurs proches, des acteurs économiques ou sociaux.	Effectivité de cette plaquette	Action mise en œuvre
	3.1 EE FO 2014 Améliorer les supports de communication entre les services de l'établissement.	Développer, soutenir et optimiser les services ainsi que les fonctions mutualisées au niveau du pôle	Création d'un espace de documentation pour les différents services du pôle	Création d'un lieu spécifique à inclure dans la tranche de travaux. Ceci est prévu au rez de chaussée du château (à droite). Cette action est donc à inclure dans le PPI.	Contribuer à faciliter l'échange d'informations au pôle. Contribuer à un suivi plus cohérent et articulé des usagers. In fine, accroître la bienveillance des PA	Réalisation de cet espace.	travaux en cours pour l'aménagement de cet espace



12. Développer, soutenir et optimiser les services ainsi que les fonctions mutualisées au niveau du pôle	3.3 EE ESAT 2014 Diversifier le parcours professionnel par le changement d'atelier, les stages, les détachements sur d'autres établissements.	Renforcer la fluidité des parcours des usagers tant en interne qu'en externe. Formaliser une veille.	Mettre en œuvre des actions coordonnées entre l'ESAT et les autres services du pôle	La mise en œuvre est de la responsabilité de chaque service.	Renforcer et faciliter la fluidité des parcours des PA	Réalité des temps de coordination Réalité d'actions communes	Action mise en œuvre et à suivre. Projets suivis par l'animateur du service social
	3.6 EE ESAT 2014 Interroger les motifs d'insatisfaction relatifs à la réunion concernée et procéder aux améliorations nécessaires.	Développer, soutenir et optimiser les services ainsi que les fonctions mutualisées au niveau du pôle	Améliorer la qualité des réunions des professionnels de l'ESAT.	Dans le cadre du Projet d'Etablissement, clarifier, réorganiser les réunions au sein de l'établissement.	Améliorer le travail d'équipe.	Evaluation de la qualité et de l'organisation des réunions.	Action en cours : certaines réunions ont été déplacées, revues dans leur contenu ou leurs participants