Des engagements pour un devenir

Le Clos du Nid

Etablissements et Services
d'Aide par le Travail
Bouldoire-La Colagne- La Valette

Rapport de Vie Institutionnelle 2019

ESAT BOULDOIRE – LA COLAGNE – LA VALETTE
Z.A. Sainte Catherine – BP10 – 2 Rue des Chazelles
48100 MARVEJOLS
Tél : 04.66.42.93.35 mail : esatcolagne@closdunid.asso.fr

Préambule

Le présent rapport a pour objet de présenter la vie institutionnelle de l'établissement/du service. Il définit les principes permettant de garantir aux Usagers le bien-être, la dignité et toutes les possibilités d'épanouissement personnel et explicite la dimension qualitative de l'engagement de l'institution au service des Personnes en situation de handicap.

Il apporte des éléments relatifs au public accompagné, au fonctionnement de l'établissement ou service ainsi qu'aux démarches mises en œuvre afin d'améliorer les prestations proposées aux Usagers. Il tend à témoigner de la vie institutionnelle, de l'action conduite au quotidien. Il explicite l'utilité sociale de l'établissement.

L'utilité sociale se définit comme une action combinée visant à :

- ↳ la réduction des inégalités économiques et sociales, y compris par l'affirmation de nouveaux droits ;
- ↳ la solidarité (nationale, internationale ou locale) et la sociabilité ;
- ↳ l'amélioration des conditions collectives du développement humain durable (éducation, santé, culture, etc.).

Au regard des dispositions de la loi 2002-2 du 2 janvier 2002, les « missions d'intérêt général et d'utilité sociale » des établissements sociaux et médico-sociaux sont précisément :

1. Évaluation et prévention des risques sociaux et médico-sociaux, information, investigation, conseil, orientation, formation, médiation et réparation ;
2. Protection administrative ou judiciaire de l'enfance et de la famille, de la jeunesse, des personnes handicapées, des personnes âgées ou en difficulté ;
3. Actions éducatives, médico-éducatives, médicales, thérapeutiques, pédagogiques et de formation adaptées aux besoins de la personne, à son niveau de développement, à ses potentialités, à l'évolution de son état ainsi qu'à son âge ;
4. Actions d'intégration scolaire, d'adaptation, de réadaptation, d'insertion, de réinsertion sociales et professionnelles, d'aide à la vie active, d'information et de conseil sur les aides techniques ainsi que d'aide au travail ;
5. Actions d'assistance dans les divers actes de la vie, de soutien, de soins et d'accompagnement, y compris à titre palliatif ;
6. Actions contribuant au développement social et culturel, et à l'insertion par l'activité économique.

Sur la base de ces éléments, le présent rapport cherche à rendre compte de l'activité mise en œuvre lors de l'année écoulée.

SOMMAIRE

I. Paroles Introductives de la Direction **5**

II. Eléments de contexte **8**

1. Organisme Gestionnaire 8

2. Présentation des établissements 14

3. Modalités d'accueil 17

4. Coopération/mutualisation 22

5. Relation avec les familles d'Usagers 23

III. Activité des établissements **24**

1. Le Service d'Accompagnement à la Mobilité et à l'Orientation (SAMO) 24

A. Rappel des missions du SAMO et des évolutions récentes 24

B. Le SAMO en 2019 25

C. Perspectives pour les années à venir de l'établissement 33

2. Quantitatif 34

3. Qualitatif 36

A. Profil des Usagers accueillis 36

B. Liste d'attente 48

4. Adaptation des personnes accompagnées au Projet d'établissement 48

5. Réponse accompagnée pour tous 48

IV. Accompagnements **49**

1. Zooms sur des temps marquants de l'année 49

2. **Participation des Usagers** 52
3. **Vie sociale** 52
4. **Santé** 53
   A. *Soins* 53
   B. *Accompagnement psychiatrique* 53
   C. *Suivi psychologique* 54
5. **Activités citoyennes / Inclusion** 58
6. **Transport** 58

V. Démarche d'amélioration continue de la qualité 59

1. **Organisation de la démarche d'amélioration de la Qualité** 59
2. **Réalisation des Evaluations Internes et Externes** 60
3. **Retour sur le plan d'actions 2019** 61
4. **Plan d'actions envisagé année 2020** 63
5. **Focus outils** 63

VI. Gestion des Risques 64

1. **Focus sur la lutte contre la maltraitance** 64
   - ***Les activités de soutien*** 65
   - ***Les Formations*** 66
   - ***La Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels (RSFP)*** 67
   - ***Certification CléA*** 67
2. **Actions de gestion des risques** 69
3. **Ressources patrimoniales et sécurité** 71

VII. Actions en faveur de l'environnement **75**

VIII. Perspectives pour les années à venir des établissements **76**

1. **Projets à venir** 76
2. **Projets en cours de réflexion** 77

I. Paroles Introductives de la Direction

L'année 2019 reste dans la continuité des années précédentes, en terme d'amélioration de l'accompagnement de la personne en situation de handicap accueillie en Etablissement Social d'Aide par le Travail.

La mission première des ESAT est d'accueillir tout type de profil, quelles que soient la déficience ou l'intensité du handicap tout en maintenant la viabilité des activités économiques. S'engage un jeu permanent dans l'organisation des ateliers, jonglant avec les temps partiels, les profils performants et les personnes les plus déficientes et/ou vieillissantes qui nécessitent un aménagement du temps de travail ou des aménagements importants.

1) Les enjeux 2019

- Redonner de la cohérence en termes de recrutement des Travailleurs Handicapés et ce en lien avec le SAMO[1] et tous les partenaires.
- Mettre en place un service d'accueil et de formation des Travailleurs.
- Mettre en place un groupe de réflexion et de travail sur la remobilisation au travail (ce groupe est composé de personnel des ESAT et des Foyers d'hébergement (FH)).
- Mise en place d'un dispositif passerelle dédié à l'accompagnement des Travailleurs à temps partiel et/ou en préparation de leur retraite (Etape de Transition Adaptée Professionnelle (ETAP), Service d'Accompagnement aux Temps Libéré (SATeLi)).
- Renforcer le lien avec les FH, avec la mise en place de réunions de directions communes.
- Pérenniser les immersions avec l'Institut Médico Professionnel le Galion (IMPro).
- Poursuivre la formation des Travailleurs (RSFP[2], Certification Cléa, CACES[3], SST …).
- Réfléchir sur la mise en place d'un service d'accompagnement dans et vers l'emploi en milieu ordinaire.
- …

[1] Service d'Accompagnement à la Mobilité et l'Orientation
[2] Reconnaissance des Savoirs Faire Professionnels
[3] Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité

2) Evaluation continue du Projet d'Etablissement

Les axes de progrès :

- dans le cadre de négociation du futur Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens, il est inscrit la poursuite de la renégociation des termes de notre autorisation pour tendre vers un seul arrêté commun aux 3 ESAT gérés.
- Mise en place de la démarche qualité (parties médicosociale et production) au sein d'une structuration associative (notamment autour de la démarche RSE[4]). Poursuivre la mutualisation des moyens et l'organisation par pôles (médicosocial et/ou de production).
- Consolider/harmoniser les outils de remontées de données sur la situation des Usagers des 3 ESAT.
- Création d'une Section Annexe d'ESAT (SAESAT) par redéploiement.
- Consolider la mise en place de la politique de professionnalisation en partenariat avec les services chargés de l'accompagnement social, Association Régionale des ESAT, et les partenaires formation.
- Définir une politique de rémunération commune aux ESAT en intégrant l'évolution de la population accueillie, la professionnalisation et la réglementation.
- Retravailler la période d'accueil des candidats.

3) Nouveautés en 2019

<u>Démarche d'inclusion par le travail</u>

De nombreuses démarches et orientations se mettent en place en 2019, comme :

- la participation à la journée DUODAY,
- la mise en place du dispositif Handiwork en terme d'inclusion vers le milieu de la grande distribution,
- la réponse à l'Appel A Projets pour la création de dispositifs d'emploi accompagné en Occitanie et plus précisément pour le lot « Aveyron – Lozère – Tarn ». Réponse faite en commun avec l'ASEI[5], la Fondation OPTEO et le Clos du Nid,

[4] Responsabilité Sociale de l'Entreprise
[5] Association pour la Sauvegarde des Enfants Inadaptés

- la sollicitation des entreprises locales avec des mises à dispositions, des Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel, des stages pour les Travailleurs de l'ESAT (BFP, TURDUS, HYPER U, PROUHEZE PARADIS, ...),
- le partenariat avec d'autres entreprises par des prestations de services : Bien Manger, Tuffery jeans.

Développement de nouvelles activités

- Gaufrage de la cire des apiculteurs lozériens (Atelier Apicole),
- reprise de l'activité de fabrication « Damaselles » (confiserie à base de pâte d'amande et de fruits confits),
- service entretien des locaux pour la Direction Générale et le dispositif Ressources et Soins,
- projet de convention avec Engie-green pour le projet de parc photovoltaïque de la Tieule,
- dans le cadre du contrat de transition écologique du Pôle d'Equilibre Territorial Rural (PETR), dépôt du dossier de projet de : « Développement d'une activité Apicole BIO en lien avec la culture de Plantes à Parfum, Aromatiques et Médicinales »,
- …

Organisation des équipes médico-sociales

- Recentrage du rôle des Chefs de Services sur leurs missions,
- mise en place de nouvelles missions transversales de l'un des Chefs de Services dans le cadre de l'Emploi Accompagné, de l'Inclusion et de l'Insertion professionnelle, pour les 3 ESAT,
- repositionnement des animateurs de soutien sur des fonctions de coordonnateurs de projets,
- un moniteur principal d'atelier est en charge de la formation des Travailleurs Handicapés sur les 3 ESAT,
- …

II. Eléments de contexte

1. Organisme Gestionnaire

L'Association « le Clos du Nid », fondée en 1956 par l'Abbé OZIOL en Lozère (48) et régie par la loi 1901, a pour vocation la prise en charge et l'accompagnement thérapeutiques, éducatifs, scolaires et médicaux d'enfants, d'adolescents et d'adultes handicapés. Compte tenu des différentes formes de déficiences des Usagers accueillis, l'Association s'est fixé un objectif de valorisation des capacités de chacun par un accompagnement spécialisé et évolutif tout au long de son parcours, dans les établissements et services, ainsi qu'à l'extérieur.

"le Clos du Nid" gère 1 034 places d'établissements et services médico-sociaux.

L'effectif de l'Association est de 885 professionnels (personnels éducatifs, aides-soignants, infirmiers, kinésithérapeutes, ergothérapeutes, médecins psychiatres, psychologues, personnels administratifs…), pour 828,54 ETP.

Au terme de l'année 2019 ici concernée, l'Association est gestionnaire de 21 établissements et services médico-sociaux et d'une Entreprise Adaptée, listés ci-après :

Institutions	Capacité d'accueil au 31/12/2019	Compétence de contrôle et de tarification
IME « les Sapins »	42[6]	Assurance Maladie
IMPro « le Galion »	38[7]	Assurance Maladie
SESSAD « les Dolines »	20	Assurance Maladie
SESSAD Pro	9	Assurance Maladie
ESAT « la Valette »	89	Assurance Maladie
ESAT « de Bouldoire »	65	Assurance Maladie
ESAT « La Colagne »	150	Assurance Maladie
Foyer de vie « Saint Hélion »	24	Aide Sociale Départementale
Foyer de vie « Lucien Oziol »	35[8]	Aide Sociale Départementale
Foyer de vie « l'Horizon »	42[9]	Aide Sociale Départementale
FAM « de Bernades »	32	Assurance Maladie et Aide Sociale Départementale

[6] Dont 27 places en internat, 11 places d'accueil de jour et 4 places en centre d'accueil familial spécialisé
[7] Dont 10 places d'accueil de jour
[8] Dont 3 places d'accueil de jour
[9] Dont 2 places d'accueil de jour

FAM « Saint Hélion »	12	Assurance Maladie et Aide Sociale Départementale
MAS « L'Aubrac »	56	Assurance Maladie
MAS « La Luciole »	60	Assurance Maladie
MAS « d'Entraygues »	60	Assurance Maladie
EATU « La Maison des Sources »	24	Assurance Maladie et Aide Sociale Départementale
Foyer d'hébergement de « Bouldoire »	61	Aide Sociale Départementale
Foyer d'hébergement « La Colagne »	130	Aide Sociale Départementale
Foyer d'hébergement de « Palherets »	81	Aide Sociale Départementale
SATeLi	4	Aide Sociale Départementale
Siège Social		Assurance Maladie et Aide Sociale Départementale

Institution	**Capacité d'accueil au 31/12/2019**	**Compétence administrative**
Entreprise Adaptée du « Gévaudan »	12 postes	DIRECCTE

L'Association est présidée par le Docteur Jacques BLANC. Son Assemblée Générale associe des Membres Actifs, d'Honneur, Honoraires et de Droit. Elle est administrée par un Conseil d'Administration aujourd'hui composé de 19 membres actifs auxquels s'ajoutent 2 membres de Droit (représentants du Personnel).
Son Directeur Général est le garant de la mise en œuvre de la politique associative et des politiques transversales. Il veille à la dynamique globale et au développement des projets, optimise la communication interne et externe et exerce une mission de conseil et de contrôle interne auprès des établissements et services et plus précisément auprès des directeurs et des équipes de direction. De plus, la Direction Générale siège dans différentes instances au niveau National, Régional et Départemental.
Le 25 janvier 2010, l'Association a signé, avec effet rétroactif au 1er janvier, un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) pour la période 2010-2014 qui dispose, en article 6-1 que *« L'Association produit et transmet, pour chacun des établissements et services gérés :*
dès réception de l'arrêté de tarification : un budget exécutoire au sens de l'article R. 314-37 du CASF, avant le 30 avril de l'année suivant l'exercice considéré : un compte administratif au sens des articles R. 314-49 et suivants du CASF, accompagné d'un rapport d'activité détaillé sur l'utilisation des crédits alloués ; ce rapport fera notamment référence à l'affectation des économies de charges issues de la mise en œuvre de la loi du 23 février 2005 et inclura les dispositions prévues à l'article R. 314-28 du Code de l'Action Sociale et des Familles relatives aux indicateurs. »

Ce CPOM a fait l'objet de 5 avenants successifs ayant pour objet sa prorogation pour 2015, 2016, 2017, 2018 et 2019.

COOPERATION

En 2012, suite aux constats partagés par les Associations « le Clos du Nid » et l'« Association Lozérienne de Lutte contre les Fléaux Sociaux » (A2LFS) s'agissant à la fois de la construction indispensable d'une stratégie d'avenir au profit des patients et Usagers des établissements et services gérés, de complémentarités clinique, organisationnelle, administrative, financière et géographique, d'objets sociaux similaires ainsi que de partenariats forts, les deux institutions ont convenu de tisser des liens plus étroits. Cependant, au regard de la force historique de ces deux structures, et des différences juridiques les caractérisant (Reconnaissance d'Utilité Publique et Convention Collective Nationale notamment), une fusion est apparue inenvisageable à court terme. Par conséquent, il a été arrêté de conserver les deux entités sans en modifier ni le projet, ni les statuts, ni la composition.

Prenant en compte ces éléments et les coopérations déjà existantes (mutualisations, Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale de Lozère, etc.), les deux Associations ont engagé une coopération progressive.

En 2013, une première étape a été franchie par la création d'un "Pôle de Compétences Partagées" (PCP). Ainsi les fonctions de Directeurs des Ressources Humaines et de Directeurs des Affaires Financières puis de responsable du Service Droits, Qualité et Développement ont été mutualisées entre les deux Associations, par l'intermédiaire de contrats de mises à disposition. Ce Pôle s'est construit entre 2013 et 2015.

Par la suite, un projet de création d'une troisième association a émergé.

Réunies le 27 avril 2015, les instances statutaires des deux Associations ont pris la décision de mettre en place une Union. Le même jour, l'Assemblée Générale constitutive d'ULISS s'est réunie, suivant les modalités actées par les deux associations (composition paritaire, membres désignés par les deux institutions).

L'objet de cette Union d'Associations est le suivant : " […] *dans le respect du caractère propre et de l'autonomie de chaque Association adhérente, l'Union a pour objet d'élaborer, formaliser, accompagner et évaluer la mise en œuvre des stratégies communes et/ou coordonnées aux membres*".

Sur les années 2017 et 2018, l'association ULISS a été mandataire de gestion des associations « le Clos du Nid » et A2LFS. Malgré la satisfaction partagée de l'ensemble des acteurs sur l'action conduite par cette Union, il est apparu que cette action très intégrée avait été mise en œuvre de manière anticipée au regard des projets spécifiques en cours de construction (mentionnés ci-dessous) par chacune des Associations membres. Ainsi, ULISS ne sera plus mandatée par les deux Associations à compter du 1er janvier 2019 sur la gestion de leur établissements et services mais continue à exister et à entretenir les coopérations entre elles. 2019 a été l'occasion de penser le futur de cette union et au gré des projets à venir, ses instances dirigeantes, ainsi que celles des Associations membres ont pris la décision d'utiliser ULISS pour les missions nécessitant une approche transversale mobilisant des compétences spécifiques.

Actions transversales marquantes de l'année 2019

a. Groupes de réflexion éthique

Par cette démarche l'association ULISS entend :

- créer et maintenir les conditions pour que les droits de la personne, les principes éthiques et les valeurs humanistes soient pris en compte dans chaque établissement, dans chaque service, par chaque intervenant, quelle que soit sa place auprès de la personne accueillie ou accompagnée,
- permettre aux équipes de réaliser des prises en charge de qualité et les soutenir en amenant « une ressource de pensée indispensable pour maintenir vivant le désir d'agir pour et avec l'autre ».

L'objectif de ces temps de rencontre et d'échange est donc de permettre aux professionnels de s'interroger sur leurs pratiques tant collectives qu'individuelles, tout en construisant ensemble une démarche destinée à garantir aux Usagers des accompagnements de qualité en tentant d'apporter la solution « la moins mauvaise ».

Une expérimentation est conduite depuis quatre ans de manière transversale entre les 4 Foyers d'hébergement gérés par les associations membres d'ULISS. Au regard de la satisfaction de l'ensemble des participants ainsi que des directions concernées, une nouvelle expérimentation est menée par extension de l'action aux 4 MAS et 4 ESAT gérés par les associations membres d'ULISS. En 2019, une journée de sensibilisation à la démarche auprès des volontaires de ces établissements a été proposée pour un lancement effectif des Groupes de réflexion éthique en 2020.

b. Règlement général sur la protection des données personnelles

L'Union Européenne a produit une obligation devant être mise en place au sein de l'ensemble des pays membres et notamment toutes les collectivités, y compris notre association. Sa mise en œuvre est obligatoire depuis le 25 mai 2018.

Le RPGD exige que tout organisme devant s'y conformer doit réaliser un état des lieux de ses différentes activités de traitements données. Après le recueil de l'ensemble des traitements de données des associations, un groupe de travail associatif, animé par le service des affaires générales, a pu structurer la démarche suivant 4 étapes ancrées sur une méthode de gestion des risques :

- Réaliser la cartographie des traitements de données de l'organisme.
- Réaliser la cartographie des sources de risques et de leurs conséquences.
- Réaliser l'outil d'analyse d'impact (pour les données jugées sensibles).
- Mettre en conformité des données jugées « moins sensibles ».

Emane de ce travail un plan d'actions sur plusieurs années afin d'assurer la protection des données traitées par nos organisations pour assurer nos missions.

c. CPOM

L'année 2019 a été marquée par un travail de réflexion de fond sur les enjeux pour les établissements et services de l'association pour les années à venir afin de les contractualiser avec les autorités de contrôle et de tarification.

Ce travail a mobilisé l'ensemble des équipes et des administrateurs. D'abord effectuer un diagnostic, notamment par les forces et faiblesses de chaque institution, puis analyser les politiques publiques en matière d'accompagnement médico-social des personnes en situation de handicap pour dégager des axes de transformation afin de mettre une action exemplaire au profit des Usagers de nos institutions.

Ce travail a permis d'aboutir à la proposition des grands objectifs suivants :

- Inclusion : développer des actions d'inclusion sociale, culturelle, d'hébergement etc. en faveur des Usagers de nos institutions.
- Décloisonnement de l'accompagnement : proposer à chaque Usager un accompagnement « sur mesure » en modulant, adaptant, coopérant plus avant.
- Soutenir les Usagers au quotidien et dans leur souhait : trouver les moyens adaptés pour assurer un quotidien de qualité et étayer les Usagers dans leur projet d'évolution de leur projet de vie.
- Accentuer le développement de nos expertises pour répondre à des besoins spécifiques : autisme, polyhandicap, vieillissement, etc.
- Conforter les organisations pour assurer un accompagnement de grande qualité.
- Ancrer l'ouverture sur l'environnement.

Sur cette base, l'année 2019 a été celle des négociations avec les autorités de contrôle et de tarification en vue d'une mise en œuvre du CPOM au 1er janvier 2020 pour 5 ans.

d. SERAFIN et Projets Personnalisés

Le Clos du Nid et l'A2LFS ont fait le constat que les nomenclatures des besoins et prestations produites par le groupe de travail SERAFIN-PH (chargé par l'administration centrale de faire des propositions d'un nouveau modèle tarifaire du secteur du handicap afin de mieux prendre en compte les besoins des personnes en situation de handicap accompagnées) étaient pertinentes et proposent pour la première fois dans notre secteur un langage commun partagé par l'ensemble du secteur.

Dans un but d'acculturation mais également pour s'assurer que l'ensemble des besoins des personnes sont pris en compte, un groupe de travail inter-associatif a été mis en place en 2019 pour réfléchir à ces interrogations.

Ce groupe, animé par le service des affaires générales, réunit des chefs de services et des éducateurs spécialisés coordonnateurs chargés de garantir l'élaboration des projets personnalisés.

A 4 reprises, ce groupe a pu se réunir et a pu faire émerger un outil permettant de prendre en compte l'ensemble des besoins des personnes accompagnées, alimenté par des outils d'évaluation précis ou permettant à tout le moins de prévoir une évaluation si cela apparaît nécessaire.

Ce groupe poursuivra ce travail en 2020 afin de faire émerger un outil de construction des projets personnalisés prenant en compte la nomenclature de prestations évoquées précédemment mais également d'assurer une mise en œuvre et un suivi de l'action proposée pour atteindre les objectifs fixés.

e. Expérimentation Montessori

La méthode Montessori est une pédagogie basée sur les observations et découvertes de Maria Montessori, première femme médecin en Italie et dévouée à la cause des enfants. Il s'agit pour les tenants de cette approche de s'appuyer sur les capacités (intellectuelles, sensorielles et physiques) des personnes accompagnées pour faciliter le développement et l'épanouissement en respectant le rythme de chaque individu et en favorisant les relations interpersonnelles, le lien aux autres.
Intégrer l'approche Montessori dans le quotidien des Usagers a pour but de rendre la personne actrice de sa propre vie, de faire des choix et de s'ouvrir vers l'environnement dans un but d'inclusion dans la communauté, avec comme objectifs l'amélioration de la qualité de vie et celle du bien-être psychique. D'autre part, s'associer à une telle démarche permet aux professionnels de pourvoir s'interroger sur les pratiques et les organisations de travail dans les institutions ainsi que de travailler sur l'enrichissement des journées des Usagers.

La M.A.S. Aubrac, les Foyer de vie et F.A.M. Saint Hélion ainsi que le Foyer de vie Lucien Oziol sont les trois premières institutions de l'Association choisies pour débuter l'expérimentation de la mise en place de la méthode Montessori auprès des Usagers au regard des cultures professionnelles, de la diversité des publics accueillis et des capacités de développement envisageables.
Cette expérimentation lancée en 2019 se fait en lien avec des acteurs du monde universitaire en France et au Canada.
Les résultats, en prenant en compte les améliorations éventuelles, permettront à l'avenir à d'autres institutions de l'association de mettre en place cette méthode.

2. Présentation des établissements

a) Positionnement, histoire et engagements des établissements

	ESAT BOULDOIRE	ESAT LA COLAGNE	ESAT LA VALETTE
Catégorie d'établissement	ESAT	ESAT	ESAT
FINESS	480 780 428	480 780 055	480 780 584
Capacité	65	150	81
Caractéristiques du handicap des Usagers	Handicap Mental	Handicap Mental	Handicap Mental
Mode de fonctionnement	Externat	Externat	Externat
Nombre de jours d'ouverture	256	227	227

Accueil des Usagers : Les ESAT accueillent des adultes reconnus en situation de handicap par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) et ayant une orientation vers le travail protégé, présentant des déficiences intellectuelles et des troubles psychiques dont les manifestations ne leur permettent pas d'accéder à une autonomie professionnelle en milieu ordinaire.

Caractéristiques des travailleurs handicapés :
♦ Déficience intellectuelle légère à moyenne.
♦ Troubles psychiatriques graves se traduisant par des troubles de la personnalité et des capacités relationnelles.
♦ Troubles de la conduite et du comportement.
♦ Trisomie 21.

b) Valeurs et principes des établissements

Principe transversal *: Les valeurs défendues par les trois ESAT, le sont pour l'ensemble des parties prenantes (usagers, professionnels, administrateurs, familles, partenaires…).*

Une tension structurelle entre production et accompagnement :

- Les ESAT sont des entreprises mais pas tout à fait comme les autres, ce sont des entreprises de travail protégé.
- Quelles que soient la situation de production et la pression sur celle-ci, l'activité doit rester soutenable pour l'Usager.
- L'ESAT est un établissement médico-social et le travail est avant tout un support à l'accompagnement.

➢ **Une évolution des ESAT** : de l'occupationnel vers la réalité du travail effectif.

Il s'agit alors de favoriser une confrontation à l'ordinaire du travail, de façon à donner du sens à l'activité professionnelle en ESAT.

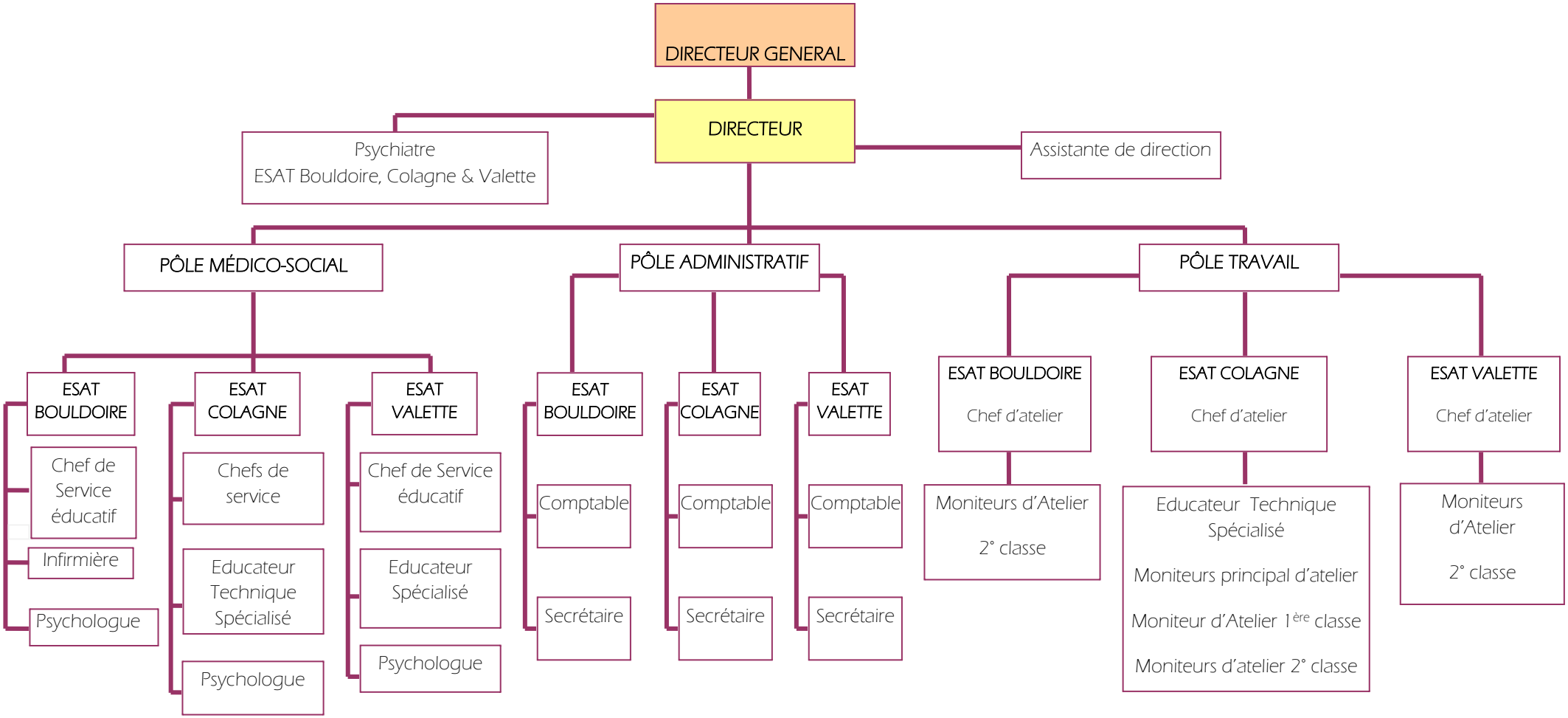
➢ **Une démarche d'individualisation et de prise en compte de la parole des personnes accompagnées** :

- Une attention à chaque "un" et à son parcours, dès le recrutement, de façon à permettre le plus rapidement possible à la personne, de trouver sa place dans l'institution.
- Favoriser le fait que le travailleur soit le plus possible acteur de son parcours professionnel et qu'il ait prise sur sa vie et ce qui le concerne.
- La parole constitue un support d'accompagnement essentiel et chaque travailleur en situation de handicap doit pouvoir s'exprimer, être écouté, et voir sa parole prise en compte.

➢ **Une démarche de professionnalisation :**

- Parier sur les capacités d'apprentissage et de qualification des personnes accompagnées.
- La polyvalence est facilitée mais ne doit pas être imposée.

c) Organigramme des établissements



3. Modalités d'accueil

⇨ **ESAT BOULDOIRE :**

Les horaires de travail collectif sont : du lundi au vendredi : de 9h00 à 12h00 et de 13h30 à 17h30.

Pour le pressing : 8h30 à 12h et de 13h à 18h15, du mardi au vendredi.

Activités de production proposées par l'ESAT Bouldoire :

ATELIERS ET SERVICES
Blanchisserie : situés sur deux sites, les ateliers Blanchisserie permettent d'assurer l'entretien du linge plat et des vêtements de travail. Ces ateliers proposent aux Usagers de l'ESAT de multiples activités de différentes difficultés. Ainsi, le personnel peut réaliser des opérations de tri, de lavage, de calandrage et de pliage.
Lingerie : cette unité assure l'entretien du linge spécifique des professionnels et des particuliers. Ouverte au public, elle intervient sur des travaux divers : couture, marquage, repassage, pliage, rangement.
Pressing : sur le site de la Canourgue : entretien du linge délicat des particuliers. Ouvert au public, intervient sur des travaux de lavage et repassage du linge.
Couture (depuis novembre 2018) : sur le site de l'ESAT Bouldoire : travaux de couture, en lien avec le travail pour les jeans Tufféry à Florac. Intervient également pour des petits travaux de couture pour des Usagers d'autres établissements

⇨ ESAT LA COLAGNE :

Les horaires de travail collectif sont : du lundi au jeudi : de 8h15 à 12h00 et de 12h45 à 16h45 et le vendredi : de 8h15 à 12h15.

Les congés et fermetures de l'E.S.A.T. en 2019 :

- l'ESAT a connu les périodes de fermeture suivantes :

  Pont du 1er mai : fermeture les 2 et 3 mai 2019.
  Pont de l'Ascension : fermeture du 30 mai au 02 juin 2019.
  Période estivale : 3 semaines de fermeture du 29 juillet au 18 août inclus 2019.
  Fin d'année : fermeture du 25 décembre 2019 au 05 janvier inclus 2020.

Activités de production proposées par l'ESAT La Colagne :

ATELIERS ET SERVICES
L'atelier « Débitage-Ecorçage » : situé en tête de la chaîne de production, une équipe de travail dédiée réceptionne, stocke, débite les matières premières pour la fabrication des emballages légers et lourds. L'atelier réalise également l'assemblage de fermettes pour la construction (sous-traitance). L'effectif est d'environ 15 personnes.
L'atelier « Emballages légers » : il constitue le secteur principal de l'ESAT. Dans cet atelier, 64 personnes travaillent à la réalisation d'éléments destinés à la fabrication d'emballages légers (têtes de cageots pour fruits ou légumes). L'atelier est équipé d'une ligne de déroulage et de deux lignes d'agrafage.
L'atelier « Emballages lourds » : cet atelier, dont la vocation est de produire des palettes, est équipé de 3 cloueuses automatiques, de postes d'assemblage manuel, de gabarits semi-automatiques et d'une écorneuse. L'effectif est de 26 personnes (dont des Usagers issus de l'ESAT « la Valette »).

L'atelier « Menuiserie » : l'équipement de cet atelier permet de réaliser des coffrets et des présentoirs destinés au conditionnement de bouteilles, conserves, savons, parfums… L'effectif est de 18 personnes.
L'atelier « Bois de Chauffage » : cet atelier, nouvellement intégré à l'ESAT, permet la réalisation de bûches de différentes longueurs et de différentes essences, vendues en vrac ou sur palette. L'effectif de cet atelier comprend 4 personnes.
« Le Magasin » : cet atelier soutient, sur le plan logistique, l'activité de l'ensemble des ateliers bois (alimentation des machines en matière première, évacuation et stockage des produits finis, chargement des camions de livraison…). Quatre travailleurs d'ESAT, titulaires du CACES (Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité) catégorie 3, composent cet atelier.
L'atelier « Montage/Conditionnement » : il s'agit d'une activité d'assemblage et de conditionnement de piètements de table (activité en sous-traitance). L'effectif de cet atelier est de 11 personnes.
L'atelier « Nettoyage des locaux » : les 11 Usagers de ce service sont chargés de l'entretien des locaux de l'ensemble de l'ESAT et de la gestion des tenues de travail.
Le service « Prestations » : une dizaine d'ouvriers composent ce service et assurent trois types de prestations de service pour des établissements de l'Association et extérieurs (l'encadrement est assuré par les professionnels de ces établissements) : - « Cuisine » : ce service fonctionne sur la base du détachement d'une équipe de quatre travailleurs d'ESAT, intégrée au sein d'une brigade de cuisine. Le lien et le suivi sont assurés par l'animateur de soutien. - « Lingerie » : cette petite unité accueille 3 ouvrières. Elles interviennent sur des travaux divers : couture, marquage, repassage, pliage, rangement. - « Agent d'accueil » : deux travailleurs d'ESAT interviennent à ½ temps pour l'accueil téléphonique et la gestion de l'accès au site du Pôle Bois des clients, fournisseurs et visiteurs.
L'atelier « Apiculture » : les 6 Usagers de ce service sont chargés de s'occuper des ruches, récolter le miel et le mettre en pots pour la vente.

La diversité des activités et des postes de travail permet une possibilité de progression et une réelle polyvalence. Le fonctionnement de l'ESAT s'apparente à celui d'une unité de production industrielle.

⇨ ESAT LA VALETTE :

Les horaires de travail collectifs sont : du lundi au jeudi : de 8h15 à 12h00 et de 12h45 à 16h45 et le vendredi : de 8h15 à 12h15.

Les congés et fermetures de l'E.S.A.T. en 2019 :

- L'ESAT a connu les périodes de fermeture suivantes :

  Pont du 1er mai : fermeture les 2 et 3 mai 2019.
  Pont de l'Ascension : fermeture du 30 mai au 02 juin 2019.
  Période estivale : 3 semaines de fermeture du 29 juillet au 18 août inclus 2019.
  Fin d'année : fermeture du 25 décembre 2019 au 05 janvier inclus 2020.

Activités de production proposées par l'ESAT La Valette :

ATELIERS
Maçonnerie : ▪ Construction de murs de soutènement en pierres calcaires et autres, murs en pierres sèches, en agglomérés. ▪ Fabrication et pose de dallages divers, carrelage, Placoplatre, enduits…
Taille de pierres : ▪ Fabrication de pierres à bâtir éclatées ou en palettes. ▪ Fabrication de piliers de portail, parements de murs, marches d'escaliers, habillage de foyers d'insert. ▪ Réalisation d'encadrement de fenêtres et de portes d'entrée (jambage, linteau, seuil,…).
Peinture : ▪ Travaux d'intérieur : peintures, tapisseries, revêtements de sols et muraux, décoration… ▪ Travaux d'extérieur : façade (crépi,…), réfection des boiseries…

Montage – K-lumet 1 équipe : réservé à des travailleurs en attente de réorientation (Foyer de vie, EHPAD, autre…) ou en difficulté momentanée ou plus durable. ▪ Fabrication et conditionnement d'allume-feux écologiques. ▪ Nettoyage des enseignes et distributeurs bancaires.
Espaces verts - 3 équipes : ▪ Entretiens de jardins : taille, tonte, débroussaillage, désherbage, élagage, … ▪ Aménagement paysager d'espaces verts : plantations diverses, engazonnement…
Entretien des locaux : mise à disposition ou prestation extérieure : ▪ Entretien des locaux (au sein de l'Association et à l'extérieur). ▪ Entretien des vêtures de travail et couture. ▪ Entretien de l'espace restauration (ESAT La Valette) : ce service fonctionne sur la base du détachement d'une équipe de travailleurs d'ESAT, chargée de la plonge et de l'entretien des locaux.
Le service « Prestations » : ce service assure différents types de prestations de service pour des établissements de l'association et des structures extérieures (l'encadrement est assuré par les professionnels de ces établissements). ▪ « Agent d'accueil » : accueil téléphonique et gestion de l'accès à l'ESAT La Valette, des clients, fournisseurs et visiteurs. ▪ Mise à disposition de travailleurs, dans des entreprises ou collectivités territoriales.
Exploitation agricole ovine ▪ Elevage de brebis (label ELOVEL).

4. Coopération/mutualisation

Actions de partenariat avec d'autres établissements :

En 2019, nous avons décidé de poursuivre le partenariat avec l'IMPro Le Galion, établissement de l'association Le Clos du Nid.

Le partenariat avec l'IMPro Le Galion déjà présent sur l'ESAT la Colagne s'est poursuivi sur les ESAT de la Valette et de Bouldoire. Ce partenariat se caractérise par des journées d'immersion hebdomadaires des jeunes de l'IMPro en ESAT. Elles permettent de mieux s'adapter aux postes et aux techniques de travail, de mieux appréhender les règles d'hygiène et de sécurité, de gagner en maturité professionnelle et de mieux cibler les apprentissages en IMPro.

Partenariat Foyers / ESAT : dans un souci de prise en charge globale de l'Usager, le partenariat entre ESAT et Foyers d'hébergement s'est poursuivi avec la formalisation de réunion de coordination ESAT / FH.

Partenariat ESAT/ Cap Emploi : actions communes pour faciliter le Parcours des Usagers d'ESAT vers le milieu ordinaire de travail.

Le partenariat avec le SAMO est toujours présent et permet d'avoir une visibilité sur les visites, les stages et les admissions au sein des différents ESAT.

Participation au PRITH (Plan Régional d'Insertion pour les Travailleurs Handicapés)

Le PRITH constitue l'outil par lequel l'Etat, en lien avec les partenaires du Service public de l'emploi, les acteurs du champ du handicap, de la santé et de l'insertion, assure et organise à l'échelle régionale, le **pilotage de la politique de l'emploi des personnes en situation de handicap** et plus précisément sur les sujets suivants :

- accès à l'emploi et accompagnement dans l'emploi,
- maintien dans et en l'emploi,
- orientation et accès à la formation des publics en situation de handicap,
- sensibilisation des acteurs du monde économique.

Le PRITH est un cadre de coopération qui permet de **donner de la visibilité aux offres de services** de chacun des partenaires engagés en son sein et de s'assurer de leur articulation et de leur mobilisation au service des bénéficiaires que sont les personnes en situation de handicap et les entreprises.

Il vise également la **mise en commun de moyens humains et financiers de ses partenaires** pour appuyer la mise en œuvre de chantiers stratégiques, répondant aux enjeux d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. **Les principes de complémentarité, de réciprocité et de coordination sont au cœur des interventions du PRITH**.
Le PRITH contribue ainsi au développement d'actions favorisant un effet levier positif sur l'emploi des personnes en situation de handicap, en complémentarité des actions déployées en propre par les acteurs du domaine.

5. Relation avec les familles d'Usagers

Les évolutions introduites par les dernières lois ont résolument engagé les institutions du secteur social et médico-social dans une redéfinition de leurs modes de relation avec les Usagers et leurs familles. La légitimité de ces actions repose donc aujourd'hui sur la capacité des établissements à s'adapter aux besoins de l'Usager et aux attentes des familles, afin de leur apporter une réponse personnalisée et adaptée. Dans ce processus, les familles se situent comme partenaires tant dans la définition et la mise en œuvre du projet personnalisé, que dans leur participation à la vie institutionnelle. L'efficience de ce partenariat repose sur la connaissance qu'ont les professionnels de l'impact du handicap (moteur, intellectuel et/ou psychique) sur la dynamique familiale d'une part, et d'autre part, des enjeux de la relation entre les familles, l'équipe et l'institution.

Les personnes accompagnées étant des adultes, les relations avec les familles ne sont alors pas systématiques et ont lieu :

-lorsqu'elles sont « représentant légal »,

-lorsqu'elles s'impliquent dans la situation et sont demandeuses de liens et si ce lien est bénéfique pour la personne (et avec l'accord de cette dernière),

-lorsque la personne elle-même le souhaite. L'Association est tout à fait consciente que les familles et proches assurent le plus souvent une continuité de repères et de présence « soutenante » dans le parcours des personnes en situation de handicap, au côté des établissements et services. Ils constituent donc toujours pour elle des interlocuteurs légitimes (cf : Association des Parents et amis des enfants des Etablissements Fondés par l'Abbé Oziol).

III. Activité des établissements

1. Le Service d'Accompagnement à la Mobilité et à l'Orientation (SAMO)

A. *Rappel des missions du SAMO et des évolutions récentes*

Le S.A.M.O. est un service dédié à la gestion du parcours des usagers (admissions, mouvements internes et sorties), au sein de 12 établissements (4 Foyers d'hébergement, 4 ESATs, 4 M.A.S.) et un service (Service d'Accompagnement du Temps Libéré), dans le cadre du pôle de compétences partagées de l'Association « Le Clos du Nid » et de « l'A.L.L.F.S. ».

Ses missions sont les suivantes :

- Etudier la recevabilité des candidatures.
- Favoriser la synergie des mouvements entre établissements, de coordonner le processus d'admission entre les structures.
- Mener à bien les orientations internes et externes.
- Favoriser les partenariats et la transversalité du dispositif.
- Développer l'information des différentes offres de services proposées et constituer un service « ressources » (accueil, documentations, base de données…).
- Etre un observatoire, un outil de pilotage, un service novateur et facilitateur.

Depuis 2016, le S.A.M.O. est l'un de ses services de la Direction Générale, avec un professionnel dédié, l'objectif étant de poursuivre l'ancrage de ce service.

En mars 2017, au regard de la réussite de l'expérimentation S.A.M.O. pour les Usagers d'E.S.A.T./Foyer d'hébergement et afin de répondre aux exigences règlementaires et aux ambitions de spécialisation, les Maisons d'Accueil Spécialisés, gérées par l'A2LFS et le Clos du Nid rejoignent le service.

En 2018, dans un souci d'amélioration du fonctionnement du S.A.M.O. Foyers d'hébergement/ESAT, notamment dans la réponse aux demandes des personnes, une nouvelle procédure est mise en place avec l'appui d'une direction d'établissements chargée du fonctionnement de ce service.

Une fonction de secrétariat est venue compléter l'organisation du service afin d'offrir une réponse systématique à toute demande des personnes et une meilleure traçabilité des demandes et réponses.

Depuis le mois de septembre 2019, une nouvelle professionnelle coordonne le SAMO MAS, l'objectif étant de renforcer ce dispositif.

Depuis peu, le SAMO est désormais rattaché au service des Affaires Générales, adaptation de l'offre et démarches qualité.

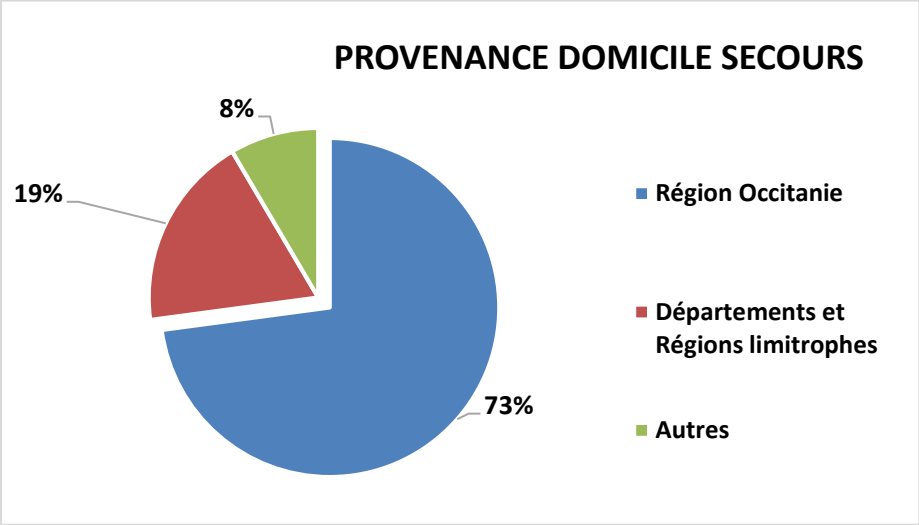
B. *Le SAMO en 2019*

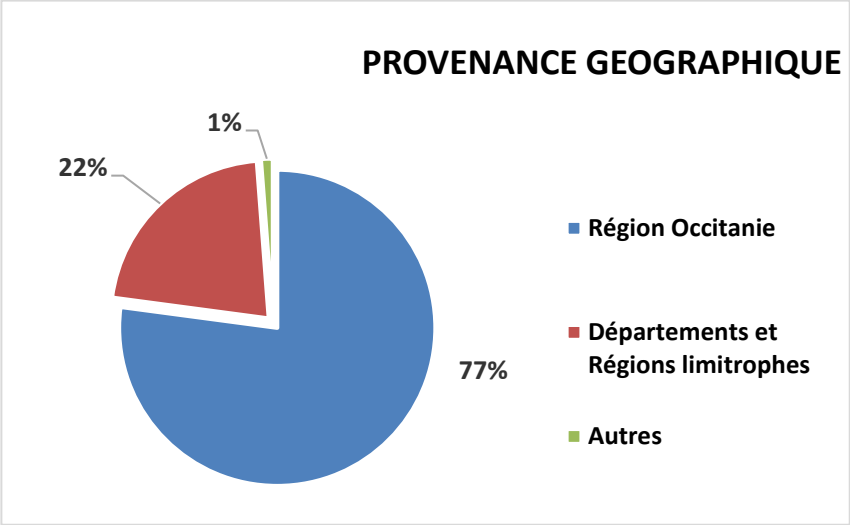
Qualitatif

A. ***Profil des Candidatures externes***

De janvier 2019 à décembre 2019, il a été étudié 83 candidatures externes.

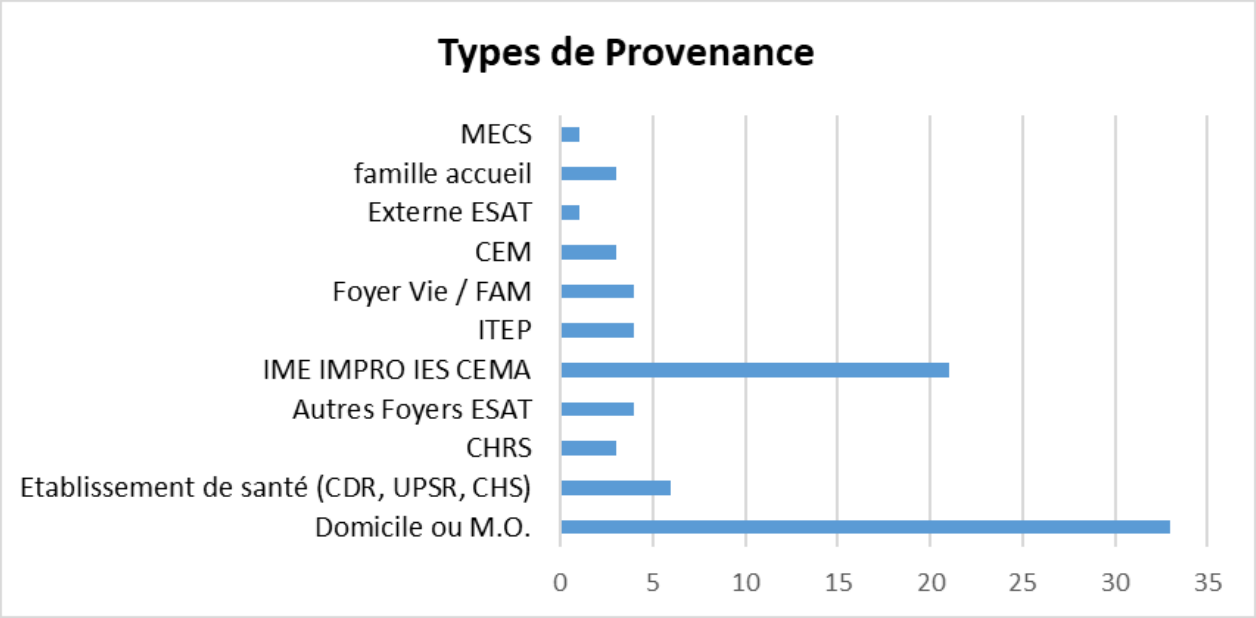
a) Origine des Candidatures





En 2019, les candidatures en provenance de la région Occitanie sont en nette augmentation venant ainsi démontrer que nos dispositifs répondent aux besoins du territoire. L'adaptation et la diversification de nos offres en termes d'habitat et de travail contribuent à l'accueil de personnes qui, jusqu'à présent, rejetaient leurs orientations vers un établissement médico-social et ne souhaitaient pas la mettre en œuvre.
Un partenariat se développe avec des services du territoire intervenant auprès des personnes vivant à leur domicile: CFPPA de Marvejols, S.A.M.S.A.H., S.A.V.S., M.D.A.. Au niveau du territoire, la communication sur nos dispositifs contribue à la construction d'une nouvelle image des établissements.
Depuis quelques années, le recentrage du recrutement sur la Région Occitanie et sur les départements ou régions limitrophes, essentiellement ceux desservis par l'Autoroute A75, se poursuit.
En effet, les personnes accueillies sont de plus en plus vigilantes quant aux possibilités de transport en commun et aux temps de déplacement pour se rendre chez leurs proches.

b) Type de provenance



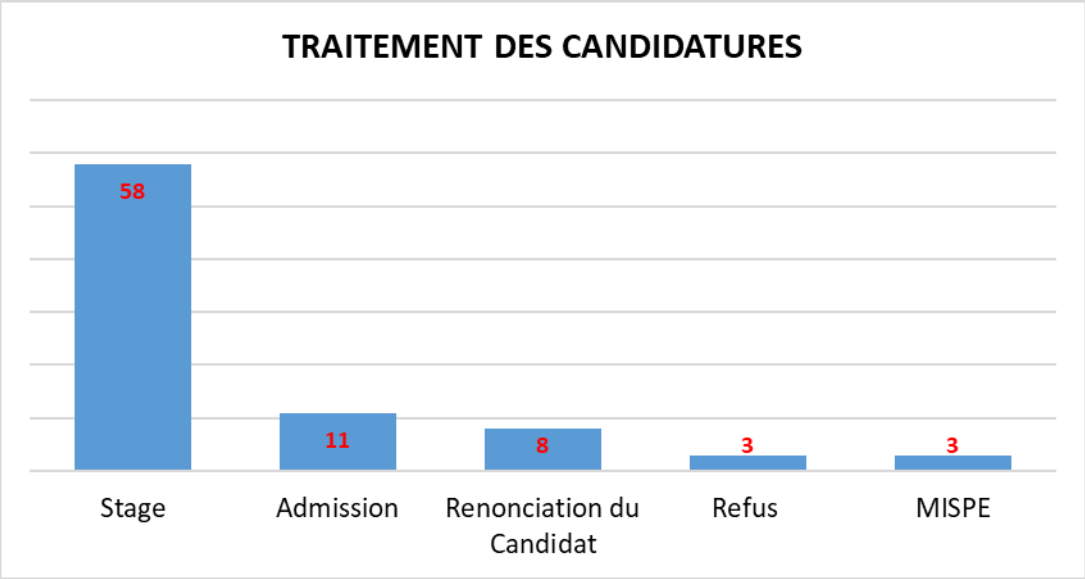
L'étude de l'origine des candidatures des personnes met en évidence une tendance déjà à l'œuvre en 2018 : une proportion de candidatures provenant du domicile importante.

Les personnes vivant à leur domicile bénéficient, pour la plupart d'entre elles, d'un accompagnement de type S.A.V.S., S.A.M.S.A.H., P.C.P.E, C.M.P. Pour celles qui ne proviennent pas de la Lozère ou des départements limitrophes, elles sont souvent sans solutions à proximité de leur domicile et complexes, parfois dégradées par le fait de ne pas avoir de réponses institutionnelles mais aussi par la multiplicité des intervenants.

Après les candidatures provenant du domicile, ce sont les candidatures en provenance d'établissements accueillant des mineurs (IME, IMPRO) qui représentent une part importante.

Les candidatures provenant d'établissements de soins psychiatriques sont stables tout comme celles provenant d'I.T.E.P.

c) Traitement des Candidatures



La plupart des candidatures étudiées en 2019 suivent un processus d'admission (stage puis admission) pour aboutir à une admission en 2020.
Les stages proposés doivent permettre à la personne de vérifier si l'établissement peut correspondre à ses attentes et besoins mais il s'agit aussi pour les établissements de vérifier s'ils sont en capacité d'accompagner le candidat.
Une augmentation du nombre de stages en 2019 et la constitution d'une liste d'attente ont pour conséquence une réactivité moindre dans la réponse apportée aux candidats. Il conviendra d'être vigilant à cette question afin de ne pas « perdre » la candidature voire le partenariat.
Les renonciations des candidats ont été moins importantes cette année ce qui peut s'expliquer par la diversification des dispositifs qui permettent d'adapter notre accompagnement aux souhaits de la personne.

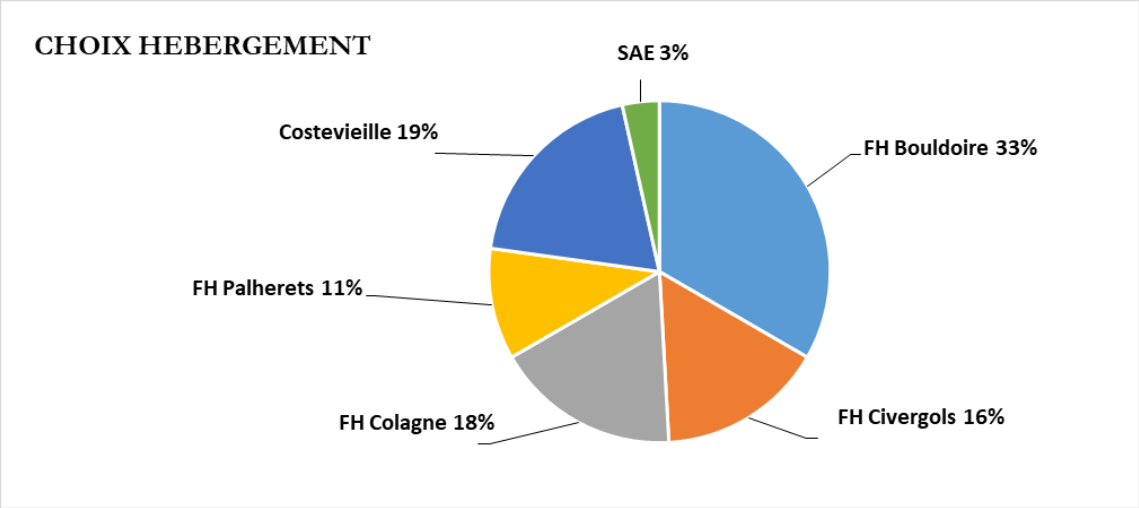
Quand il y a renonciation du candidat, elle est souvent en lien avec l'éloignement géographique d'avec les proches. Elle s'explique aussi, pour certains, par l'absence d'activité ESAT souhaitée: les demandes sont toujours nombreuses pour la restauration (Service et préparation culinaire). Enfin, les candidats relèvent régulièrement la carence d'un accès internet dans leur chambre ou studio.

Les refus de la commission SAMO sont, comme en 2018, en nette diminution, l'étude de la candidature en commission permettant de trouver une solution sur un autre établissement en cas de refus de la structure initialement choisie.

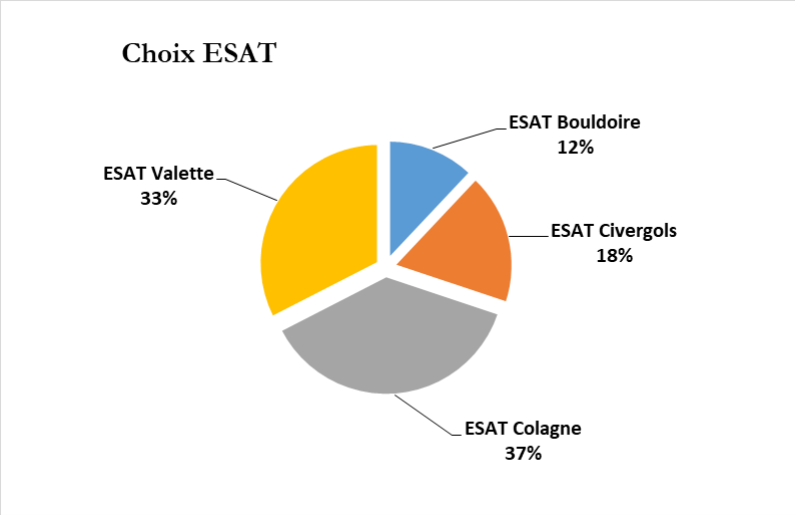
Les demandes de MISPE sont de plus en plus courantes mais difficiles à mettre en œuvre. Cette prestation ne concernant que l'ESAT, si un Foyer d'hébergement est préconisé, aucune convention administrative n'est prévue.
Pour information, la Mise en Situation Professionnelle en ESAT peut avoir pour objectif, soit de compléter ou confirmer l'évaluation de l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH, soit de mettre en œuvre les décisions d'orientation professionnelle prises par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).
Elle est prescrite par la MDPH et s'effectue dans le cadre d'une convention. Elle est d'une durée de 10 jours ouvrés maximum.
.
Pour les personnes qui ne résident pas à Marvejols et sont sans moyens de locomotion, la question du transport se pose.

En 2019 et début 2020, des contacts avec les services instructeurs de la MDA 48 font remonter l'existence de situations de personnes résidants à Mende et ne souhaitant pas déménager et pour qui il est compliqué de mettre en œuvre une orientation ESAT.

d) Choix des Structures



Le choix de l'hébergement se fait de plus en plus régulièrement après la consultation du site internet et se confirme après une visite.



Concernant les ESAT, le choix d'une activité est souvent établi avant la visite mais malgré tout, il peut s'affiner ou évoluer à l'issue de celle-ci. Les candidats souhaitent souvent visiter plusieurs ESAT et la confrontation entre l'idée qu'ils se font d'une activité et la réalité entraine alors un choix nouveau.

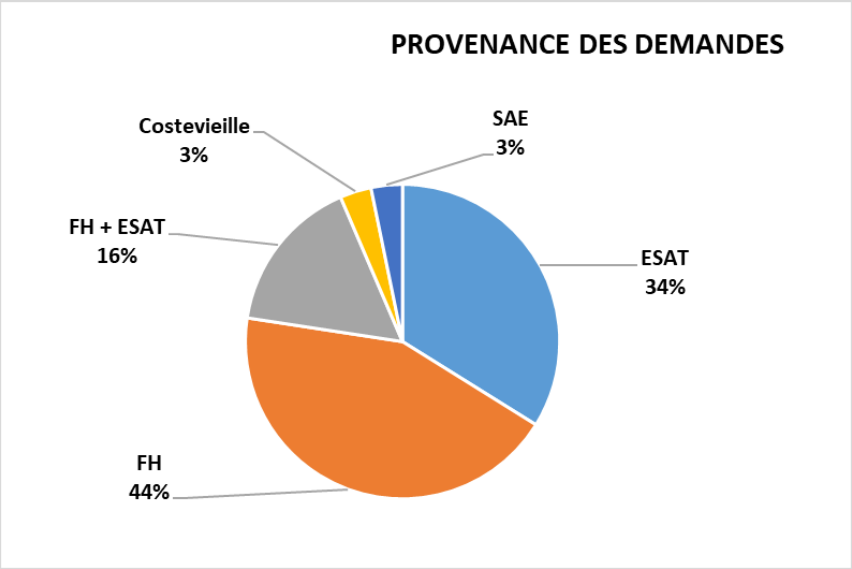
La commission peut également orienter les personnes vers un certain type d'activités en fonction de leurs besoins, de leurs possibilités et des disponibilités des ateliers.

B. ***Profil des mouvements des Usagers***

Les mouvements internes représentent la mobilité des Usagers accueillis au sein des structures, toutes confondues, de l'Association Le Clos du Nid et du Foyer d'hébergement ESAT de Civergols de l'A2LFS.

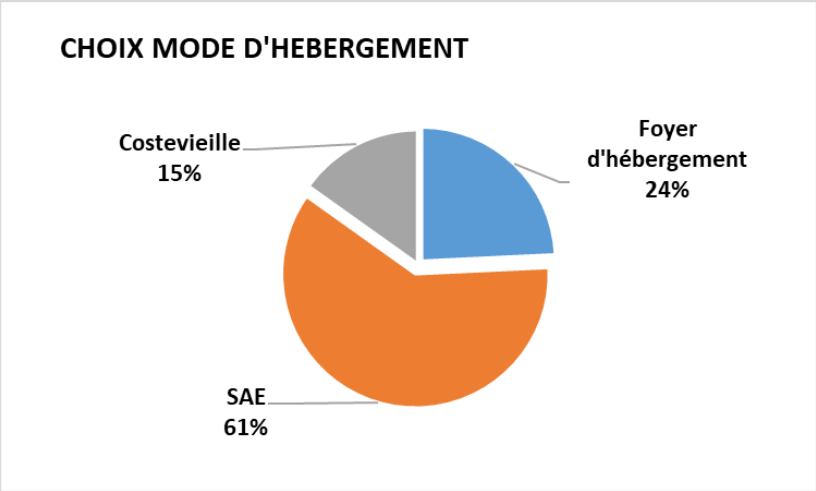
En 2019, il a été étudié 62 demandes de mobilité.
Cette mobilité permet de maintenir les personnes dans le dispositif associatif et de leur apporter, autant que possible, choix et bien-être.
La notion de « parcours » est aujourd'hui bien intégrée aux pratiques des E.S.A.T et Foyers d'Hébergement.

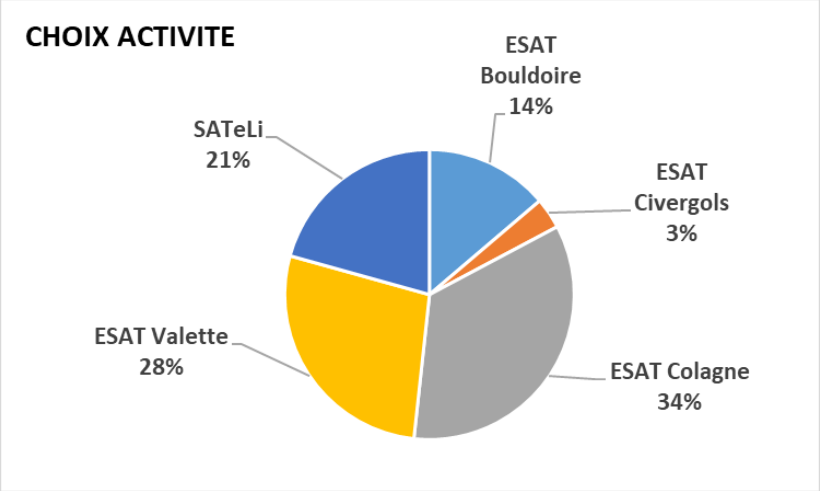
a) Origine des Candidatures



En 2019, la majorité des demandes concernait la mobilité au sein des Foyers d'hébergement.
Alors qu'en 2018, les demandes de mouvement étaient en majorité des souhaits de changement d'activité ou d'ESAT (54% en 2018 et 34% en 2019)

b) Type de Candidatures





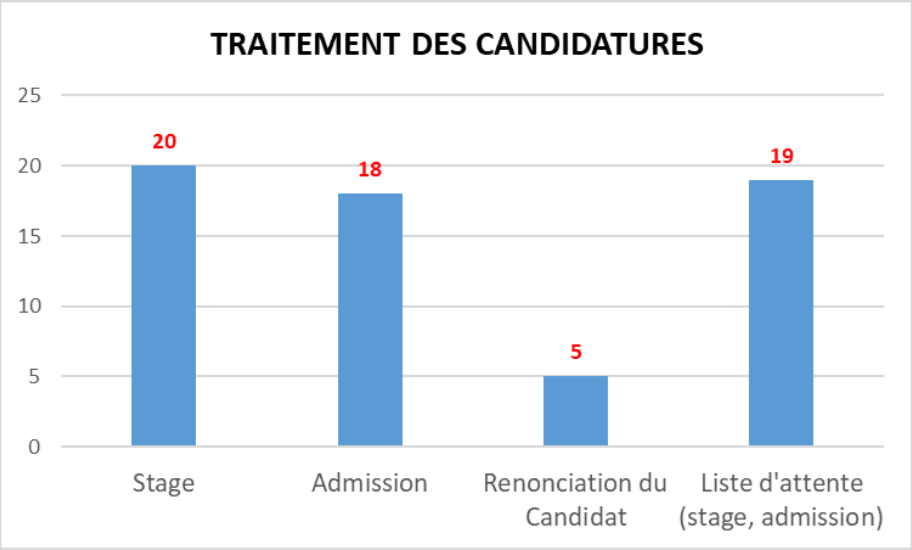
Comme en 2018, l'étude des demandes de mouvement au sein de l'association fait clairement apparaitre un attrait des personnes pour un accompagnement de type S.A.E., facilité par la location d'appartement comme variable d'ajustement.

Il correspond à une évolution engagée depuis plusieurs années et exprimée par les personnes accueillies : « je veux vivre comme tout le monde ».

Dans les demandes de mobilité en 2019, l'attrait pour le Foyer de Costevieille s'est fortement développé.

En 2019, l'ESAT Colagne reste l'ESAT le plus sollicité par les personnes déjà accompagnées dans nos structures.

c) Traitement des candidatures



En fonction du choix d'atelier d'ESAT ou de dispositif d'hébergement, nous avons été dans l'obligation de positionner des personnes en liste d'attente.
Pour certains, la demande de mobilité permet d'essayer un « ailleurs » sans pour autant que la personne donne suite à un changement d'ESAT et/ou de Foyer d'hébergement.

C. *Perspectives pour les années à venir de l'établissement*

Projets à venir

Comme pour le SAMO MAS, le dossier de candidature unique a été utilisé durant l'année 2019 pour les nouvelles candidatures, facilitant ainsi les démarches et le parcours des personnes au sein de notre association.

L'intégration de la nomenclature des besoins « SERAFIN » dans ce dossier a permis à la Commission SAMO d'orienter au mieux les personnes vers les nombreux dispositifs proposés par les structures (travail à temps partiel, habitat inclusif…) et ce dès la candidature.

En effet, la mise en œuvre de la coordination de parcours implique une méthodologie permettant le recueil du projet de vie, des attentes et besoins des personnes accompagnées.

Toujours dans cet objectif, s'engage en 2020 un travail de réflexion autour des bilans de stage en Foyer d'Hébergement et en ESAT. Une nouvelle trame devrait permettre de recueillir, dès le stage, l'ensemble des éléments nécessaires à la construction du futur accompagnement du candidat.

L'objectivation des besoins doit permettre de limiter les obstacles et les freins à la personnalisation de l'accompagnement inhérents à la vie en collectivité

Il s'agira aussi de proposer, en amont de l'admission, les services adaptés aux besoins de compensation des personnes qu'ils soient existants en interne, à rechercher en externe, ou à créer.

Afin d'améliorer le fonctionnement du SAMO FH/ESAT, la construction d'un questionnaire de satisfaction à remplir par le candidat à l'issue du stage sera proposée cette année.

Enfin, le travail de partenariat déjà engagé depuis plusieurs années doit être entretenu car garant du nombre de candidatures qui nous sont adressés.

Dans cet objectif, les outils de communication sont à développer et à rendre accessibles.

La traduction de nos documents en Facile à Lire et à Comprendre (FALC), les enregistrements audio et vidéo contribuent au développement du pouvoir d'agir et d'auto-détermination des personnes en rendant accessibles les informations quant à leur futur accueil. A titre d'exemple, un film de présentation des dispositifs FH/ESAT et de la procédure de candidature SAMO est en cours de création et devrait voir le jour en 2020.

2. Quantitatif

⇨ Internat, Accueil de jour, nombre d'actes

Activités en journées	N	N-1	N-2	N-3
Théorique	66 971	71 132	72 566	73 020
Réalisé	59 939	60 848	61 413	63 245
Taux d'occupation	90.81%	86.71 %	84.54 %	86.32 %

ESAT La Valette : 144 personnes accompagnées sur l'année 2019.
ESAT La Colagne : 157 personnes présentes au 31/12/2019 pour 142.02 ETP. 220 personnes accompagnées au cours de l'année 2019 (54 stagiaires, 9 départs, 21 admissions).
ESAT Bouldoire : 93 personnes accompagnées sur l'année 2019.

Absentéisme des Usagers en nombre de jour	Absences injustifiées	Arrêt de travail	
		Maladie	Accident de travail
	1315	6 499	494

ESAT La Valette : nous avons constaté que les absences injustifiées sont restées stables en 2019, par contre nous constatons une forte hausse des arrêts maladie ainsi que des accidents du travail de + 60 % par rapport à 2018.

ESAT La Colagne : dont un AT de plus de 212 jours.

ESAT Bouldoire : nous pouvons constater une nette diminution des absences injustifiées par rapport à 2018 (-52.5%). En revanche nous constatons une hausse des absences pour arrêt maladie (+40%). Aucun accident de travail signalé, comme en 2018.

Absence moyenne	
Nombre moyen de jours d'absence par Usager *(= nombre de jours d'absences divisé par le nombre d'usagers ayant été absent au moins une fois)*	30.25

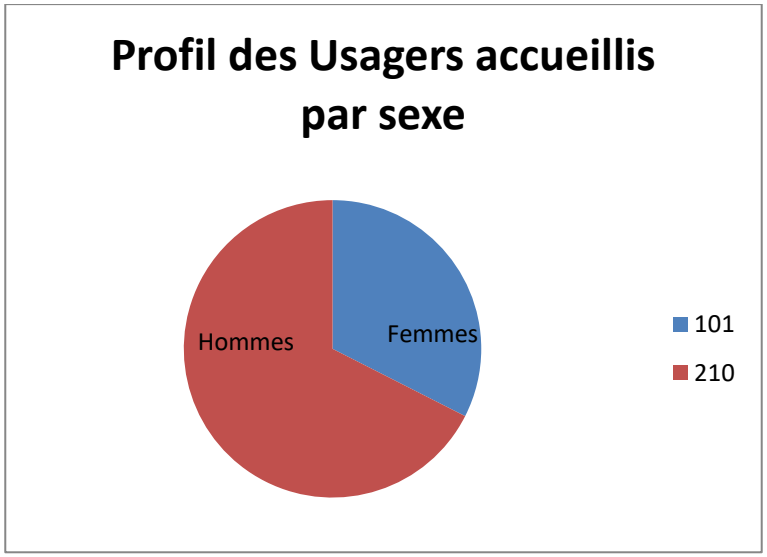
Le nombre moyen de jours d'absences par Usager est quasiment stable par rapport à 2018 où il était à 29.80.

Activité	Médiane 2018 ESAT - 51 à 100 places			Médiane 2018 ESAT + de 101 places		
	National	Régional	Lozère	National	Régional	Lozère
Taux de réalisation de l'activité	96,98%	98,16%	103,47%	98,02%	98,44%	93,26%
Taux d'occupation des lits ou des places financées en internat	92,93%	90,84%	90,71%	94,56%	95,71%	93,26%
Taux d'occupation des lits ou des places financées en AJ						
Nombre moyen de journées d'absence	35,16	35,54	18,36	31,07	37,67	34,82
File active	82	80	122,5	141	129,5	131
Taux de rotation des lits (hors accueil temporaire)						
Taux de rotation des places financées en accueil de jour						
Taux d'admission sur les places financées	7,55%	9,09%	16,89%	6,93%	8,41%	10,00%
Taux de rotation des Usagers accompagnés	6,88%	8,46%	26,82%	6,50%	8,23%	11,68%

3. Qualitatif

A. *Profil des Usagers accueillis*

a. *Sexe*

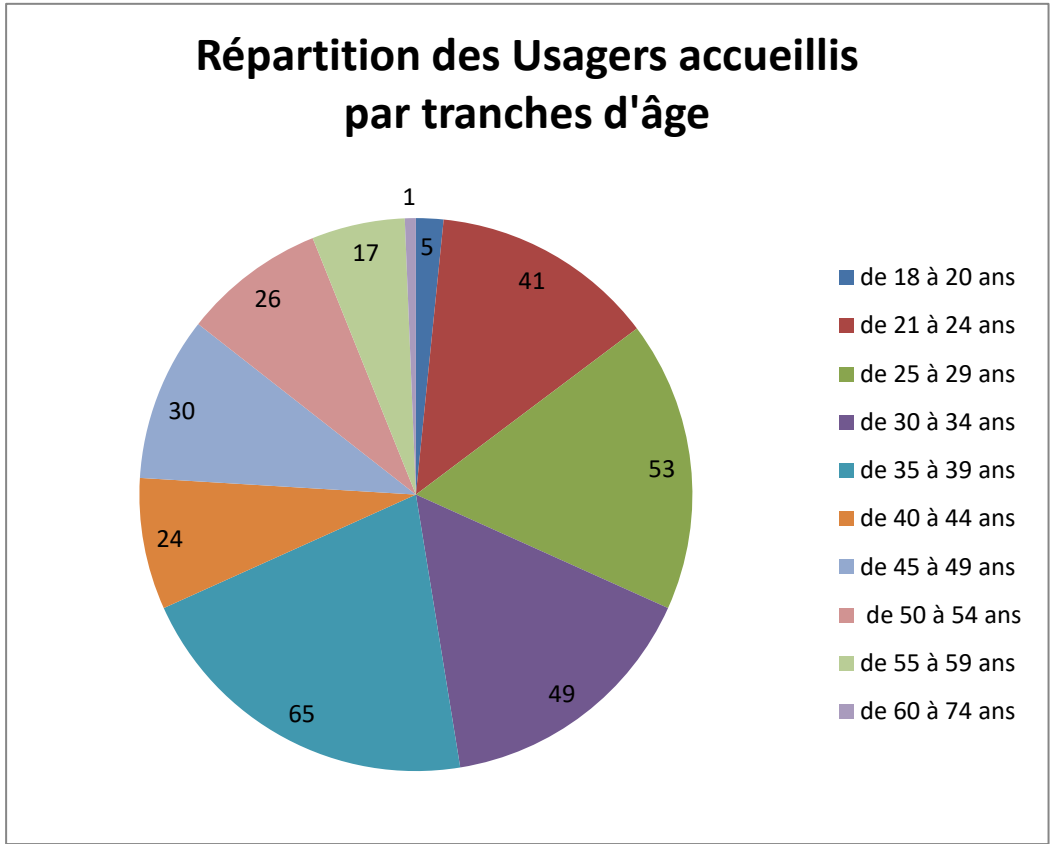


Sexe	Nombre	Pourcentage
Femme	101	32,48%
Homme	210	67,52%

Le nombre de femmes accueillies est deux fois moins important que celui des hommes.

b. *Tranche d'âge*

Tranches d'âge	Nombre	Pourcentage
de 18 à 20 ans	5	1.60 %
de 20 à 24 ans	41	13.14 %
de 25 à 29 ans	53	16.99 %
de 30 à 34 ans	49	15.71 %
de 35 à 39 ans	65	20.83 %
de 40 à 44 ans	24	7.69 %
de 45 à 49 ans	30	9.62 %
de 50 à 54 ans	26	8.33 %
de 55 à 59 ans	17	5.45 %
de 60 à 74 ans	1	0.32 %

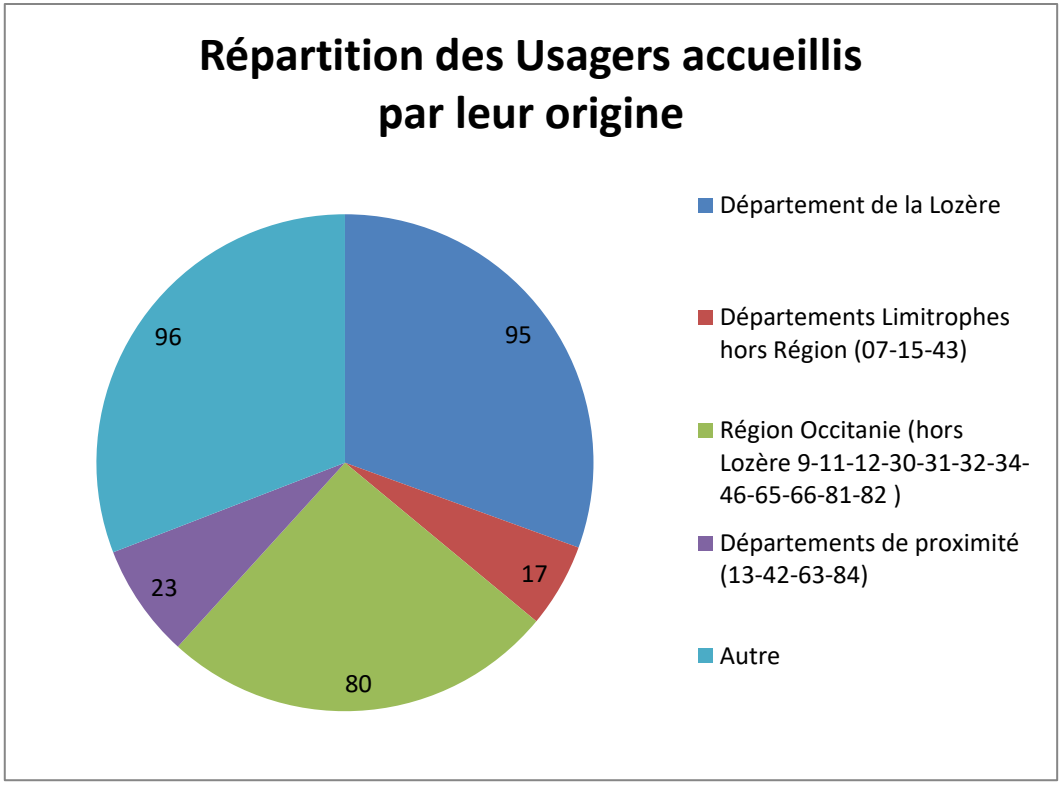


L'ESAT accueille une majorité de personnes âgées de 35 à 39 ans et plus globalement de 20 à 39 ans.

Répartition par âge des Usagers	Médiane 2018 ESAT - 51 à 100 places			Médiane 2018 ESAT + de 101 places		
	National	Régional	Lozère	National	Régional	Lozère
de 18 à 19 ans			*9,66%*		*0,87%*	*0,93%*
de 20 à 24 ans	*10,26%*	*10,61%*	*12,92%*	*10,91%*	*11,79%*	*9,66%*
de 25 à 29 ans	*13,13%*	*13,10%*	*13,95%*	*13,22%*	*11,79%*	*14,02%*
de 30 à 34 ans	*12,63%*	*12,86%*	*17,47%*	*13,09%*	*11,39%*	*8,33%*
de 35 à 39 ans	*12,86%*	*12,50%*	*17,77%*	*12,47%*	*12,21%*	*15,86%*
de 40 à 44 ans	*12,31%*	*12,07%*	*5,67%*	*11,24%*	*10,59%*	*13,08%*
de 45 à 49 ans	*13,33%*	*12,28%*	*11,40%*	*12,95%*	*14,09%*	*15,89%*
de 50 à 54 ans	*11,54%*	*11,63%*	*5,59%*	*11,81%*	*10,74%*	*10,83%*
de 55 à 59 ans	*7,69%*	*7,58%*	*4,00%*	*9,32%*	*9,54%*	*10,28%*
de 60 à 74 ans	*1,30%*	*1,25%*	*1,59%*	*1,72%*	*1,71%*	
de 75 à 84 ans						

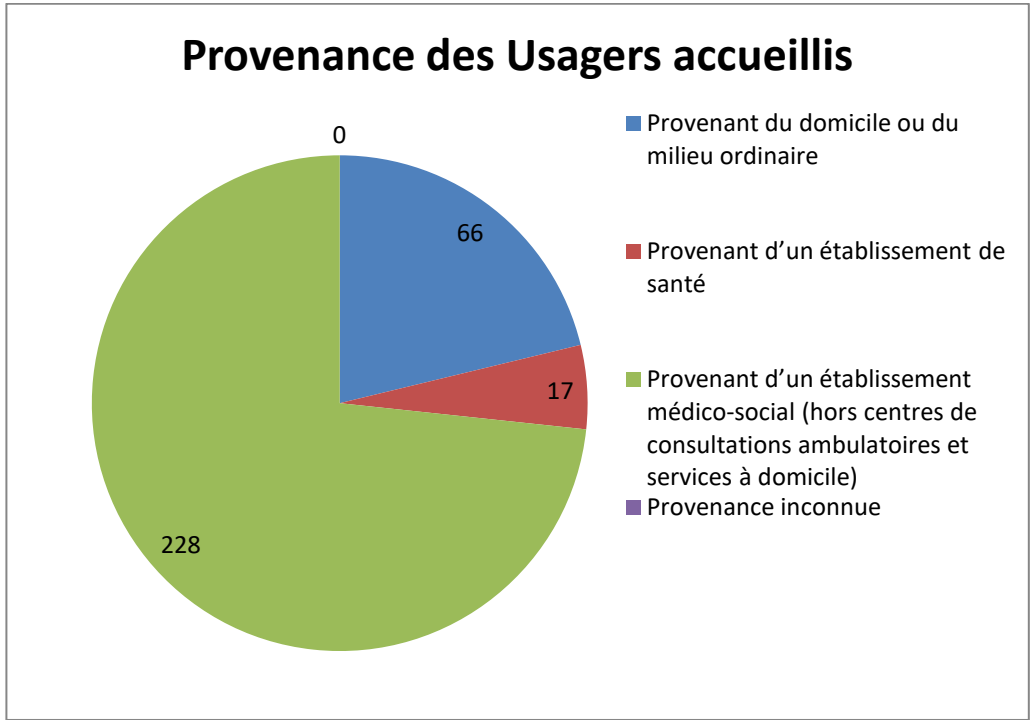
c. Origine des Usagers

Origine	Nombre	Pourcentage
Département de la Lozère	95	30.55 %
Départements Limitrophes hors Région (15, 43, 07)	17	5.47 %
Région Occitanie (hors Lozère)	80	25.72 %
Départements de proximité (42, 63, 13, 84)	23	7.40 %
Autre	96	30.87 %



La tendance est donc à un recrutement régional et départemental, ce qui correspond à la politique de recrutement de l'association gestionnaire dans le sillon des politiques publiques.
31% des personnes accueillies sont lozériennes, 26% sont originaires d'Occitanie et 30% des départements limitrophes et de proximité.

Provenance	Nombre	Pourcentage
Provenant du domicile ou du milieu ordinaire	66	21.22 %
Provenant d'un établissement de santé	17	5.47 %
Provenant d'un établissement médico-social (hors centres de consultations ambulatoires et services à domicile)	228	73.31 %
Provenance inconnue	0	0.00 %



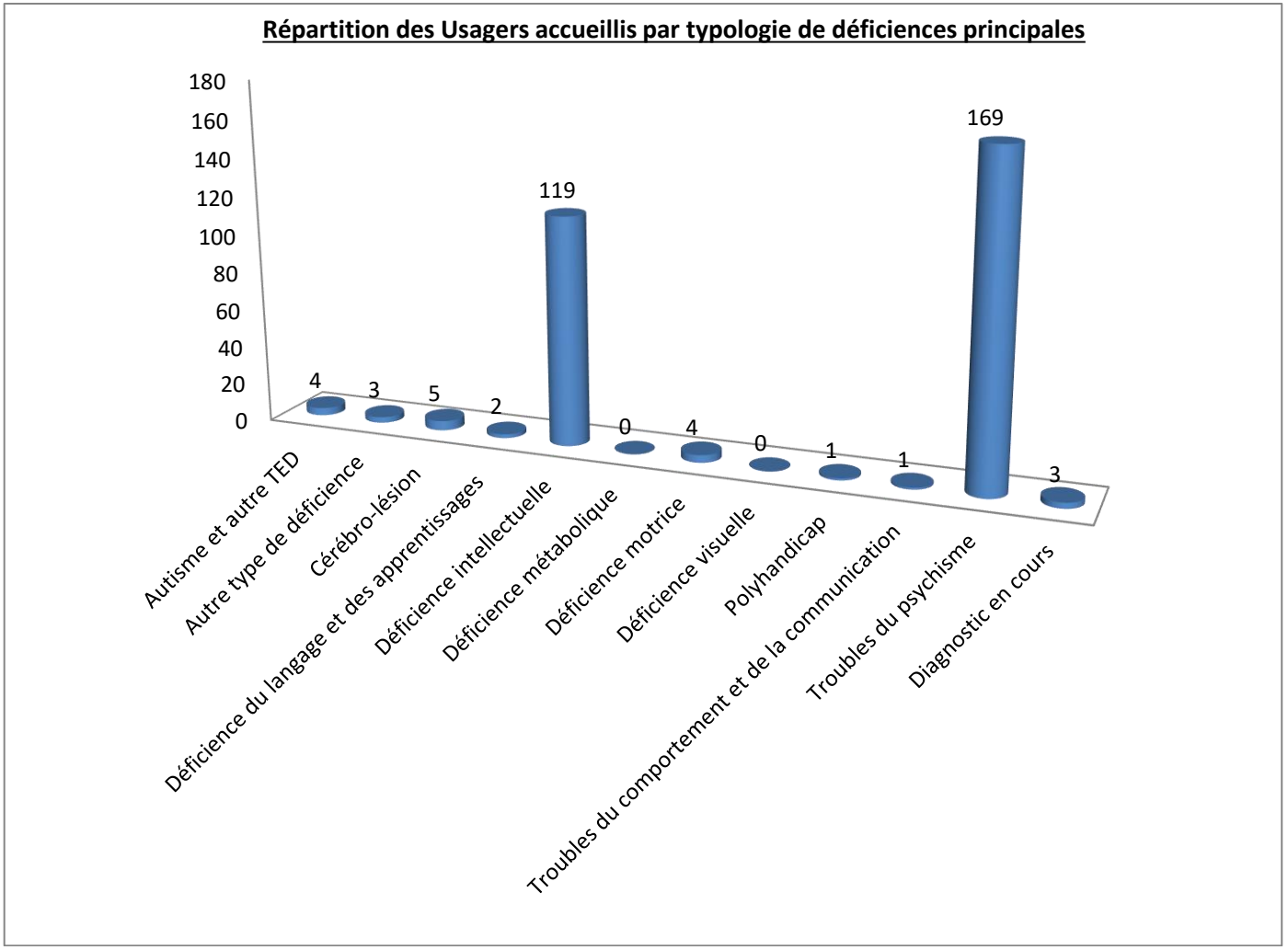
On assiste à une légère augmentation des personnes issues du domicile ou provenant du milieu ordinaire (+4%). Majoritairement, les personnes proviennent d'un autre ESSMS, en cohérence avec la logique de parcours des Usagers.

Provenance des Usagers	Médiane 2018 ESAT - 51 à 100 places			Médiane 2018 ESAT + de 101 places		
	National	Régional	Lozère	National	Régional	Lozère
% provenant du domicile ou milieu ordinaire	*26,71%*	*26,50%*	*12,27%*	*23,26%*	*23,45%*	*20,56%*
% provenant d'un établissement de santé	*1,06%*	*2,69%*	*11,41%*	*0,93%*	*2,04%*	*4,14%*
% provenant d'un établissement médico-social	*62,88%*	*69,04%*	*76,33%*	*67,26%*	*68,37%*	*72,41%*
% provenance inconnue	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*

d. Typologie des déficiences principales

Déficiences principales	Nombre	Pourcentage
Autisme et autre TED	4	1.29 %
Autre type de déficience	3	0.97 %
Cérébro-lésion	5	1.61%
Déficience du langage et des apprentissages	2	0.65 %
Déficience intellectuelle	119	38.39 %
Déficience métabolique	0	0.00 %
Déficience motrice	4	1.29 %
Déficience visuelle	0	0.00 %
Polyhandicap	1	0.32 %
Troubles du comportement et de la communication	1	0.32 %
Troubles du psychisme	169	54.34 %
Diagnostic en cours	3	0.97 %

La répartition des Usagers accueillis dans les trois ESAT par typologie de déficience principale permet de constater que, comme les années précédentes, les personnes atteintes de troubles du psychisme (54,19 %) ainsi que de déficience intellectuelle (38,39 %) sont largement majoritaires. Les personnes recensées dans la catégorie « autisme » ou « autre TED » ne sont qu'au nombre de 4 et le pourcentage (1,29 %) ne semble pas être tout à fait en adéquation avec ce que l'on peut observer au quotidien dans les établissements. Afin d'adapter la prise en charge proposée au plus près de leurs besoins respectifs, il serait sans doute intéressant de l'étendre à toutes les personnes présentant des signes cliniques pouvant relever des troubles du spectre autistique même de manière secondaire.

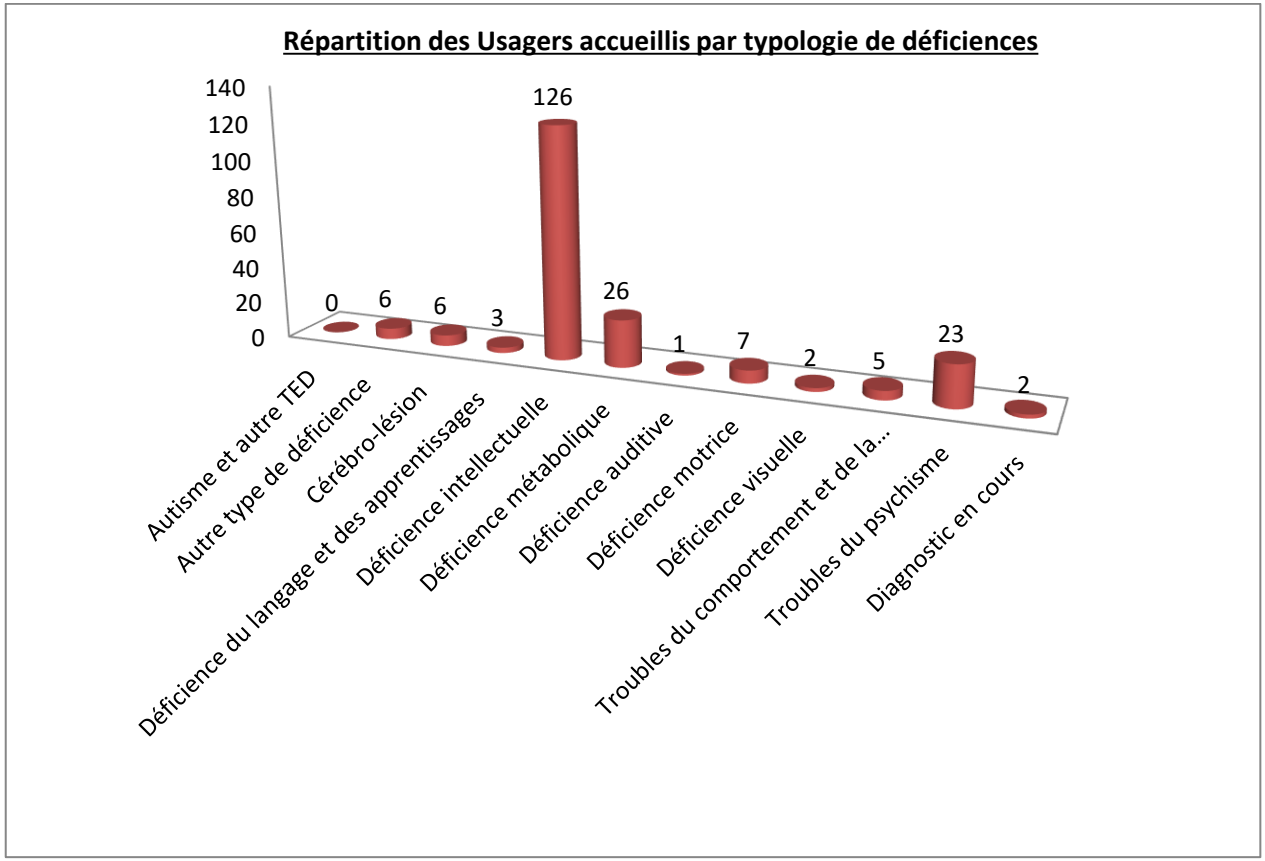

Répartition des Usagers accueillis par typologie de déficiences principales
180
160
140
120
100
80
60
40
20
0
4
3
5
2
119
0
4
0
1
1
169
3
Autisme et autre TED
Autre type de déficience
Cérébro-lésion
Déficience du langage et des apprentissages
Déficience intellectuelle
Déficience métabolique
Déficience motrice
Déficience visuelle
Polyhandicap
Troubles du comportement et de la communication
Troubles du psychisme
Diagnostic en cours

Répartition des déficiences principales	Médiane 2018 ESAT - 51 à 100 places			Médiane 2018 ESAT + de 101 places		
	National	Régional	Lozère	National	Régional	Lozère
% Déficiences intellectuelles	*57,14%*	*55,00%*	*33,01%*	*66,43%*	*50,85%*	*31,72%*
% Autisme et autres TED	*0,00%*	*1,11%*	*2,48%*	*1,02%*	*1,36%*	*0,83%*
% Troubles du psychisme	*17,86%*	*27,03%*	*52,45%*	*17,60%*	*25,42%*	*49,17%*
% Troubles du langage et des apprentissages	*0,00%*	*0,00%*	*0,48%*	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*
% Déficiences auditives	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*	*0,09%*	*0,00%*
% Déficiences visuelles	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*
% Déficiences motrices	*0,00%*	*0,00%*	*1,52%*	*0,00%*	*0,92%*	*1,38%*
% Déficiences métaboliques	*0,00%*	*0,00%*	*1,59%*	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*
% Cérébro-lésions	*0,00%*	*0,00%*	*1,59%*	*0,00%*	*0,50%*	*0,00%*
% Polyhandicap	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*
% Troubles du comportement et de la communication (TTC)	*0,00%*	*0,00%*	*0,48%*	*0,00%*	*0,29%*	*0,00%*
% Diagnostic en cours	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*
% Autres types de déficiences	*0,00%*	*0,00%*	*0,56%*	*0,00%*	*0,77%*	*0,83%*

e. Typologie des déficiences associées

Déficiences associées	Nombre	Pourcentage
Autisme et autre TED	0	0.00 %
Autre type de déficience	6	1.94 %
Cérébro-lésion	6	1.94 %
Déficience du langage et des apprentissages	3	0.97 %
Déficience intellectuelle	126	40.65 %
Déficience métabolique	26	8.39 %
Déficience auditive	1	0.32 %
Déficience motrice	7	2.26 %
Déficience visuelle	2	0.65 %
Troubles du comportement et de la communication	5	1.61 %
Troubles du psychisme	23	7.42 %
Diagnostic en cours	2	0.65 %

La répartition des Usagers par typologie de déficience associée permet de mettre en lumière la prépondérance de sujets présentant une déficience intellectuelle (40.65%) suivi par les troubles métaboliques ((8.39%) inexistants en pathologie principale) et les troubles du psychisme (7.42%).



Pour conclure, ces chiffres indiquent clairement une prévalence des troubles du psychisme dans le milieu protégé, dans la majorité des cas associée à une déficience intellectuelle légère à moyenne. Cela nous amène à accompagner des personnes pour lesquelles le travail ne fait pas sens, et/ou qui ont besoin de s'exercer au milieu/cadre professionnel. Parfois ils investissent alors le milieu protégé comme espace de transition vers le milieu dit ordinaire, ce qui peut aussi leur permettre de se confronter à des expériences qui vont amorcer leurs projets de vie, d'acquérir une approche plus fine de leur propre fonctionnement.

	Médiane 2018 ESAT - 51 à 100 places			Médiane 2018 ESAT + de 101 places		
Répartition des Déficiences secondaires	**National**	**Régional**	**Lozère**	**National**	**Régional**	**Lozère**
% Déficiences intellectuelles	*4,41%*	*2,50%*	*39,05%*	*8,88%*	*5,43%*	*53,10%*
% Autisme et autres TED	*0,00%*	*0,00%*	*0,56%*	*0,00%*	*0,00%*	*1,38%*
% troubles du psychisme	*3,70%*	*2,20%*	*5,77%*	*9,05%*	*4,98%*	*12,41%*
% Troubles du langage et des apprentissages	*0,00%*	*0,00%*	*5,67%*	*1,80%*	*1,15%*	*2,76%*
% Déficiences auditives	*0,00%*	*0,00%*	*2,00%*	*0,92%*	*0,58%*	*1,38%*
% Déficiences visuelles	*0,00%*	*0,00%*	*0,48%*	*0,49%*	*0,00%*	*0,69%*
% Déficiences motrices	*0,00%*	*0,00%*	*3,52%*	*1,72%*	*0,64%*	*0,69%*
% Déficiences métaboliques	*0,00%*	*0,00%*	*3,74%*	*0,00%*	*0,00%*	*7,59%*
% Cérébro-lésions	*0,00%*	*0,00%*	*1,11%*	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*
% Troubles du comportement et de la communication (TTC)	*0,00%*	*0,00%*	*9,48%*	*0,00%*	*0,32%*	*2,07%*
% Autres types de déficiences	*0,00%*	*0,00%*	*1,67%*	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*

f. Mesures de protection juridique des majeurs

Mesures de protection juridique des majeurs	Sans mesure de protection	Tutelle	Curatelle simple	Curatelle renforcée	Sauvegarde de justice	Habilitation familiale
Nombre de personnes concernées	61	79	22	148	0	1

55% des personnes accueillies sont sous curatelle, dont 47% sous curatelle renforcée. 20% sont sans mesure de protection.

	Médiane 2018 ESAT - 51 à 100 places			Médiane 2018 ESAT + de 101 places		
	National	Régional	Lozère	National	Régional	Lozère
% d'Usagers bénéficiant d'une mesure de protection	51,79%	51,79%	81,20%	55,40%	52%	71,03%

g. Sorties définitives

Sortie définitive	N	N-1	N-2	N-3
Accès au milieu ordinaire avec accompagnement	1	2	0	1
Décès	0	0	0	0
Accès au milieu ordinaire sans accompagnement (domicile, parents, etc.)	3	6	2	1
Réorientation vers un ESSMS (hors EHPAD)	20	15	14	14
Admission en EHPAD	1	2	4	1
Admission dans un établissement sanitaire	1	0	8	1
Autre	8	15	22	28

L'essentiel des sorties est constitué par des mouvements vers d'autres ESSMS, en cohérence avec la logique de parcours des personnes accompagnées.

Motif ou destination des sorties définitives	Médiane 2018 ESAT - 51 à 100 places			Médiane 2018 ESAT + de 101 places		
	National	Régional	Lozère	National	Régional	Lozère
DMS d'accompagnement des Usagers sorties définitivement	3 231,84	1 927,00	920,65	6 890,25	4 683,06	2 831,00
% de sorties par décès	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*
% de sorties par hospitalisation	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*	*0,00%*
% de sorties par retour à domicile ou milieu ordinaire	*50,00%*	*60,00%*	*27,25%*	*57,14%*	*56,95%*	*9,09%*
% de sorties suite à une réorientation vers un autre établissement MS	*28,18%*	*33,33%*	*68,91%*	*25,00%*	*27,27%*	*38,89%*
% de sortie destination inconnue	*0,00%*	*0,00%*	*3,85%*	*0,00%*	*0,00%*	*37,50%*

h. *Temps d'accompagnement moyen des Usagers sortis*

Temps d'accompagnement	Inférieur à 5 ans	6 à 10 ans inclus	11 à 20 ans inclus	21 à 30 ans inclus	Supérieur à 30 ans
Nombre de personnes concernées	23	4	3	3	1

Le temps d'accompagnement moyen le plus important est situé sur une période inférieur à 5 ans, ce qui induit une grande mobilité essentiellement vers d'autres ESAT.

i. *Stages réalisés par les Usagers vers d'autres ESSMS*

Nombre de stages réalisés par les Usagers	N	N-1	N-2	N-3
	25	34	53	36

B. *Liste d'attente*

Cf. Partie SAMO.

4. Adaptation des personnes accompagnées au Projet d'établissement

Les profils des personnes accompagnées correspondent-ils aux missions de l'ESMS ? OUI.

Taux de personnes en dérogation ou hors autorisation : 0%.

Taux d'hospitalisation complète (dont domicile, hors consultations et séances) : 0%.

Taux de rotation des lits/places financés (nombre d'admission / nombre de places) : 1.54%.

5. Réponse accompagnée pour tous

L'établissement n'a pas été sollicité.
Pas de participation particulière.

IV. Accompagnements

1. Zooms sur des temps marquants de l'année

Projets Professionnels Personnalisés (PPP)
Conformément aux axes d'amélioration de l'année précédente, les ESAT se sont concentrés sur la refonte des Projets Professionnels Personnalisés en lien avec la nomenclature SERAFIN PH, l'idée étant d'inclure cette nomenclature au sein du Projet Professionnel Personnalisé.
Des coordinateurs de projets interviennent désormais sur la préparation et le suivi des PPP. Il s'agit de deux animateurs de soutien qui ont été repositionnés sur ces fonctions de coordination.
Les chefs de services respectifs (ESAT et FH) se concertent et finalisent un calendrier trimestriel des réunions de projet diffusé dans les services. Ce calendrier est ensuite communiqué aux représentants légaux et à tous les acteurs de l'accompagnement (ESAT et FH) pour les inviter à la réunion programmée. En cas d'indisponibilité des représentants légaux, ces derniers sont invités à communiquer leurs remarques et les attentes de leurs majeurs protégés.

Service de Remobilisation au Travail (SRT)
Elaboré en 2019 par un groupe de travail ESAT/FH, ce service doit se mettre en œuvre dès janvier 2020.

Les ESAT se trouvent aujourd'hui confrontés à des phénomènes de « décrochage » de la part de certains travailleurs, jeunes pour la plupart. Cela se traduit souvent par :

- *des retards récurrents,*
- *des absences injustifiées,*
- *des relations difficiles avec les collègues de travail et les moniteurs d'atelier,*
- *une qualité de travail insuffisante.*

Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce phénomène de décrochage :

- *le choix d'une activité professionnelle par défaut, ne suscitant pas ou peu d'intérêt de la part de le personne accompagnée,*
- *des changements importants dans la vie personnelle de la personne accompagnée qui impactent la vie professionnelle,*

- *des besoins et des attentes non satisfaites en matière de formation ou d'évolution professionnelle,*
- *des phénomènes d'addiction (alcool, drogue…).*

Ce projet s'inscrit :

- **en lien avec le CPOM et la fiche action n°3.2.1 visant la diversification des actions,**
- **en lien avec les Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles de l'H.A.S.[10] (Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT, ex ANESM) : « Réajuster le projet personnalisé au fil du temps et en fonction du rythme du travailleur handicapé »,**
- **en lien avec la logique de parcours. Il s'agit de *« mettre en œuvre des stratégies prenant en compte les parcours individuels… Il faut développer une stratégie de prévention, afin de prévenir la marginalisation et l'isolement. »* (Rapport Marcel JAEGER. Groupe de travail sur la place des usagers – 18 février 2015).**

Les objectifs de ce service sont de :

- *prévenir et éviter le phénomène de décrochage et de rupture avec le travail,*
- *construire un projet professionnel avec l'usager, en lien avec ses besoins, ses attentes et ses compétences.*

a- Fiches des postes

Les chefs de services des ESAT ont travaillé sur une fiche de fonction commune de « Chef de service » permettant de définir et de border leur cadre d'intervention professionnelle.
En suivant, un groupe de travail pluridisciplinaire commun aux ESAT a mené une réflexion sur la fiche de fonction de « moniteur d'atelier ». Ce travail de réflexion a abouti, fin 2019, à la création d'un outil permettant de répertorier les domaines d'intervention des moniteurs d'atelier et d'évaluer les compétences mobilisées par le professionnel lors de son travail quotidien.
Il s'agit là d'un outil nécessaire à une bonne Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

[10] Haute Autorité de Santé

b- Création d'une SAESAT (Section Annexe d'ESAT) : le dispositif E.T.A.P.

Un groupe de travail pluridisciplinaire ESAT/FH a mené une réflexion qui a abouti à la création d'une SAESAT, en conformité avec des besoins repérés sur les ESAT ainsi qu'avec l'évolution du public accueilli. Il s'agit du dispositif E.T.A.P. (Etape de Transition Adaptée Professionnelle). Les objectifs du dispositif sont :

- permettre des modes d'accompagnement différents et complémentaires pendant le temps dévolu au dispositif E.T.A.P. hors temps E.S.A.T,
- respecter le rythme, le profil et les difficultés en lien avec l'environnement professionnel,
- amener les sujets à investir la notion du « travail » par une adaptation progressive,
- permettre un travail sur :
    - les habiletés sociales,
    - les habiletés techniques,
    - la relation et le lien entre les personnes,
    - l'épanouissement personnel.

La mise en œuvre effective de ce dispositif est prévue pour mars 2020.

c- Mise en place de réunions animées par le médecin psychiatre

Tous les mois, le médecin psychiatre de l'établissement anime une réunion avec les équipes de terrain de l'ESAT (moniteurs d'atelier, Chef de Services, Chef d'atelier). Au cours de cette réunion sont abordées :

- Les difficultés rencontrées dans l'accompagnement des situations dites « complexes »
- Les diverses pathologies des Usagers et leur incidence sur l'accompagnement au travail
- Une analyse « clinique » des pratiques d'accompagnement.

Ces réunions permettent aux équipes de terrain d'avoir un éclairage « médical » sur certaines situations et d'adapter l'accompagnement au travail. De plus, ces réunions offrent un espace de formation supplémentaire sur les psychopathologies, espace apprécié par les équipes. Ces réunions permettent également d'avoir un regard extérieur sur les pratiques éducatives des moniteurs d'atelier et d'améliorer certains axes de l'accompagnement que les moniteurs peuvent proposer aux travailleurs.

2. Participation des Usagers

Les ESAT ont un **Conseil de la Vie Sociale** unique représenté par le collège des Usagers de chaque établissement. Au-delà des dispositions légales, 4 réunions ont eu lieu en 2019.
Afin d'améliorer la participation des Usagers, des réunions de préparation sont organisées en amont avec l'aide des animateurs de soutien.

Comité des Œuvres Sociales et du Dialogue Social (COSDS) : afin d'améliorer la qualité de vie au travail des Travailleurs Handicapés, une instance a été mise en place courant 2019. Un budget d'environ 10 000 euros est affecté et permet aux Usagers de bénéficier d'avantages sociaux tels que les chèques Fédébon.

3. Vie sociale

Dispositif Handiwork :
En lien avec la logique d'inclusion, un partenariat avec le dispositif HANDIWORK a été mis en place.
Ce dispositif permet aux Travailleurs en situation de handicap de découvrir et de se former aux métiers de la grande distribution.
Trois enseignes locales de la grande distribution se sont portées volontaires pour accueillir et former les Travailleurs d'ESAT (Weldom, Auchan et Leader Price).
En 2019, 3 dispositifs ont été mis en place, ce qui représente 10 personnes réparties sur les 3 ESAT auxquels s'ajoutent deux jeunes de l'IMPro le Galion.
Une évaluation de ce dispositif sera faite en juin 2020 et permettra d'envisager des perspectives visant l'emploi au sein de la grande distribution (stages, mises à disposition, emplois directs…).

Journée DuoDay :
Les ESAT ont souhaité répondre présents sur cette journée du 16 mai 2019. Le principe de cette journée étant le partage d'expériences entre une personne en situation de handicap et un professionnel. D'une part, afin que la personne en immersion puisse découvrir un métier, amorcer un

parcours d'insertion en découvrant une activité au sein d'une entreprise. D'autre part, pour faire découvrir aux entreprises les compétences et qualités professionnelles des Travailleurs en situation de handicap.
Aussi, 5 Travailleurs sur les 3 ESAT ont formé un duo avec des partenaires comme Hyper U, Auchan, BFP Electronique ou encore les transports Prouhèze. Pour la plupart, cette journée a été le point de départ d'une réelle immersion en entreprise dans le second trimestre 2019.

Cette journée Duoday a servi de levier à l'immersion de 2 personnes en entreprise sous forme de stage. Aujourd'hui, ces partenariats se poursuivent et laissent présager de belles perspectives pour les travailleurs en situation de handicap.

Au regard du succès de cette initiative, cette journée sera renouvelée sans hésitation en 2020.

4. Santé

A. *Soins*

L'année 2019 a vu la création d'un Dispositif Ressources et Soins basé au centre-ville de Marvejols. La création de celui-ci fait suite à une volonté associative en lien avec les RBPP (Reconnaissance des Bonnes Pratiques Professionnelles) et des nouvelles politiques publiques en vigueur.
Il a pour objectif d'améliorer le parcours de soin des personnes en situation de handicap. Pour cela, les services infirmeries de 2 Foyers d'hébergement ont été délocalisés au plus proche des logements des Travailleurs d'ESAT. Ainsi, cela permet aux Travailleurs d'être acteurs de leur parcours de soins en se rendant eux-mêmes auprès des services infirmeries. Ils peuvent également rencontrer dans ce lieu neutre et ordinaire le Médecin psychiatre et les psychologues des Foyers d'hébergement et des ESAT.

Depuis le 1er trimestre 2019, un partenariat avec le Centre Médico-Psychologique de Marvejols a été mis en œuvre. Il permet d'améliorer l'accompagnement des Travailleurs Handicapés suivis par ce service.

B. *Accompagnement psychiatrique*

Le Docteur ZUIN, psychiatre a pris le relais du Docteur PETRULLI dans le suivi des Usagers et l'accompagnement des équipes de professionnels.

Présentation et mission

- Suivi régulier de tous les résidents avec pathologies psychiatriques
- Soutien psychologique des résidents suivis
- Réévaluation des diagnostics
- Ordonnances et prescriptions
- Certifications
- Échanges et contacts avec l'UAPP, UPSR, CDR, Hôpital Saint Alban et les autres établissements du milieu psychiatrique, pour séjours de rupture, hospitalisations d'urgence, réévaluation des projets personnels quand il y a une situation de crise
- Réunions techniques
- Réunions cliniques
- Formation psychiatrique de base pour éducateurs et moniteurs (1 fois par mois)
- Relations avec les familles des résidents
- Évaluation des stagiaires
- Soutien des éducateurs à leur demande (voir situations difficiles à gérer avec des résidents)

C. Suivi psychologique

Les psychologues interviennent au sein du Pôle travail adapté, pour un ETP de 2. Elles peuvent être aussi amené selon les demandes à intervenir sur l'ESAT Valette, l'ESAT Bouldoire, Le Pole Bois, les foyers d'hébergement et/ou le SAE. En effet ce fonctionnement a pour conséquences de maintenir un lien thérapeutique avec des personnes en arrêt maladie ou travaillant à temps partiel (vivant en ville ou dans d'autres foyers) et/ou encore travaillant sur d'autre site.

De manière générale, la psychologue veille à la reconnaissance et au respect de la personne dans sa dimension psychique, à travers une démarche clinique, afin de contribuer à son épanouissement, son bien-être et son autonomie psycho-affective.

- Pour cela, elles ont pour mission principale l'accompagnement psychologique des personnes accueillies, dans le respect de leur libre choix et de leur libre adhésion. Elles proposent des entretiens de soutien et d'étayage. Ce travail clinique a pour but d'offrir un espace de parole et d'écoute visant à faciliter l'expression et la mise en mots d'un vécu et à mettre du sens sur des comportements qui interrogent. Les entretiens en devenant réguliers peuvent permettre pour certaines personnes d'approfondir un travail de questionnement et d'élaboration ou pour d'autres permettre un apaisement et des recherches de solution(s). En cas de besoin, la psychologue peut proposer une orientation (vers le psychiatre, le CMP, un autre dispositif, etc.) ou une réorientation si elles le juge nécessaire.
- D'autre part, la psychologue assure un accompagnement des personnes accueillies dans le cadre de leur projet personnalisé (entretiens de recueil des attentes, compte-rendu psychologiques écrits et participation aux réunions de PPP des personnes en question) ainsi que dans le cadre des stages de préadmission (entretiens et compte-rendu psychologiques écrits). Elles peuvent alors faire une évaluation clinique et psychopathologique des personnes accueillies afin d'orienter l'accompagnement proposé (entretiens, réunions, compte-rendu psychologiques). Il est à noter que ces entretiens ne peuvent se faire qu'avec la libre adhésion et le libre arbitre du travailleur handicapé.
- De plus, la psychologue a également pour missions le soutien à l'élaboration clinique et psychopathologique auprès des équipes de terrain en lien avec le projet d'accompagnement (participation aux réunions cliniques, aux réunions de PPP ainsi qu'élaboration d'écrits professionnels).
- Elles travaillent dans l'institutionnel avec l'équipe cadre/technique (participation aux réunions technique) mais aussi au réunion SAMO
- Elles contribuent au lien et à la coordination avec les professionnels extérieurs à l'institution (autres psychologues, CMP, SAMSAH, UAPP, SAMO, etc.).

Evolution

L'arrivée d'un nouveau psychiatre fin 2017 a permis tout au long de l'année 2019 et c'est d'une grande importance, d'accompagner au mieux les usagers ainsi que les équipes.

L'intervention conjointe de psychologues, dans un même objectif de travail de façon régulière, permet quant à elles d'étoffer l'offre d'accompagnement et de suivis psychologiques tout en garantissant un libre choix du thérapeute et en facilitant les suivis thérapeutiques de personnes en couple. En effet, le travail en cours, de coordination et de liens entre psychologues en vue de la création d'un pôle thérapeutique (psychologues, psychiatre, infirmière) au sein du dispositif ESAT/Foyers va dans ce sens. L'année 2019 a ainsi été sur ce plan marquée par des réunions de psychologues ESAT/Foyers plus régulières.

Analyse statistique

L'évolution des publics accueillis constitue un enjeu croissant pour les foyers d'hébergement et ESAT. **Les déficiences intellectuelles** ne constituent plus à ce jour encore le principal type de handicap présent en établissement. Elles représentaient en 2019 environ 39% de la population accueillie sur l'ESAT la valette. A noter que cette déficience relève d'un degré de plus en plus léger au fil du temps, et dont l'origine se situe bien souvent dans des problématiques sociales comme nous chercherons à le développer par la suite.

En revanche, **de plus en plus de personnes accueillies en milieu protégé ont un trouble psychique**. Ces personnes trouvent en effet de plus en plus difficilement une place dans une entreprise ordinaire. Ce handicap concernait 50% de la population accueillie en 2019, ce chiffre tant à évoluer depuis plusieurs années maintenant. S'y associent des difficultés comportementales (13%) des usagers. A noter que ces **difficultés comportementales** restent minoritaires et concerne en majorité soit des jeunes entrants, soit une population d'origine psychiatrique dont la stabilité psychique reste encore fragile.

Cependant, l'origine des intégrations dans le dispositif ne prend sa source pas seulement dans le milieu hospitalier mais aussi dans le milieu ordinaire. Ainsi, la notion de **« handicap social »** prend place petit à petit dans le médico-social. Ce public « à la marge » des dispositifs, aux contours mal définis, difficile à quantifier mais récurrent se retrouve aussi bien dans le « secteur » du handicap (milieu protégé –milieu ordinaire) que, plus largement, dans le secteur médico-social et celui de l'insertion professionnelles. Des difficultés nouvelles peuvent alors survenir, tel les **problématiques d'addiction**, **de dépendance** et ou **de comportements à risque**. Cette évolution rend nécessaire l'adaptation des dispositifs d'accompagnement des publics accueillis par le personnel encadrant dont les formations permanentes doivent être favorisées.

Actions proposées :

- **des entretiens thérapeutiques à visée de soin,**
- **des étayages psychiques et/ou de soutien,**
- **des entretiens de recueil des attentes et besoins des usagers,**
- **des entretiens d'évaluations lors d'accueil de stagiaires,**
- **l'utilisation de test cognitif, projectif, grille d'observation.**

Le psychologue organise les rencontres à la demande des personnes et/ou suite aux sollicitations de l'équipe pluridisciplinaire. Le psychologue assure lui-même un accompagnement des personnes accueillies dès leurs inclusions dans le dispositif**.** Il dresse alors un compte rendu faisant état de ses observations dans le but d'orienter au mieux les individus dans l'accompagnement à la réalisation de leurs projets. Selon la situation le psychologue peut être amené à proposer une orientation vers une autre instance (le psychiatre, le CMP, un autre dispositif, autres psychologues, CMP, Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés, Unité d'Admissions Psychiatriques et Psychothérapeutiques, etc.).

Le travail clinique que le psychologue propose, a pour but d'offrir un espace de parole, de dépôt et d'écoute visant à faciliter l'expression et la mise en mots d'un vécu et à tenter de mettre en sens des comportements, éléments qui interrogent tant les professionnels que les personnes accueillies. Les entretiens cliniques et les diverses rencontres permettent d'amener les personnes concernées vers une autre considération de leur paysage psychique, de tenter de faire émerger dans le champ du conscient des contenus parfois jusqu'alors inconnus, mais

aussi d'aller vers et/ou d'approfondir un travail de questionnement et d'élaboration psychique. Des alternatives thérapeutiques diversifiées, adaptées - et articulées avec les soins dispensés par ailleurs - permettent d'orienter l'usager, et de personnaliser la prise en charge (voir actions proposées en début de paragraphe).

A ce jour, le constat est que le profil psychopathologique tend à évoluer. En effet le fonctionnement des sujets se caractérise davantage par une **prépondérance de troubles psychiques auxquels sont associés des déficiences intellectuelles sur tous les pôles**. Ainsi les capacités intellectuelles d'élaboration et d'analyse se mobilisent avec plus de fluidité. Le public reste en demande de soutien, de compréhension et d'information face à ce qu'il vit et ressent, face à la manière dont les choses se mobilisent dans son environnement et le traversent.

Au fil du parcours au sein de l'ESAT, le psychologue peut participer aux projets personnalisés qui vont jalonner le parcours de vie de l'Usager. Il propose alors des entretiens de recueil des attentes, apporte son éclairage clinique sur les besoins et rédige un compte rendu psychologique en accord avec l'Usager. Il est à noter que ces entretiens ne peuvent se faire qu'avec l'accord de la personne.

Le psychologue œuvre de concert avec des professionnels émanant de diverses disciplines. La pertinence de cette association de pratiques professionnelles se voit confortée par leurs actions communes au sein du SAMO.

Le psychologue propose un soutien à l'élaboration clinique auprès des équipes de terrain. **Il est ainsi amené à intervenir dans le cadre de réunions à visée clinique, mais aussi à des temps interstitiels**, plus informels, qui participent aussi au soutien et au travail auprès des équipes.

Au cours de l'année 2019, les interventions des psychologues se sont manifestées dans des environnements et selon des modalités diverses. La multiplicité des dispositifs et des lieux d'interventions « SATeLi, SAMO, ETAP, Dispositif Ressources et Soins, parentalité… », la profusion des demandes de suivis (réguliers ou ponctuels) auprès du public, mais aussi la nécessité de collaborer et d'apporter un éclairage clinique auprès des autres professionnels de l'institution rendent la pratique des psychologues riche et implique qu'ils fassent preuve de coordination, d'échanges et d'organisation dans leurs démarches professionnelles. De plus, au cours de cette année deux nouveaux psychologues ont intégré l'équipe déjà en place, il a donc été nécessaire de pouvoir se rencontrer de façon plus soutenue afin de s'harmoniser.

Les psychologues ESAT/Foyer d'hébergement interviennent ainsi de façon conjointe, dans un même objectif de travail afin d'étoffer l'offre d'accompagnement et de suivis psychologiques. Cela garantit aux sujets un libre choix du thérapeute, des méthodes thérapeutiques employées mais aussi de l'espace et du cadre dans lequel les rencontres se tiendront (certaines personnes favoriseront un lieu en dehors de l'espace professionnel et/ou de vie)**.** Dans un souci d'œuvrer en coordination et d'harmoniser leur démarche professionnelle, les psychologues ont veillé, durant l'année 2019, à orienter leurs actions en se concertant de façon collégiale.

5. Activités citoyennes / Inclusion

Le dispositif de l'emploi accompagné :

En 2019, dans le cadre de l'accompagnement vers le milieu ordinaire du travail, l'Association le Clos du Nid a répondu à un appel à projet afin de mettre en place un service d'emploi accompagné en partenariat avec les organisations « Fondation OPTEO » pour l'Aveyron et « l'ASEI » pour le Tarn et Garonne.
Ce dispositif consiste en un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle du salarié, et peut se doubler d'un appui à l'employeur.
Cet appel à projet a été validé par l'ARS Occitanie en fin d'année, ce qui implique la création d'un service dédié dès le 1er semestre 2020.
Un des grands apports d'un tel dispositif d'emploi accompagné résidera dans la **convention tripartite** conclue entre la personne morale gestionnaire, une personne morale gestionnaire de l'ESAT et un organisme de service public de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi ou la mission locale).
Cette convention tripartite vise à associer les deux acteurs de l'accompagnement ordinaire qui jusqu'ici opéraient séparément : le médico-social et le service public de l'emploi. De plus, la convention permettra l'intervention directe du médico-social (l'ESAT) au sein de l'entreprise pour s'assurer du suivi du salarié et de sa bonne intégration.

6. Transport

Le transport est assuré du lieu de vie de l'Usager au lieu de travail (et inversement), du lundi au vendredi et à titre gratuit pour l'ensemble des Usagers d'ESAT à partir des villes de Marvejols, de Montrodat et Palherets. Ces transports sont assurés par une société privée financée par chacun des ESAT.
Pour l'ESAT La Valette et l'ESAT La Colagne, un départ depuis la poste et le collège Notre Dame de Marvejols est proposé à 7h55 du lundi au vendredi, et depuis les Foyers d'hébergement. Les retours se font à 16h45 du lundi au jeudi et à 12h15 le vendredi vers ces mêmes lieux.

Pour l'ESAT Bouldoire, un départ est proposé à 8h30 du lundi au vendredi, et depuis les Foyers d'hébergement. Les retours se font à 17h30 du lundi au vendredi vers ces mêmes lieux.

Pour 2020, une réflexion doit être menée autour de la question d'un service de transport en interne, commun aux ESAT et Foyers d'Hébergement.

V. Démarche d'amélioration continue de la qualité

1. Organisation de la démarche d'amélioration de la Qualité

Les établissements et services médico-sociaux poursuivent l'amélioration des prestations proposées aux Usagers, afin de toujours répondre aux besoins évolutifs de ces derniers. Le législateur impose la mise en œuvre d'évaluations dont les résultats permettront aux Autorités de Contrôle et de Tarification d'appréhender le renouvellement de l'autorisation de ces établissements et services. Il apparaît opportun de lier ces évaluations (internes et externes) obligatoires à la démarche d'amélioration continue de la Qualité dynamique au sein de l'ESAT. Ces évaluations sont ainsi des repères à calendrier fixe (3 évaluations internes et 2 évaluations externes durant la période d'autorisation de 15 ans), riches d'enseignements, pour viser les champs d'amélioration possibles. Une évaluation annuelle a été réalisée à partir des axes d'amélioration de l'évaluation interne, externe et du projet d'établissement. Cette démarche nous permet d'orienter notre dynamique d'accompagnement en tenant compte de l'évolution structurelle de l'ESAT et de celle des attentes des Usagers.

Les ESAT ont mutualisé leurs modes de fonctionnement et leurs dispositifs. Ils offrent ainsi, un service et des prestations, garantissant une attention à chaque « un » et à son parcours. Cette volonté institutionnelle, s'est traduite par la rédaction de procédures communes. Elles ont permis de structurer dans un premier temps la partie médico-sociale de l'accompagnement. La dynamique d'amélioration continue se poursuit d'une manière commune à l'ensemble des ESAT et en lien fort avec la politique « qualité » définie par l'Association dans le cadre d'une démarche RSO (Développement durable appliqué aux organisations).

Les ESAT, selon le même processus, souhaitent s'engager dans une validation de leur démarche qualité pour la production. A ce jour, les premiers contacts sont pris, mais il demande un travail de prospection, afin d'affiner la cohérence de la démarche. Les établissements ont une place sociétale remarquable sur leurs territoires.

En 2018, une réorganisation interne de grande ampleur n'a pas permis de poursuivre le travail engagé par les groupes « qualité ». Cependant, à la suite de cette réorganisation, une refonte des « groupes qualité » devra donc s'opérer afin de poursuivre la démarche d'amélioration continue de la qualité. 2019 a vu la création d'un nouveau Comité de Pilotage (COPIL) qui a travaillé sur de nombreux projets et sujets en lien avec l'accompagnement proposé par l'ESAT.

2. Réalisation des Evaluations Internes et Externes

Cycle d'évaluation interne / évaluation externe

La programmation des cycles d'évaluation interne et externe est-elle réalisée : OUI.
Date du dernier rapport d'évaluation interne : finalisée en 2013.
Date du dernier rapport d'évaluation externe : octobre 2014.

Formalisation et suivi

La démarche d'évaluation continue est-elle formalisée : NON

Niveau d'avancement de la démarche d'évaluation interne (EI) :

Démarche d'évaluation interne : réalisée en 2009 et finalisée en 2013. Les axes de progrès ont été réalisés et font l'objet d'évaluations annuelles. La dernière évaluation a eu lieu dans les premiers jours de janvier 2018. La première évaluation a été réalisée fin 2013. Un compte rendu annuel sous forme de tableau reprend le contenu de l'évaluation.
Ces documents ont été présentés lors de l'évaluation externe en octobre 2014. Les évaluateurs ont souligné comme résultats notables : « *Un état synthétique de réalisation des objectifs issus de la démarche d'évaluation interne a été mis à jour le 9/04/2014, à cette date 90 actions sur 129 ont été réalisées* ».
Les documents d'évaluation interne ont été transmis aux Autorités de Contrôle et de Tarification au 31/12/2013.

Méthodologie de la démarche d'EI :

L'agence d'évaluation n'ayant pas donné de grille de mesure, lorsque nous avons débuté notre démarche d'évaluation interne en 2008, c'est par le biais d'une recherche-action menée avec nos partenaires visant à améliorer la qualité de vie des Usagers que nous avons initié cette démarche.

Pour les ESAT de Bouldoire et de la Colagne : trois groupes témoins, parents, usagers et intervenants ont été constitués, chaque groupe représentant 1/3 de la population de sa catégorie. Ils ont été interrogés à travers un questionnaire élaboré par nos partenaires.

L'ESAT la Valette a été accompagné par un cabinet externe.

Niveau d'avancement de la démarche d'évaluation externe (EE) :

Démarche d'évaluation externe : réalisée en 2014 le rapport a été transmis aux Autorités de Contrôle et de Tarification au 30/01/2015. L'Agence Régionale de Santé par courrier en date du 16 décembre 2015 a accusé réception de cet envoi et a souhaité recevoir avant le 31 mars 2016 les suites données aux prescriptions des évaluateurs. Une réponse à l'analyse de l'évaluation a été faite dans ces délais incluant les axes d'amélioration apportés et/ou envisagés. Un arrêté de renouvellement de l'autorisation sur la base des éléments fournis a été réalisé par l'autorité.
Les axes de progrès sont en cours de réalisation et font l'objet d'une évaluation annuelle pour les trois ESAT. La dernière évaluation a eu lieu dans les premiers jours de janvier 2018. La première évaluation a été réalisée fin 2015. Un compte rendu annuel sous forme de tableau reprend le contenu de la réunion d'évaluation.

3. Retour sur le plan d'actions 2019

Le plan d'action

- Poursuivre la renégociation des termes de notre régime d'autorisation et les démarches auprès de l'autorité de tarification pour tendre vers un seul agrément.
- Mise en place de la démarche qualité (médico-sociale et production) au sein d'une structuration associative (notamment autour de la démarche RSO, RSE).
- Poursuivre la mutualisation des moyens et l'organisation par pôles (soin, médico-social, soutien, production…).
- Consolider/harmoniser les outils de remontées de données sur la situation des usagers des 3 ESAT, développement du logiciel Ogirys.
- Création d'une Section Annexe d'ESAT par redéploiement et création de places.
- Consolider la mise en place de la politique de professionnalisation en partenariat avec les services chargés de l'accompagnement social, et les partenaires formation.
- Retravailler la période d'accueil des candidats, notamment au niveau de l'intervention des animateurs de soutien et de l'élaboration du premier PPP.

ORIGINE	AXE D'AMELIORATION	RESPONSABLE	DATE MISE EN ŒUVRE	FAIT OUI/NON
Evaluation externe	Remettre en route le COPIL qualité	Direction / Chef de Services	1er trimestre 2019 (Valette)	OUI
Evaluation externe	Refonte PPP	Chef de Services/ COPIL	1 er semestre 2019	OUI
Evaluation externe	Valorisation du travail		Courant 2019	OUI
Direction	Accompagnement des professionnels de terrain	Chef de Services	Courant 2019	OUI
Direction	Echanges et partenariat avec les FH		début 2019	OUI
Direction	Inscription dans le dispositif de l'emploi accompagné	Direction / Chef de Services	Fin 2019	En cours

1. *Remettre en route le COPIL Qualité*

Cette action a été menée sur l'ESAT la Valette et, est en cours de déploiement sur les autres ESAT pour 2020.

2. *Refonte des Projets Professionnels Personnalisés*

Conformément aux axes d'amélioration de l'année précédente, les ESAT ont travaillé une refonte des Projets Professionnels Personnalisés en lien avec la nomenclature des besoins et des prestations SERAFIN PH., l'idée étant d'inclure cette nomenclature au sein du Projet Professionnel Personnalisé.

3. *Valorisation du travail*

En 2019, plusieurs manifestations comme la Foire de Lozère, les Journées Occitanes, le concours départemental du Miel, ou encore le marché de Noël ont permis aux personnes que nous accueillons de promouvoir leur savoir-faire auprès d'un large public.

Les formations RSFP permettent de valoriser leur savoir-faire et leur expérience professionnelle.

4. Plan d'actions envisagé année 2020

ORIGINE	*AXE D'AMELIORATION*	*RESPONSABLE*	*DATE MISE EN ŒUVRE*	*FAIT OUI/NON*
Evaluation externe	*Remettre en route le COPILl qualité*	*Direction / Chef de Services*	*2019*	*OUI*
Evaluation externe	*Refonte PPP*	*Chef de Services/ COPIL*		
Evaluation externe	*Valorisation du travail*			
Direction	*Accompagnement*	*Chef de Services*		
Direction	*Echanges et partenariat avec les FH*			
Direction	*Inscription dans le dispositif de l'emploi accompagné*	*Direction / Chef de Services*		

5. Focus outils

Projet d'établissement 2015-2020.
Règlement de fonctionnement : Validation par CA 25/10/17, validité 2018-2022.
Livret d'accueil : Juillet 2016 ; révision au 16/01/2018.

VI. Gestion des Risques

1. Focus sur la lutte contre la maltraitance

Actions de formation/soutien

Les activités de soutien recouvrent les actions d'accompagnement *« qui conditionnent immédiatement l'exercice des activités productives»* en atelier. Elles sont réalisées au quotidien par les Educateurs Techniques en collaboration avec 2 animateurs de soutien (ETS) dans un face à face pédagogique pour l'apprentissage des compétences nécessaires à la progression professionnelle du travailleur et à la réalisation des productions. Il s'agit donc là de formation professionnelle, d'apprentissage d'un métier.

Les activités de soutien sont également des actions *« qui visent à donner aux intéressés les moyens d'une insertion sociale et professionnelle, immédiate ou ultérieure »*. Elles peuvent prendre la forme de stage en entreprise, de formation professionnelle… Avec la loi du 11 février 2005, elles doivent aussi maintenir les acquis scolaires, les connaissances, permettre le développement de la participation dans la vie de la Cité, la Reconnaissance ou la Validation des Acquis de l'Expérience, l'exercice de la citoyenneté…

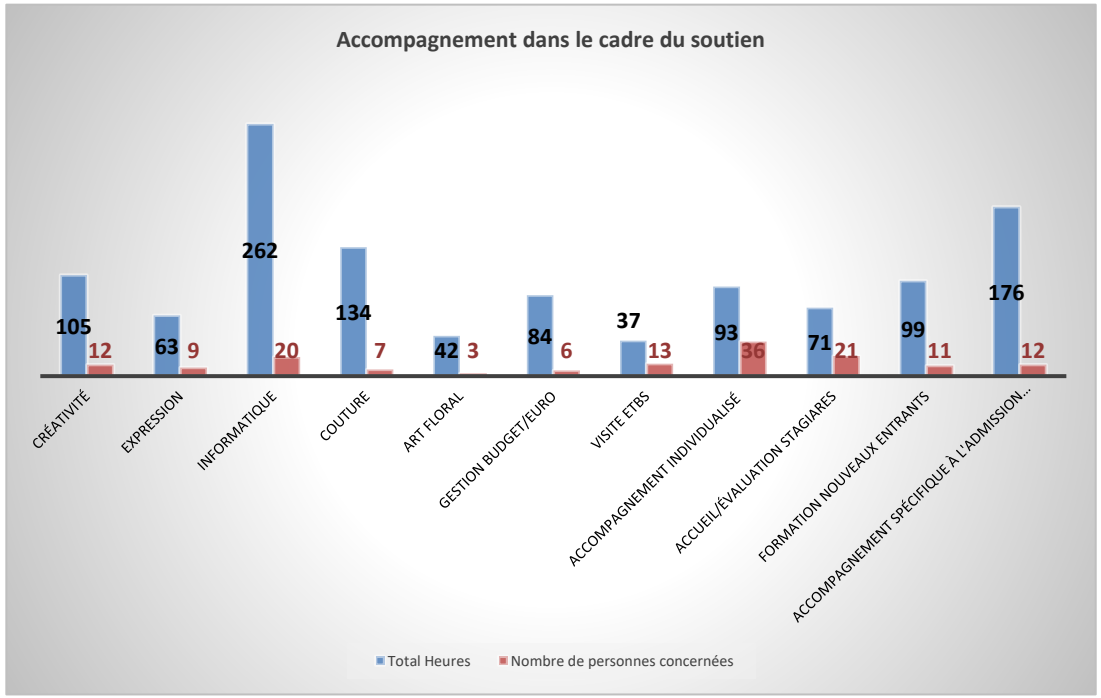
Pour cela, les animateurs de soutien mettent en place, coordonnent et accompagnent ces temps de soutien et les formations à l'attention des Usagers de l'ESAT qui évoluent sur les différents sites de productions.

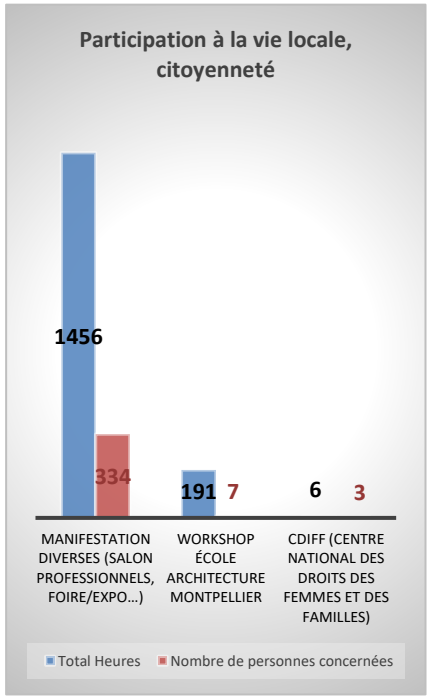
Afin de mener à bien ces actions, depuis plusieurs années l'ESAT adhère à un OPCO[11] (Unifaf) et bénéficie d'un abondement de l'Etat pour mener des actions de formations.

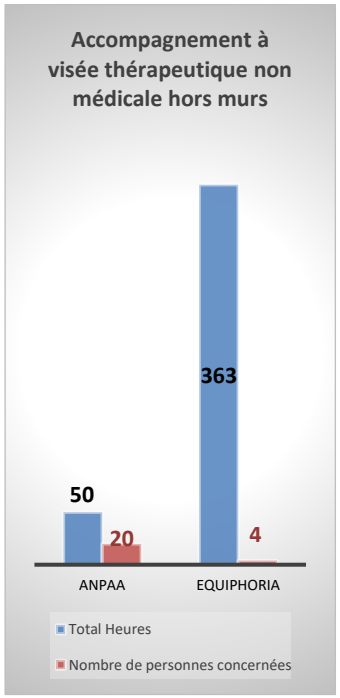
[11] Opérateur de compétences

➢ ***Les activités de soutien***

Le volume horaire des activités de soutien (hors atelier) s'élève à **3232 heures** et concerne **518 Usagers** selon la répartition suivante :

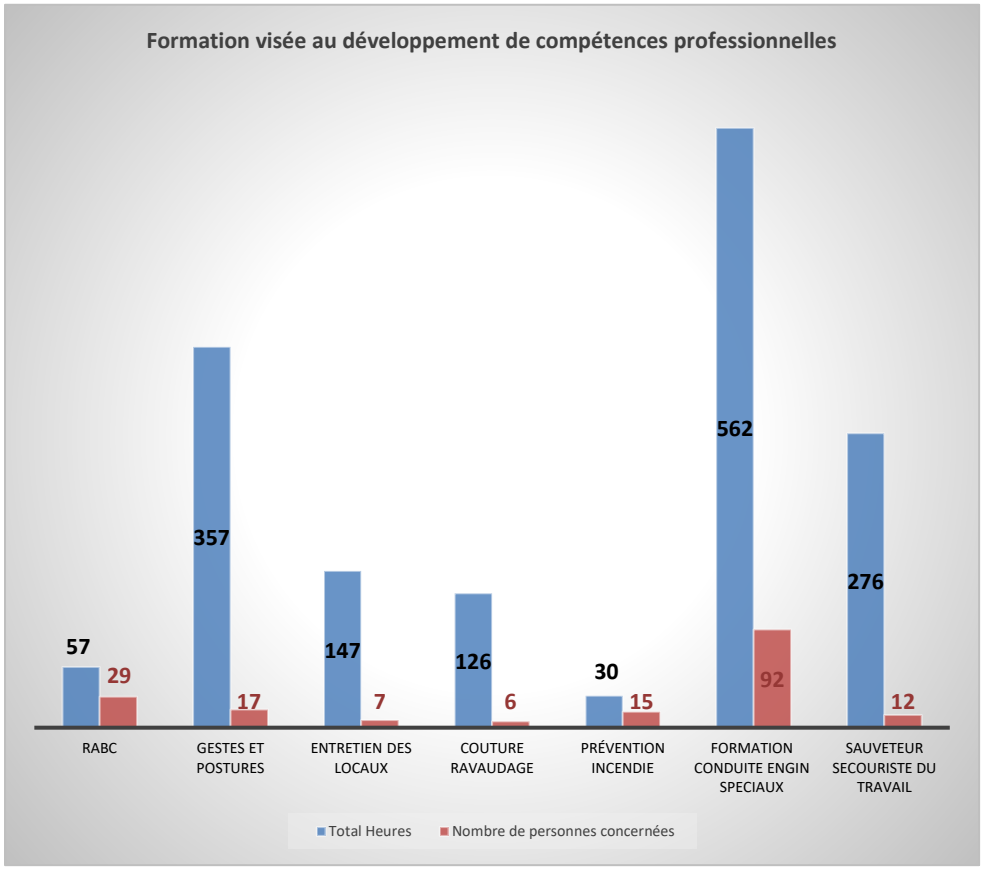


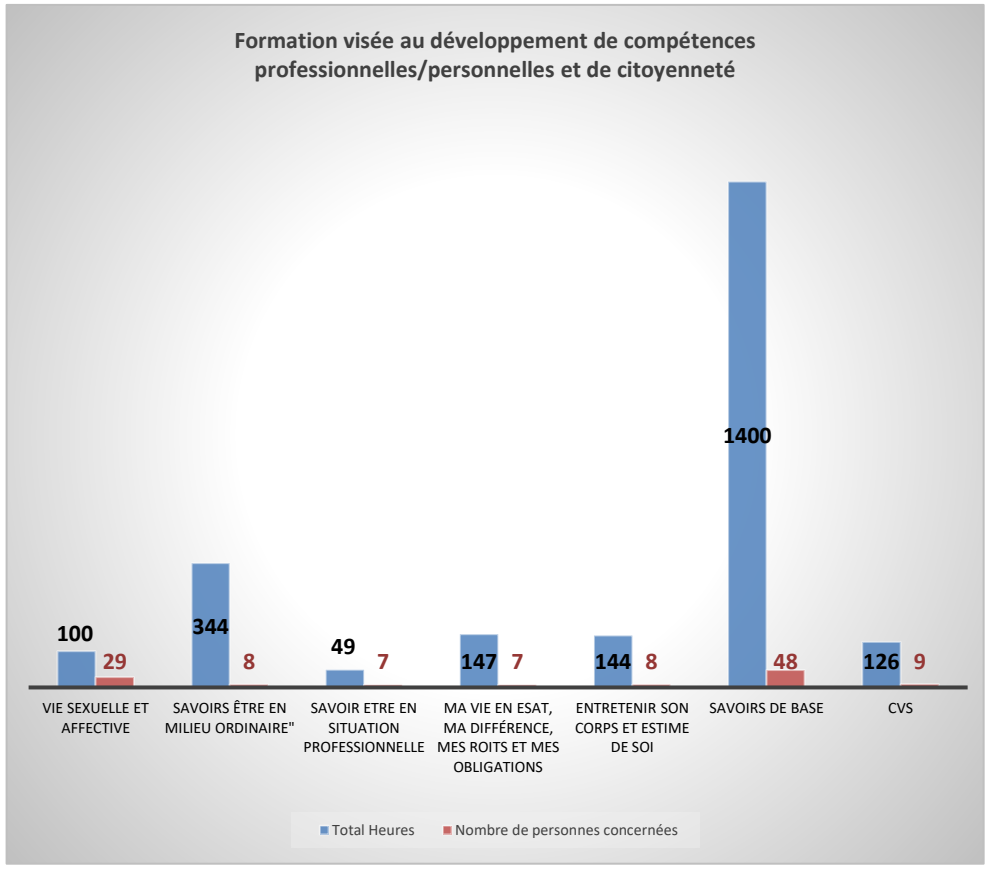




➢ ***Les Formations***

Dans les tableaux qui suivent, nous présentons la répartition du nombre d'heures effectuées par thèmes de formation avec le nombre de participants. Nous arrivons à un volume de **3865 heures** de formation qui concernent **294 Usagers.** Ces différentes formations sont assurées par des prestataires extérieurs.





Certification / Reconnaissance

➢ *La Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels (RSFP)*

La RSFP est un dispositif accessible et adapté aux travailleurs de l'ESAT, qui entreprennent une reconnaissance de leurs savoir-faire et compétences professionnels. Dans cette démarche, les modalités et référentiels sont au service du candidat, ils nous sont à ce jour proposés par l'Agence pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) qui assure la formation des éducateurs techniques.
Au final, il s'agit de favoriser :

- une dynamique de parcours personnel et professionnel de valorisation des compétences,
- une insertion professionnelle de publics sans reconnaissance professionnelle attestée.

La démarche est désormais bien connue des personnes que nous accompagnons. Les demandes, pour débuter un portefeuille de compétences, via le dispositif RSFP, se font de plus en plus nombreuses lors des réactualisations des projets professionnels.

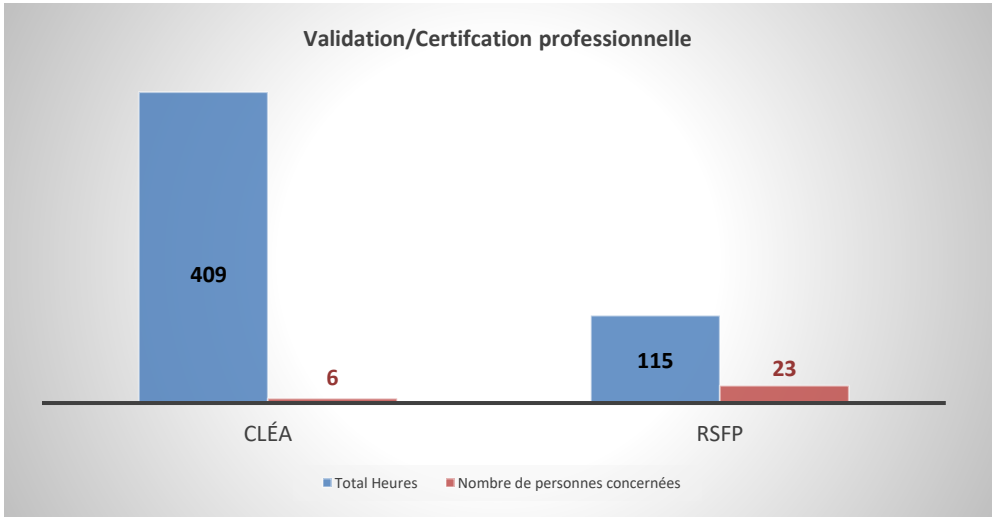
➢ *Certification CléA*

Ce socle de connaissances et de compétences est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences utiles à maîtriser pour favoriser l'accès à la formation professionnelle et à l'insertion professionnelle. Ces compétences et connaissances sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle.
Le référentiel du socle est structuré en 7 domaines :

- la communication en français,
- l'utilisation des règles de bases de calcul et du raisonnement mathématique,
- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique,
- l'aptitude à travailler dans le cadre des règles définies d'un travail en équipe,
- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel,
- la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie,
- la maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Il a pour objectif d'obtenir une certification attestant de la maîtrise des savoirs de base afin de favoriser l'employabilité et l'accès à la formation des personnes.

Pour cette année 2019, ces actions visant la reconnaissance et la certification de compétences représente **524 heures** et concerne **29 Usagers**.



Formation destinée aux Moniteurs d'Ateliers

Dans le cadre du Plan de Formation et afin d'améliorer l'accompagnement des personnes en situation de handicap au sein des ESAT, un groupe de 8 professionnels a suivi une formation qualifiante de moniteur d'atelier en partenariat avec l'Institut Régional du Travail Social (IRTS) de Montpellier. Celle-ci se terminera en mars 2020 et une autre session suivra en septembre 2020.

Analyse des Pratiques Professionnelles

10 demi-journées de travail avec l'organisme IHOS ont été programmées sur 2019. Ces rencontres avaient pour but de regrouper du personnel des 3 ESAT et d'avoir une réflexion sur leurs pratiques professionnelles dans le but d'améliorer la qualité de l'accompagnement et de permettre aux professionnels une prise de recul et de réflexion quant à leurs propres modes de fonctionnement et à leurs interventions éducatives. Cette action contribue également au développement des compétences relationnelles (en matière de communication, d'écoute, de gestion des relations…).
Un bilan a été fait en fin de période et cette action sera vraisemblablement reconduite en 2020.

2. Actions de gestion des risques

Procédure de signalement et de traitement des événements indésirables

Les 3 ESAT ont mis en place une procédure de traitement des événements indésirables dans le cadre de la prévention et du suivi des risques de maltraitance depuis 2014. Ce dispositif comprend :

- une procédure écrite expliquant la démarche de signalement (validée le 21/08/2014).
- Une fiche de déclaration prévoyant constat, analyse, préconisation et contrôle dans les mois qui suivent, pour vérifier la pertinence des actions.
- Le suivi des fiches se fait au sein des réunions hebdomadaires médico-professionnelles et sociales (MPS).
- Un classeur chrono et un classement par dossier des Usagers des fiches.
- Des réunions semestrielles de contrôle des effets des actions et préconisations qui ont été mises en place.
- Un bilan annuel permettant d'orienter les stratégies et actions à mener au niveau des ESAT en matière de prévention des risques.
- Une réactualisation lors de la mise en place de la procédure Associative en avril 2015.

La fiche d'événement indésirable est aujourd'hui devenu un outil indispensable qui permet, à chaque personne (personnel et Usager), d'interpeler par écrit les responsables de l'ESAT sur toutes situations affectant l'accompagnement de l'Usager à l'ESAT et les dysfonctionnements observés dans les situations habituelles qui sont ou seraient compromettantes pour la santé, les droits et/ou la sécurité des personnes accueillies ou encadrant au sein de la structure.

Cet outil permet de maintenir une vigilance en matière de maltraitance, de problèmes de vie courante à l'ESAT et d'accident de travail. L'analyse hebdomadaire en réunion MPS permet à l'équipe pluridisciplinaire de proposer à la fois des actions correctives, mais également un retour vers les personnels concernés qui se veut informatif, formatif, et pédagogique afin d'améliorer le suivi des Projets Professionnels Personnalisés et l'accompagnement des Usagers.

Détail du Traitement des Fiches d'Evènements Indésirables par établissement :

Catégorie d'évènement	ESAT LA COLAGNE	ESAT LA VALETTE	ESAT BOULDOIRE
Organisationnel/Communication	1	0	4
Technique/Logistique	0	2	0
Médical	0	3	1
Troubles du comportement	6	17	7
Divers	1	3	22
TOTAL :	**8**	**25**	**34**

Gestion des risques Professionnels :

Annuellement, et conduit par le responsable du service « sécurité » de la Direction Générale, des exercices incendie sont réalisés sur chacun des sites. Ces exercices nous permettent d'évaluer la capacité de chacun, autant Usagers que salariés, à agir et anticiper.

A la suite, un compte rendu est réalisé en notant les points à améliorer et ceux acquis.

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

Un projet de présentation simplifié du DUERP est en cours de mise en place pour tous les Usagers arrivant en stage et nouveaux entrants, dans le cadre d'une réforme de la procédure de l'accueil des stagiaires. Ce dispositif élaboré au départ pour répondre aux exigences de l'accueil des stagiaires mineur en ESAT, semble adapté à l'ensemble des futurs Usagers de l'ESAT en termes d'amélioration des conditions de sécurité du travail et de connaissance des « process » de fonctionnement de l'atelier et de l'établissement (plan d'évacuation, exercices incendie, habilitations etc.). Cette démarche sera également intégrée à la prestation « accompagnement de la personne en situation de travail » proposée dans le cadre des soutiens à l'Usager, durant les six premiers mois suivant son admission (avant le premier PPP).

3. Ressources patrimoniales et sécurité

ESAT BOULDOIRE :

Les activités de l'ESAT Bouldoire sont réparties sur 3 sites de production, le premier sur Bouldoire, le second sur l'atelier du Gévaudan et le troisième étant le pressing situé à La Canourgue.

L'atelier du Gévaudan est basé en centre-ville de Marvejols. L'ESAT est locataire de ce bâtiment avec un bail résiliable dans un délai de 6 mois. Le site est obsolète et non adapté à une activité de blanchisserie.

Une réflexion est en cours pour évaluer la pertinence du maintien des ateliers (doublement des effectifs, doublement du matériel, rationalisation des productions, …).

Une formation incendie est initiée chaque année par le responsable sécurité de l'Association. Au minimum, une fois par an un exercice d'évacuation incendie est réalisé et l'ensemble du personnel et des travailleurs sont associé à cette démarche.

Contraintes architecturales spécifiques : établissement répartis sur 3 sites.

Date d'ouverture du service : 1974.

Date de construction ou date de la dernière grosse rénovation assimilable à une reconstruction : 2001.

Réalisation du diagnostic accessibilité des bâtiments : NON.

Date de passage de la dernière commission de sécurité : non concerné.

Respect de la réglementation incendie : OUI contrôles réglementaires réalisés par un organisme agréé, exercice et formation incendie régulier.

Respect de la réglementation relative à l'amiante : OUI.

Respect de la réglementation énergétique : non renseigné.

Respect de la réglementation accessibilité : non renseigné ;

Nombre de chambres individuelles : non concerné.

Nombre de chambres installées au 31.12 : non concerné.

Organisation des transports : l'ESAT organise le transport des Travailleurs qui est assuré par un prestataire privé.

Nombre de véhicules adaptés au 31.12 : 0.

Nombre de véhicules hors adaptés au 31.12 : 5.

Accessibilité au transport collectif : NON.

Plateau technique / équipement propre : Infirmière à mi-temps sur l'ESAT et sur le foyer (qui est situé sur le même site que l'ESAT).

ESAT LA COLAGNE :

Contraintes architecturales spécifiques : ERP, site soumis à autorisation d'exploitation des installations classées pour la protection de l'environnement.

Date de construction ou date de la dernière grosse rénovation assimilable à une reconstruction : 2010-2011.

Réalisation du diagnostic accessibilité des bâtiments : OUI.

Date de réalisation du diagnostic : 16 décembre 2011.

Date de passage de la dernière commission de sécurité : non concerné.

Respect de la réglementation incendie : OUI, contrôles réglementaires réalisés par un organisme agréé, exercice et formation incendie réguliers.

Respect de la réglementation relative à l'amiante : non concerné.

Respect de la réglementation énergétique : non concerné.

Respect de la réglementation accessibilité : non concerné.

Nombre de chambres individuelles : non concerné.

Nombre de chambres installées au 31.12 : non concerné.

Organisation des transports : l'ESAT organise le transport des Travailleurs qui est assuré par un prestataire privé.

Nombre de véhicules adaptés au 31.12 : 1.

Nombre de véhicules hors adaptés au 31.12 : 8.

Plateau technique / équipement propre : non concerné. Pas de temps infirmière sur l'ESAT. En cas de problème, information du service infirmier des Foyers et appel des pompiers en cas de doute.

ESAT LA VALETTE :

L'ESAT La Valette propose des activités de prestations, les risques sont donc liés à ces prestations.

Des formations spécifiques sont proposées aux Travailleurs en fonction des ateliers (CACES tondeuse auto-portée, CACES nacelle, habilitation électrique…).

Une formation incendie est initiée chaque année par le responsable sécurité de l'Association. Au minimum une fois par an, un exercice d'évacuation incendie est réalisé et l'ensemble du personnel et des Travailleurs est associé à cette démarche.

Contraintes architecturales spécifiques : pas de contrainte architecturale spécifique, hormis l'isolement de l'établissement par rapport à Marvejols.

Date d’ouverture du service : 1996 sur le site actuel et 1960 sur l’ancien site.

Date de construction ou date de la dernière grosse rénovation assimilable à une reconstruction : 1995-1996.

Réalisation du diagnostic accessibilité des bâtiments : NON.

Date de passage de la dernière commission de sécurité : pas de commission.

Respect de la réglementation incendie : oui, contrôles réglementaires réalisés par un organisme agréé, exercice formation incendie régulier.

Respect de la réglementation relative à l’amiante : OUI.

Respect de la réglementation énergétique : chaudière bois énergie (plaquettes issues de la transformation de bois, par un autre ESAT de l’Association), travail à réaliser sur les économies d’énergie.

Organisation des transports : l’ESAT organise le transport des Travailleurs qui est assuré par un prestataire privé.

Nombre de véhicules adaptés au 31.12 : 0.

Nombre de véhicules hors adaptés au 31.12 : 14.

Plateau technique / équipement propre : pas de temps infirmière sur l’ESAT. En cas de problème, information du service infirmier des Foyers et appel des pompiers en cas de doute.

VII. Actions en faveur de l'environnement

Les ESAT souhaitent s'inscrire dans une démarche de labélisation Responsabilité Sociale de l'Entreprise.

ESAT LA COLAGNE :

Tous les déchets sont stockés avant leur valorisation ou leur élimination.
Les déchets banals (papier, verre, plastique…) et les déchets d'emballage sont soit dirigés vers la déchetterie proche du site, soit collectés par les services de la communauté de communes du Gévaudan. Les déchets de bois sont eux valorisés sur site car broyés en plaquettes pour alimenter la chaudière bois du site.

Les déchets d'exploitation tels que les résidus de fumée de combustion sont analysés régulièrement et traités par des organismes spécialisés en CSDU (Centre de Stockage des Déchets Ultimes) de Classe 1.

ESAT LA VALETTE :

Dans le cadre de l'activité « Espaces Verts », la majeure partie des déchets verts est déposée en déchetterie. Ces déchets sont ensuite transformés et valorisés par le Syndicat Départemental d'Energie et d'Equipement (SDEE).

ESAT BOULDOIRE :

Il existe dorénavant une évaluation et des contrôles des risques de contamination biologique. La mise en place d'une démarche RABC est effective et validée en 2018.
Certificat d'économie d'énergie finançant la mise en place de matelas pour l'isolation de points singuliers dans un réseau de fluide caloporteur (partie production des blanchisseries).

VIII. Perspectives pour les années à venir des établissements

1. Projets à venir

Projets 2020 :

- Positionner l'ESAT sur la professionnalisation des Usagers.
- Réécriture du Projet d'Etablissement commun aux trois ESAT.
- Pouvoir répondre aux attentes des personnes en situation de handicap reconnues travailleurs handicapés en matière d'accompagnement dans l'activité professionnelle de leur choix et d'inclusion vers le milieu ordinaire.
- Diversifier l'offre d'activités proposées en ESAT.
- Développer les périodes de mise en situation en milieu professionnel.
- Former les Travailleurs intéressés et valoriser leurs compétences.
- Elaborer et conforter des partenariats afin de faciliter les transitions avec le milieu ordinaire.
- Mettre en place de façon effective des différents dispositifs (ETAP, Service de Remobilisation au Travail, Formation des Travailleurs et des encadrants, …).
- Développer une politique RSE.
- Organiser des fonctions comptables au sein du Pôle travail Adapté.
- Mettre en place un (ou des) poste(s) de « Conseiller en Emploi Accompagné », et d'un Conseiller en Insertion Professionnelle dans le cadre de l'Appel A Projets Emploi Accompagné pour le territoire de la Lozère.

<u>Pour l'Unité de Production :</u>

- Regrouper les deux sites de la blanchisserie de Bouldoire sur un même site et de l'ESAT Valette par la suite.
- Améliorer l'outil de production des palettes.
- Acquérir une nacelle.
- Créer une pépinière.
- …

2. Projets en cours de réflexion

- L'ESAT se positionne comme un véritable organisme de formation.

- La création d'un atelier culinaire est une des pistes de diversification des activités de l'ESAT.

Construire l'ESAT de demain

Un ESAT implanté au cœur d'une zone d'activités et bien identifié, qui participe pleinement à la vie locale via des activités ouvertes à une clientèle de particuliers.

Un ESAT s'inscrivant dans un modèle inclusif parce qu'il articule étroitement ses activités avec celle de l'entreprise adaptée et/ou parce qu'il constitue un tremplin vers le milieu ordinaire.

Un ESAT performant, disposant de chaines de production aussi efficientes qu'en entreprise ordinaire ; une structure compétitive capable de proposer du « sur mesure » selon le besoin de sous-traitance des entreprises.

Le 25 mars 2020

Patrick MALFROY

Le Directeur

Docteur Jacques BLANC, Le Président
P/o Docteur Didier CHADEFAUX

Le Secrétaire